

Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma

Melike Kıvanç SUDAK* & Cemal ZEHİR**

Özet

Bu çalışmada literatürdeki beş faktör kişilik tipleri ve duygusal zeka kavramlarından yola çıkılarak, kişilik tiplerinin duygusal zeka üzerinde etkili olduğu ve duygusal zeka vasıtasıyla da iş tatminini arttırabileceği öngörülmüştür. Araştırma yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve literatürden uyarlanan sorular, Türkiye genelinde kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinde 2010-2011 yılları arasında yürütülmüştür. Elde edilen veriler SPSS 10.00 İstatistik Paket Programı kullanılarak faktör, güvenilirlik, korelasyon, ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Analizlerde uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengelik kişilik tiplerine sahip olan akademisyenlerde iş tatmini duygusal zeka vasıtasıyla arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal zekanın uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge kişilik tipleri ile iş tatmini arasında ara değişken etkisi yarattığı bu çalışmayla ortaya konmuştur ve çalışmanın literatüre katkısıdır.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik Tipleri, 5 Faktör Kişilik Modeli, Duygusal Zeka, İş Tatmini*

Types of Personality, Emotional Intelligence, With a Study on the Relationship Between Job Satisfaction

Abstract

In this study, the literature on the basis of five-factor personality types and concepts of emotional intelligence, personality types and emotional intelligence through emotional intelligence is more effective than the predicted increase job satisfaction. The research method used and the method of the survey questions adapted the literature Scholars working on public and private universities in Turkey between the years 2010-2011 was conducted. The obtained data from the questionnaires are an-

* Öğr.Gör.Dr., İ.Ticaret Üniversitesi MYO Dış Ticaret Bölümü, mksudak@ticaret.edu.tr

** Prof.Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, cemalzehir@gmail.com

alyzed through the SPSS 10.00 Statistical Packet Programme. Descriptive analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation and regression analyses are used to evaluate the data. Analyses results revealed that emotional intelligence mediates effect of compliance, responsibility, emotional stability type of personality on the job satisfaction.

Keywords: *Personality Types, Five Factor Personality Inventory, Emotional Intelligence, Job Satisfaction*

GİRİŞ

İşi, kişinin kimliğidir. Kişinin işinde gösterdiği performans ve işinden duyduğu tatmin de bu kimliğin bir sürecidir.

Kişilik kavramı en genel ifade biçimiyle, ferdin yasama biçimidir. Nasıl kültür, bir toplumun yaşama tarzını gösteriyorsa, kişilik de bir ferdin yasama tarzını ifade etmektedir.¹ Kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır. Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda da birey kişiliği ile iş çevresini etkiler.

Duygusal zeka son yılların popüler bir kavramıdır ve liderlik, performans, yaratıcılık, stres,kültür,spor,alıcı beğenisi, öğrenme, çalışma hayatı, zihin sağlığı, çalışan seçimi, iş memnuniyeti, sosyal uyum, eğitim, kariyer, ego müdafaa, yeme bozuklukları, olgunlaşma ve çatışma gibi kavramlarla ilişkileri merak edilip çeşitli modellerle incelenmiştir.

Genel görüşe ve yapılan bazı araştırmalara göre duygusal zeka iş yaşamının kalitesini yükselterek iş performansını da olumlu yönde etkilemektedir. Örneğin, duygusal zeka konusunda önemli araştırmaları olan Goleman'a göre ², duygusal zeka çalışanlara rekabet gücü vererek onların işlerinde daha başarılı olmalarına neden olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, yukarıda kısaca bahsedilen; kişilik tipleri, duygusal zeka ve iş tatmini kavramları ve bu kavramların birbirleriyle ilişkileri çalışmanın birinci bölümünde teorik bir şekilde ele alınarak araştırma modeli oluşturulacaktır. Daha sonra metodoloji bölümünde ölçeklerle ilgili faktör ve güvenilirlik analizleri yaptıktan sonra model doğrultusunda geliştirilen hipotezleri test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilecektir. Bulguların değerlendirileceği sonuç bölümü ile araştırmacı ve uygulamacılara tavsiyelerin yer alacağı öneriler bölümü çalışmanın son kısmını oluşturacaktır.

1 Feyzullah Eroğlu, 'Davranış Bilimleri', (İstanbul: Beta Yayınevi,2011), s.207

2 Daniel Goleman, 'Emotional Intelligence', (New York: Bantam Books,1995), s.76

1. LİTERATÜRE BAKIŞ

1.1. Kişilik ve Kişiliğin Beş Temel Faktörü

Kişilik, kavram olarak ferdin yaşama biçimi şeklinde tanımlanabilir. Nasıl kültür, bir toplumun yaşama tarzını gösteriyorsa, kişilik de bireyin yaşama tarzını ifade etmektedir. Ancak, bu yaşama tarzının içinde çok sayıda özellik bilinen veya bilinmeyen, kimi birinci, kimi ikinci derecede olmak üzere, bir sürü boyut mevcuttur. Bunlar içerisinde, yetenek, zeka, eğitim, duygu, neşe keder, öfke, arkadaşlık, kültür, gelenekler, ahlak, göz rengi, sınırlılık, kıskançlık gibi birkaçını örnek vermek mümkün. Kişilik, bir insanı ilgilendiren herşeydir. ³Her bireyin olaylar karşındaki tutum ve davranışları birbirinden farklıdır ⁴.

Beş Faktör Kişilik Modeli; Kişilik araştırmacılarının gösterdiği gibi, bireysel özelliklerin anlaşılır tanımlarından biri de beş temeldir ⁵. Beş faktör çalışmalarının temelini, algılanan farklı kişilik özelliklerinin, çeşitli kültürlerin günlük yaşamlarındaki söylemlerine yansıtacağı ve önem taşıyan bireysel farklılıkların yaşayan 'dil' de farklı sözcükler halinde kodlanacağı görüşü oluşturmaktadır. Bu çalışmalar; yüzyılımızın başından beri farklı dil grupları üzerinde sürdürülmekte, tam bir uzlaşma içinde olmasa da, kişilikle ilgili kavramların hiyerarşik bir yapının çatısını oluşturacak beş büyük faktör altında toplanabileceğine dair önemli veriler sunmaktadır. Böyle bir tanımlayıcı haritaya ulaşılması, çok farklı kişilik araştırmalarını ilişkilendirmekte önemli görülmektedir⁶. Bu beş faktör genellikle şu şekilde adlandırılmaktadır; 1. Dışadönüklük 2. Uyumluluk 3. Sorumluluk 4. Duygusal Dengelilik 5. Deneyime Açıklık. Goldberg, sözlükteki sıfatlara dayalı olarak yaptığı çalışmada beş güçlü faktörün ortaya çıktığını belirtmiş ve kişilik araştırmalarının bu beş güçlü faktör çerçevesinde organize edilebileceğini ileri sürmüştür. Raymond Cattel, Thurstone, Donald Fiske bu alanda çalışmalar yapmışlardır. Daha sonra McCrae ve Costa yapmış oldukları çalışmalarla 5 faktörü bulmuşlar, sadece 5. faktörü Zeka/Deneyime Açıklık olarak tanımlamışlardır ⁷.

Beş kişilik faktörünün özellikleri şunlardır;

3 Feyzullah Eroğlu, a.g.e., s.208

4 Enver Özkalp, Çiğdem Kirel, 'Örgütsel Davranış', (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1996), s.104

5 Robert.R. McCrae & Oliver John, 'An Introduction to Five Factor Model and its Applications', Journal of Personality, Vol.60, No:2, Haziran 1992, s.175-215

6 Oya Somer, 'Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli', Türk Psikoloji Dergisi, 13, 42, 1998, s.17-32

7 Levis Goldberg, 'An Alternative "Description of Personality" The Big Five Factor Structure', Journal of Personality and Social Psychology, Vol.59, No:6, Eylül 1990, s.1216-1229

Dışadönüklük

Dışa dönüklük boyutu, hayat dolu, heyecanlı, neşeli, girişken ve sosyal olma gibi özellikleri içermektedir. Eysenck'in, dışa dönüklük boyutu ile büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Dışa dönük insanlar pozitif duyguya eğilimlidir⁸. Dışa dönük kişiler atılgan, aktif, konuşkan, şen şakrak, iyimser ve enerjiktirler; eğlence ve hareketten hoşlanırlar. McCrae ve Costa tarafından geliştirilen kişilik envanterinde, dışadönüklük boyutunun, sıcaklık, topluluğu sevme, heyecan arama ve olumlu duygular alt ölçekleri ile temsil etmişlerdir. McCrae ve Costa tarafından dışadönüklük faktörü altında düşünülmeyle beraber, birçok araştırmacının bu alt boyutu yumuşak başlılık/ uzlaşılabilirlik faktörünün merkezinde gördüklerinin işaret etmektedir. Goldberg'ın analizlerinde, baskınlık ve aktivite dışadönüklük boyutunun temel belirleyicileri arasındadır. Türk dili üzerinde Somer'in çalışmaları da yukarıdaki araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermiş ve bu faktör dışa dönüklük olarak adlandırılmıştır⁹.

Uyumluluk / Yumuşak Başlılık

Bir kişinin duygularında, düşüncelerinde ve davranışlarında şefkatten düşmanlığa kadar uzanan bir çizgi boyunca kişiler arası uyumun niteliğini değerlendirmek için kullanılır.

Uyumluluk; daha az kişiler arası çatışmaya ve daha fazla iş ve aile çatışmasını azaltıcı desteğe neden olur¹⁰. Kabul edici bireyler işlerinde daha başarılıdırlar ve iş arkadaşları veya ailelerinden daha fazla duygusal destek görürler.

Özdenetim / Sorumluluk

Bir hedefe dönük davranışlardaki planlılık, sabır, motivasyon, organizasyon ve başarı bu faktörle ilgilidir. Bu özelliğe sahip kişiler amaçlı, iradeli ve kararlıdırlar. Bilinçlilik, başarılı yönelim, düzenli çizgi, etkili organizasyonel, planlı, sorumlu, mükemmeliyetçilik ve çok çalışkanlığı kapsar¹¹.

8 Robert.R. McCrae & Oliver John, 'An Introduction to Five Factor Model and its Applications', Journal of Personality, Vol.60, No:2, Haziran 1992, s.175-215

9 Oya Somer, a.g.e., s.17-32

10 Sandy Wayne & Robert C. Liden, 'Effects of Impression Management on Performance Ratings: A Longitudinal Study', The Academy of Management Journal, Vol:30, No:1, Şubat 1995, s.232-260

11 Murray Barrick & Michael Mount, 'The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis', Vol:44, No:1, March 1991, s. 1-26

Araştırmacılar bu boyutun, hem hareket hem de odaklaşmayı içerdiğinden, ilerletici ve ketleyici yönlerini bir arada belirtmektedir. Sorumluluk boyutunun ilerletici yönü, başarı ihtiyacı ve çalışma kararlılığında görülürken, ketleyici yönü, ahlaki titizlik ve tedbirli olma özelliklerini ortaya koymaktadır¹².

Duygusal Denge

Duygusal tutarsızlık kişilik boyutu, genellikle, endişeli, güvensiz, korumacı, gergin ve kaygılı bireyleri kapsar¹³. Bu tür karakter özellikleri bireylerin iş ve aile yaşamında daha fazla çatışma yaşamalarına ve dolayısıyla daha fazla stres yaşamalarına neden olabilir¹⁴.

Deneyime Açıklık

Bu beş faktör modelinde araştırmacıların üzerinde en az uzlaşmaya vardıkları faktördür. Goldberg¹⁵, Digman ve Inouye¹⁶, Peabody ve Goldberg¹⁷ bu faktörü zeka olarak isimlendirirken, Norman kültür, McCrae ve Costa¹⁸ ise gelişime açıklık olarak adlandırmaktadırlar. Cattell, değişkenlerin tanımlarını oluştururken, kişilerin kendi ya da tanıdıkları tarafından derecelenen zeka ve ölçülen zekanın aynı olduğundan hareket ederek, zeka ile ilgili terimleri ölçeklerinden çıkarmış ve gerçek bir zeka testi geliştirmiştir. Zeka ile ilgili maddelerin çıkarılmasından sonra kalan ölçeklerden oluşan faktör Norman'ın çalışmaları sonucunda kültür olarak isimlendirilmiştir. McCrae ve Costa, Norman'ın önerdiği sınıflamanın yeterliliğini incelemek için yaptıkları çalışma sonucunda, beşinci boyutu analitik, karmaşık, meraklı, yaratıcı, bağımsız, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, cesur, değişikliği seven, doğal, açık fikirli gibi özellikleri içeren gelişime açıklık boyutu olarak isimlendirilmektedir¹⁹.

12 Oya Somer, a.g.e., s.17-32

13 Murray Barrick & Michael Mount, a.g.e., s. 1-26

14 A.Z.Stoeva, R. Chiu & J.H. Greenhaus, 'Negative affectivity, role stress and work- family conflict', Journal of Vocational Behaviour, Vol:60, 2002, s.1-16

15 Lewis Goldberg, 'The development of markers for the big five factor structure' Psychological Assessment, Vol:4, 1992, s. 26-42

16 J.Digman & J. Inouye, 'Further Specification of the five robust factors of personality, Journal of Personality and Social Psychology, Vol:50, 1986, s.116-123

17 Dean Peabody & Lewis Goldberg, 'Some determinants of factor structures from personality -trait descriptions', Journal of Personality and Social Psychology', Vol: 57, 1989, s. 552-567

18 Robert McCrae & Paul Costa, 'Validation of the five- factor model of personality across instruments and observers', Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 52, 1987, 81-90

19 Oya Somer, a.g.e., s.17-32

1.2. Duygusal Zekanın Gelişimi ve Tanımı

1990'lerin başında, Psikolog Dr. Reuven Bar-On, duygusal zeka kavramını geliştirmeye başlamış; 'Bir kişinin çevresel baskılarla ve isteklerle başa çıkmak için başarılı olma yetisinde; duygusal kişisel ve sosyal yeteneklerinin bir bütünüdür'²⁰ şeklinde tanımlamıştır.

Peter Salovey ve John Mayer ise 1990'da Duygusal Zekayı şöyle açıklamışlardır: 'Bir kişinin kendi ya da başkalarının hislerini ve duygularını yansıtabilme, onları ayırt edebilme ve kişinin düşüncesi ve eyleminde bu bilginin kullanılmasıdır'²¹.

Gardner 1983 yılında 'Çoklu Zeka' teorisinde 'kişinin içsel dünyasını bilmesi' ile 'sosyal beceri' ayrımını ortaya koymuştur²². Bu kişiler arası ve içsel zeka ayrımı duygusal zeka teorilerinin gelişiminin temelini oluşturmaktadır.

Gardner'e (1983) göre duygusal zeka, uyum becerilerinden meydana gelme, bununla birlikte kişinin duygularının ve kabiliyetlerinin farkında olma, bunları hayatına yön vermede bir kaynak olarak kullanma olarak tanımlanmaktadır²³.

Bar-On duygusal zekayı tanımlamanın güçlüğüne dikkat çekerek ; genel olarak duygusal zekayı, 'kişinin çevresel etki ve baskılara olumlu tepkiler verebilmesini sağlayan bilişsel olmayan beceriler bütünü' olarak tanımlamaktadır²⁴. Bar-On duygusal zeka modelini oluştururken duyguların bireylerin başarılarındaki rolünü belirlemeyi hedeflemiştir²⁵.

Duygusal zeka zihinsel bir beceridir. Sadece duygulara sahip olmak değil, aynı zamanda onların ne anlama geldiğini anlamaktır. Duygu kavramı akıl gerektirir ancak kişiyi zihinsel sisteme ulaştıran, yaratıcı düşüncelere meydan veren şey yine duygulardır²⁶.

20 Yvonne Stys & Shelly L. Brown, 'A review of emotional intelligence literature and implications for corrections', Research Branch Correctional Service of Canada, 2004, Vol:10

21 Peter Salovey & John Mayer, 'Emotional Intelligence, Imagination, Cognition & Personality', Vol:9, s 185-211

22 Cynthia Kemper, 'EQ vs. IQ', Communication World', Nov.1999, Vol:16 , No:9,

23 Wells, Torrie & Prindle, 'Exploring Emotional Intelligence Correlates in Selected Populations of College Students', Canada:2002, Lethbridge Community College

24 Stewen Stein & Howard Book, 'EQ, Duygusal Zeka ve Başarının Sırrı, Çeviren: Müjde Işık', (İstanbul: Özgür Yayınları,2003),s.28

25 Ulaş Çakar ve Yasemin Arbak, 'Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu- Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol:6, No:3, 2004, s. 23-48

26 Seymour Epstein, 'Constructive Thinking: The Key to Emotional Intelligence), (West Port,USA: Greenwood Publishing Group),1998

Daniel Goleman'a göre duygusal zeka, azim, sebat, kendi kendini harekete geçirebilmeyi kapsayan, diğerlerinin ne hissettiğini anlayabilme ve dürtülere hakim olabilmeyi sağlayan temel yaşam becerisidir. Duygusal zeka ve liderlik kavramını inceleyen Cooper ve Sawaf'a göre ise duygusal zeka dürtüdür. Duygusal Zeka'nın temeli Thorndike'in 1920 yılında tanımlamış olduğu sosyal zeka kavramına dayanmaktadır. Thorndike sosyal zekayı bireyleri anlama ve yönetme yeteneği olarak ifade etmiştir. Duygusal zekâ, esas olarak iki yeterliğin bileşkesidir. Bunlardan biri, 'kişisel yeterlikler' diğeri de 'sosyal yeterlikler'dir²⁷. Bar-On'a göre kişinin başlıca beceri alanları şunlardır; kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyum becerisi, stres yönetimi becerisi, genel ruh hali. Goleman'ın Salovey ve Mayer'in modelini temel alarak oluşturduğu duygusal zeka modeline göre ise duygusal zekanın beş temel boyutu vardır; kendi duygularının farkında olma, kendi duygularını yönetme, kendini motive etme, empati ve sosyal becerilerdir. Goleman'ın modelinde yer alan duygusal zeka boyutlarıysa şöyledir; **Kendi Duygularının Farkında Olma:** Kişinin kendi duygularını, ruh halini ve neden bu durumda olduğunu anlayabilme becerisini ifade etmektedir. **Kendi Duygularını Yönetme:** Kişinin kendi duygularını ve tepkilerini kontrol altında tutabilme, olası kötü durumlar karşısında sakin kalabilme ve başkalarının duygularından etkilenmeme becerisini ifade etmektedir. **Kendini Motive Etme:** Kişinin tüm engellere, başarısızlıklara karşın başarıya odaklanabilme ve hedefine ulaşmak üzere değişimi kabullenebilme becerisini ifade etmektedir. **Empati:** Kişinin karşısındaki bireylerin duygu ve düşüncelerini sözlü veya sözsüz iletişimle anlayabilme, ihtiyacı olan kişilere duygusal anlamda destek olabilme ve başkalarının duyguları ve davranışları arasındaki bağlantıyı kurabilme becerisidir. **Sosyal Beceriler:** Kişinin başkalarının desteğine ihtiyaç duymadan kendi problemleriyle baş edebilme, kendi duygularının işbirliği kurmasına engel olmasını engelleyebilme, ve gerekli davranışlarla çatışmayı yönelebilmeye becerisine sahip olmasını ifade etmektedir²⁸.

1.3. İş Tatmini

Genel olarak işgörenlerin işlerine ilişkin duygularının bir tepkisi olarak tanımlanan iş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, öne mi 1930'lu yıllarda anlaşılmıştır. İş tatmini konusunun önemli olmasının

27 Acar Baltaş, 'Duygusal Zeka Nedir?', Hürriyet Gazetesi, 6 Haziran 1999

28 Clement Pseicka & Aflazur Rahim, 'A Model of Emotional Intelligence and Conflict Management Strategies: A Study in Seven Countries, The International Journal of Organizational Analysis, Vol:10, No:4, s.302-326

nedenlerinden bir tanesi, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki, bu durum bireyin fizik ve ruh sağlığının doğrudan etkilemektedir. İş tatmini konusunun önemli olmasının diğer bir nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte tatminsizliğin yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır²⁹.

Bireyler, günlerinin önemli bir kısmını işlerinde geçirmektedirler. Bu nedenle bireylerin yaşamında mutlu olabilmeleri için işlerinden tatmin olmaları hem fiziki hem de psikolojik varlığı açısından önemlidir. İş tatmini, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. Bireyi geliştirme, tatminkâr kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. İşgörenin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi, onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkenlerdendir³⁰. İş tatmini Luthans³¹ tarafından; "bir işgörenin işinden, memnun olup olmadığı ile ilgili durumu" şeklinde tanımlanmaktadır. İş tatmini işgörenler tarafından taşınan özel bir davranış altkütmesi olup, işleri boyunca sahip oldukları olumlu tavırlardır³². Lawler'e göre iş tatminini, işgörenin işten beklentileri ile işin fiili olarak sundukları arasındaki ilişki belirlemektedir³³. Yani iş tatmini, bireyin ne hak ettiği düşüncesi ile ne aldığı arasındaki farktan ortaya çıkmaktadır. Bir işgören hak ettiğine inandığı hususları elde edemezse, iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır. İş tatmini işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. İşgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle, işgörenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Bu uyum ne kadar çok olursa, o oranda yüksek bir iş tatmini gerçekleşmektedir³⁴. İş tatmini, işgörenlerin fizyolojik, ruhsal sağlıklarının ve duygularının iyi olduğunun bir göstergesidir³⁵. İş tatmini, işten elde edilen maddi

29 Tarık Gedik, Cemil Akyüz, & C. Batu, 'Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi- Düzce İli Örneği', Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Sayı:1, 2009, s.1-11

30 Aşkın Keser, 'İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi : Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama', Çalışma Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı:7, No:4 ,2005 , s. 77-96

31 Fred Luthans, 'Organizational Behavior', (New York:Mc Graw -Hill Press, 1992), s.114

32 Ernest Mc Cormick & Daniel Ilgen, 'Industrial Psychology',(NJ:Prentice Hall, 1987),s. 309

33 Salih İmamoğlu, Halit Keskin & Serhat Erat, 'Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki : Tekstil Sektöründe bir Uygulama', Yönetim ve Ekonomi Dergisi , Cilt :11, Sayı:1, 2004, s. 167-176

34 Hüseyin Özgen, Azim Öztürk & Azmi Yalçın, 'İnsan Kaynakları Yönetimi',(Adana :Nobel Kitabevi , 2005), s.350

35 Titus Oshagbemi, 'Satisfaction with co-workers behaviour', Employee Relations, Vol: 22, No:1, 2000, s:88-106

çıkarlar ile işgörenlerin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur³⁶. İş tatmini örgüt üyelerinin benimsediği özel tutumlar grubu olarak tanımlanabilir. Kısaca buna işgörenin işine karşı tutum ya da işine karşı gösterdiği tepki de denilmektedir³⁷. İş tatmini, işgörenlerin psikolojik sözleşmelerindeki beklentilerinin karşılanma derecesidir³⁸. İş tatmini, bir kişinin beklediği ya da arzu ettiği çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı hissettiği duygusal tepkidir³⁹.

İş tatminine etki eden faktörlerin en önemlileri doğal olarak işin kendisi ile ilgili olanlardır⁴⁰. İşgörenler öncelikle kendilerinden beklenenlerin ve hedeflerin açıkça belirlenmiş olduğu işlerde çalışmak istemektedirler. İş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaş ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır⁴¹. İşgörenlerdeki tatmin seviyelerinin değişkenlik göstermesi birtakım faktörlere dayanmaktadır, bu faktörler kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelemektedir⁴². İş tatmininin oluşmasında çok önemli bir etkiye sahip olan kişisel faktörler, bireyin doğuştan itibaren getirdiği çeşitli özelliklerle birlikte yaşamı boyunca elde ettiği deneyimler temelinde belirlenmektedir. Bu bağlamda kişinin yaşı, cinsiyeti, eğitimi, medeni durumu vb. faktörler bireyin içinde bulunduğu mevcut durumu değerlendirmesini doğrudan etkilemektedir⁴³.

36 Engin Üngüren, Funda Cengiz, Seden Algür, 'İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde bir Araştırma', *Elekttronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol:8, 2009,36-56

37 Hüseyin Kantar, 'İşletmede Motivasyon', (İstanbul: Kum Saati Yayınları,2010), s.19

38 John Schmerhorn, James Hunt & Richard Osborn, 'Managing Organizational Behaviour', (New York: Wiley), 1994,s.144

39 İlke Kaya, 'Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen bir İş Tatmini Ölçeği', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol:7, No:2, 2007, s.355-372

40 İlker Çankıç, 'Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerine bir Araştırma', *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol:5, No:2, 2000, s. 155-168

41 Yusuf Can, Fikret Soyer, 'Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo- Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki', *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Vol: 28, No:1, 2008, s. 61-74

42 Güner, 'Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi', (Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2007), s. 56

43 Ayşen Eğinli, 'Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik bir Araştırma', *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol:23, No:3, 2009, s.35-52

Kişisel faktörlerden bazıları şunlardır⁴⁴ ; cinsiyet, kişilik, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem. Bu çalışmaya konu teşkil eden kişilik faktörüne değindiğimizde, çalışanların kişilik yapılarının farklı olması, bu kişilerin farklı beklentiler içerisinde olmalarına ve örgüt içerisinde gelişen olayları farklı şekilde algılamalarına neden olmaktadır⁴⁵. Kişilik ve iş tatmini ilişkisi ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda⁴⁶ , kişiliğin çalışanların işteki performanslarının etkilememesine rağmen iş tatminlerini etkilediği sonucuna varılmıştır.

1.4. Hipotezlerin Oluşturulması

İş tatminine etki eden bir çok faktör bulunmaktadır. Literatür bölümünde de ifade edildiği üzere bu faktörler arasında en önemlisinin işin kendisi⁴⁷ olduğu ifade edilse de kişisel faktörler de oldukça etki göstermektedir. Duygusal zekanın iş performansı⁴⁸, iş tatmini, işe devamsızlık, bağlılık ve liderlik⁴⁹ gibi bir çok iş ortamı ile ilgili değişkeni etkilediği yönünde varsayımlar bulunmaktadır . Duygusal zeka kavramı ise Saklofske ,Austin ve Minski'nin⁵⁰ ifadesiyle 'iyi bilinen kişilik özelliklerinin yeniden paketlenmesinden' başka bir şey değil ise; varsa etkisi doğrultusunda, aşağıdaki hipotezler sorgulanmak üzere öngörülmüştür.

H1: Duygusal zeka, dışa dönük kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

H2: Duygusal zeka, uyumlu kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

H3: Duygusal zeka, sorumlu kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

44 Zeki Akıncı, ' Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama', Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol:2 , No:4, Kasım 2002, s. 1-25

45 Hüseyin Özgen, Azim Öztürk & Azmi Yalçın, 'İnsan Kaynakları Yönetimi',(Adana :Nobel Kitabevi , 2005), s.353

46 David Statt, 'Psychology and the World of Work', (Palgrave: Macmillan,2004), s.284

47 İlker Çarıkcı, 'Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerine bir Araştırma ', Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol: 5, No: 2, 2000, s. 155-168

48 Robert Cooper & Ayman Sawaf, ' Liderlikte Duygusal Zeka' , (İstanbul: Sistem Yayıncılık, Dördüncü Basım, 2010) s. 151

49 Lara Megerian & John Sosik, ' An Affair of the Heart: Emotional Intelligence and Transformational Leadership', Journal of Leadership Studies, Vol:3, No:4, 1997, s.31-48

50 Donald Saklofske, Elizabeth Austin & Paul Minski , 'Factor Structure and Validity of a Trait Emotional Intelligence Measure', Personality and Individual Differences', Vol: 25, 2003 s. 167-177

H4: Duygusal zeka, duygusal olarak dengeli kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

H5: Duygusal zeka, deneyime açık kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

2. METODOLOJİ VE UYGULAMA

2.1. Araştırmanın Amacı

Kişilik özellikleri ve duygusal zeka beraber ve ayrı ayrı sosyal bilimlerde çok sayıda konuda ve değişik örneklem gruplarıyla incelenmiştir. Bu çalışma, Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin kişilik tipleri ve duygusal zekalarının iş tatminleri üzerindeki etkilerini ortaya koyma amacını gütmektedir.

2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Anket yönteminin kullanıldığı araştırma, Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan, araştırma görevlisi, uzman, öğretim görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör kadrolarında görev yapan akademisyenlere uygulanmıştır. Teorik kavramları anlama kapasitelerinin yüksek olması, eğitim seviyelerinin yüksek olması, kavramları davranışa dönüştürme oranlarının yüksek oluşu ve mesleklerinde kişilik tipleri ve duygusal zeka gibi kavramların önemli oluşu sebebiyle araştırmanın örneklem kütlesi olarak akademisyenler seçilmiştir. Araştırmacının kendi mesleği sebebiyle bu kesime kolay ulaşabilir olması da etken olmuştur. Konunun iş tatminine etkilerinin araştırılması hususunda sınırlandırılmasına ve amaçlandırılmasına da aynı dayanak sebebiyet vermiştir. 2010-2011 yılları arasında yürütülmüştür. Elde bulunan 6000'e yakın mail adresine araştırma anket linki gönderilerek cevaplar veri tabanında toplanmıştır. 748 adet geribildirim sağlanmıştır. Anket soruları hazırlanırken, literatürde kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır.

Bu çalışmada; Beş factor kişilik tiplerini ölçmek için Goldberg (1999) tarafından geliştirilen 50 soruluk , her faktörü 10 soruda ölçen, IPIP Personality Inventory kullanılmıştır.

Duygusal Zeka'yı ölçmek için 16 soruluk Chi- Sum Wong ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte duygusal zeka 4 faktör halinde ölçülmüştür⁵¹.

Akademik araştırmalarda işgörenlerin iş tatminlerini ölçmek için en fazla tercih edilen ölçek Minnesota İş Tatmini Ölçeğidir⁵². Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, temel olarak iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir⁵³. Bu yaklaşımla işgörenlerin tatmin seviyeleri ölçülmek isteniyorsa, önce işlerinin genel yapısı ve algı yaratan özellikleriyle tatmin sağlayan yönleri analiz edilmektedir⁵⁴. İş Tanımlama Ölçeği; 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin tarafından ortaya konmuş ve 1987 yılında gözden geçirilerek geliştirilmiştir. Johnson, Smith ve Tucker 1982 yılında ve Schneider, Dachler de 1978 yılında İş Tanımlama Ölçeğini geçerlilik ve güvenilirlik yönünden incelemiş ve özgün çalışmaya uygun sonuçlar elde etmişlerdir. İş Tanımlama Ölçeğinde, iş tatmininin ölçülmesi amacıyla kullanılan faktörler, işgörenin önemli gördüğü spesifik iş unsurları üzerinde odaklanmaktadır. Bu çalışmada, iş tatminini ölçmek için 1974'te Churchill tarafından, satış görevlilerinin; iş, gelişme, ücret, terfi, şirket politikası, müşteriler, iş arkadaşlarından tatmin alt başlıkları altında geliştirilen, 1989'da Comer tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilen Indsales ölçeği, alt başlıklarının ölçümünün modele uygunluğu düşünülerek kullanılmıştır. 20 sorudan oluşan ölçeğin, bu çalışmanın örneklem kütesinin akademisyenlerden oluşması sebebiyle tüm soruları kullanılmamış, 13 tanesi kullanılmıştır.

3. ANALİZLER VE BULGULAR

3.1. Verilerin Analizi

Çalışma için oluşturulan link veri tabanında toplanan 748 adet anketten elde edilen veriler SPSS 10.00 İstatistik Paket Programı kullanılarak değer-

51 Chi Sum Wong ; Kenneth S. Law and Lynda Song, 'The Construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies', Journal of Applied Psychology, Vol:89, No:3, 2000, s.483-496

52 Fred Luthans, ' Organizational Behavior – 6th Edition ', (New York: Mc Graw – Hill Press,1992), s.116

53 Kemal Kantarcı, ' Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve İşgören Performansına Etkileri, Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , 1997, İzmir, s. 21

54 Çelik Keleş, 'İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan bir Araştırma', Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2006, s. 85

lendirilmiştir. Likert tipi ordinal ölçeklerin kullanıldığı sorularda faktör analine başvurulmuş ve faktörlerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki birebir ilişki korelasyon analiziyle ortaya konurken, araştırmanın hipotezlerini test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır.

3.2. Faktör Analizi

Çalışmada değişkenleri ölçmek için 5'li likert ölçeğine göre hazırlanan 79 soru (kişilik tipi için 50 soru; duygusal zeka için 16 soru; iş tatmini için 13 soru) kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda 21 soru dağılım göstermediğinden ya da başka faktörlere düşerek ölçek güvenilirliğini düşürdüğünden ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 58 soru 11 faktöre dağılmıştır.

SPSS istatistik paket programı kullanılarak bağımsız değişken kişilik tipleri, bağımsız değişkenin (kişilik tiplerinin) üzerinde etkisi araştırılan bağımlı değişkenler duygusal zeka ve iş tatmini birlikte faktör analizine tabi tutuldu. Çalışmada faktör analizine tabi tutulan değişkenler ve değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçekler faktör yükleriyle birlikte aşağıdaki Tablo 1'de görülmektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda, kişilik tipi beklendiği gibi 5 faktöre, duygusal zeka da 4 faktöre dağılmıştır. 4 faktöre dağılması beklenen iş tatmini ise 2 faktöre dağılmıştır. Kişinin yöneticisinden, çalıştığı kurumdan ve terfi sisteminden duyduğu memnuniyet tek bir faktör altında toplanırken, işinden duyduğu memnuniyet ayrı bir faktör oluşturmuştur. Bu da bize katılımcıların işlerini, çalıştığı kurumdan, yöneticilerinden ve kurum politikalarından ayrı tuttuğunu göstermektedir.

Tablo 1. Faktör Analizi Sonuçları

SORULAR	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge	Deneyime Açıklık
Dikkat çekici olmaktan hoşlanmam	,759				
Yabancıların arasında fazla konuşmam.	,733				
Geri planda olmayı tercih ederim	,732				
Dikkat çekmekten rahatsız olmam	,721				
Sohbetleri hep ben başlatırım	,615				
Arkadaş toplantılarında çok sayıda farklı insanla sohbet ederim	,598				
Çevremdekilerle çok az şey paylaşıyorum	,590				
Toplum içerisinde kendimi çok rahat hissederim.	,554				
Çevremdeki insanlara zaman ayırırım		,805			
Başkalarının dertlerini, sıkıntılarını paylaşıyorum		,746			
Başkalarının duygularını, sıkıntılarını anlarım		,717			
Yufka yürekli bir insanım		,708			
Çevremdeki insanlarla ilgilenirim		,565			
İnsanlar benim yanımda kendilerini rahat hissedebilir		,516			
Çok dağınık bir insanım			,823		
Düzeni, düzenli olmayı severim			,818		
Programlı çalışırım			,747		
Genellikle aldığım şeyleri yerine koymayı unutturum			,679		
Hemen her şeye üzülürüm				,784	
Olaylar beni çok derinden etkiler, çabuk yıkılırım				,779	
Ruh halimi çok şey etkiler				,767	
Çok çabuk telaşlanırım				,727	
Kolay strese girerim				,716	
Sık sık üzülürüm				,701	
Ruh hali çok sık değişen biriyim				,688	
Kültürlü bir insanım					,740
Zengin bir kelime dağarcığım var					,735
Olayları anlayıp kavramada hızlıyım					,605
Zengin bir hayal gücüm var					,578
Kusurları, eksiklikleri görebilirim					,555

Tablo 1. Faktör Analizi Sonuçları (Devamı)

SORULAR	Kendi Duyularının Farkındalığı	Başkalarının Duyularının Farkındalığı	Duygu Kullanımı	Duygu Düzenlemesi	İş Tatmini	Kurumdan Memnuniyet
Duygularımı anlama konusunda iyiyim	,845					
Gerçekten ne hissettiğimi anlarım	,834					
Hissettiğim duyguların, sebebinin farkındayım	,811					
Mutlu muyum, değil miyim, daima bilirim	,693					
Başkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim		,812				
Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim		,792				
Başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım		,758				
Arkadaşımın duygularını, onların davranışlarından anlarım		,690				
Kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim			,714			
Kendini motive edebilen bir kişiyim			,700			
En iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm			,688			
Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım			,622			
Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim				,806		
Duygularımı kontrolde iyiyim				,805		
Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları rasyonel bir şekilde ele alırım				,752		
Çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim				,715		
İşim tatmin edicidir					,840	
İşimde gerçekten çalışmaya değer bir şey yapıyorum					,789	
İşim bana başarıma duygusu veriyor					,784	
Üst yönetim işini gerçekten de iyi yapar.						,885

Yönetim gelişime açıktır						,882
Yöneticim , genellikle benimle ilgili konularda daima dürüst olmuştur						,870
Yöneticim, genellikle konular hakkında fikirlerimizi almaya çalışır						,857
Yöneticim, iyi yapılan iş karşılığında bize olan güvenini belirtir över						,855
Bu üniversitedeki elemanlar yönetimden iyi destek alırlar						,846
Bu üniversite işlerini etkin ve düzgün yürütür						,800
Kurumun adil bir terfi politikası var						,719
Kurumumda gelişme olanakları var						,663
Açıklanan Toplam Varyans %64,690						

Güvenilirlik Analizi

Literatürde Cronbach Alfa Katsayısı 0,70 ve üzeri olan ölçümler sosyal bilimler için yeterli kabul edilmektedir. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere genel olarak alfa değerlerinin 0,70'ten büyük oluşu ölçeklerimizin güvenilirliğini, değişkenlerimizin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Faktörlerin Güvenilirlik (α) Değerleri

DEĞİŞKENLER	BOYUTLARI	Soru Sayısı	Cronbach Alfa (α) Değerleri
Kişilik Tipleri	Dışa Dönüklük	8	0,8457
	Uyumluluk	6	0,8188
	Sorumluluk	4	0,7974
	Duygusal Denge	7	0,8719
	Deneyime Açıklık	5	0,7457
Duygusal Zeka	Kendi Duygularının Farkındalığı	4	0,8985
	Başkalarının Duygularının Farkındalığı	4	0,9122
	Duygu Kullanımı	4	0,7992
	Duygu Düzenlemesi	4	0,8439
İş Tatmini	İşinden Tatmin	3	0,8856
	Kurumdan Memnuniyet	9	0,9434

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizleri iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, Tablo 2’de de görüldüğü üzere, kişilik tipinin boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık; duygusal zekanın boyutları kendi duygularının farkındalığı, başkalarının duyguların farkındalığı, duygu kullanımı, duygu düzenlemesi; ve iş tatmininin boyutları olan işinden tatmin, kurumdan memnuniyet arasındaki birebir ilişkiler analiz edilmiştir. İkinci aşamada ise kendi duygularının farkındalığı, başkalarının duygularının farkındalığı, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi faktörleri ‘duygusal zeka’ adı altında; işinden tatmin ve kurumdan memnuniyet faktörleri de ‘iş tatmini’ adı altında birer faktör haline getirilerek bu faktörlerin kişilik tipinin alt boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık faktörleri ile birebir ilişkiler ele alınmış ve bulgular Tablo 3’de rapor edilmiştir. Tablo 4’e göre duygusal zekanın tüm alt boyutları genel olarak kişilik tipleriyle ve kişinin işinden duyduğu tatminle anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Yine Tablo 4’de de kişilik tipinin tüm alt boyutları ile iş tatmini ve duygusal zeka arasında $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlı korelasyonlar görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere ait Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Standart Sapma	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duyusal Denge	Deneyime Açıklık	Kendi Duygularının Farkındalığı	Başkalarının Duygularının Farkındalığı	Duygu Kullanımı	Duygu Düzenlemesi	İş Tatmini	Kurumdan Memnuniyet
Dışa Dönüklük	3,44	0,72	1										
Uyumluluk	4,14	0,53	,368**	1									
Sorumluluk	3,90	0,79	,132**	,176**	1								
Duyusal Denge	3,24	0,80	,197**	,037	,138**	1							
Deneyime Açıklık	3,99	0,52	,370**	,366**	,103**	,099**	1						
Kendi Duygularının Farkındalığı	4,11	0,55	,291**	,400**	,213**	,117**	,395**	1					
Başkalarının Duygularının Farkındalığı	4,11	0,57	,293**	,552**	,134**	,036	,469**	,543**	1				
Duygu Kullanımı	3,84	0,66	,284**	,258**	,257**	,205**	,431**	,423**	,392**	1			
Duygu Düzenlemesi	3,48	0,76	,132**	,188**	,182**	,373**	,226**	,281**	,198**	,381**	1		
İşinden Tatmin	4,07	0,71	,176**	,269**	,201**	,097**	,248**	,280**	,259**	,461**	,231**	1	
Kurumdan Memnuniyet	3,15	0,97	,056	,087*	,057	,136**	,037	,040	,006	,119	,204**	,349**	1

* $p \leq 0,05$ (iki yönlü)

** $p \leq 0,01$ (iki yönlü)

Tablo 4. Değişkenlere ait Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

DEĞİŞKENLER	Ortalama	Standart Sapma	Dışa Dönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge	Deneyime Açıklık	Duygusal Zeka	İş Tatmini
Dışa Dönüklük	3,44	0,72	1						
Uyumluluk	4,14	0,53	,368**	1					
Sorumluluk	3,90	0,79	,132**	,176**	1				
Duygusal Denge	3,24	0,80	,197**	,037	,138**	1			
Deneyime Açıklık	3,99	0,52	,370**	,366**	,103**	,099**	1		
Duygusal Zeka	3,89	0,46	,334**	,461**	,273**	,274**	,512**	1	
İş Tatmini	3,61	0,70	,129**	,199**	,143**	,144**	,153**	,317**	1

** $p \leq 0,01$ (iki yönlü)

Öngörülen Hipotezler ve Regresyon Analizleri

Bu çalışmada, kişilik tipinin duygusal zeka üzerinde etkili olduğu ve duygusal zeka vasıtasıyla da iş tatminini arttırdığı öngörüsünden hareketle aşağıdaki hipotezler önerilmiştir.

H1: Duygusal zeka, dışa dönük kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

H2: Duygusal zeka, uyumlu kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

H3: Duygusal zeka, sorumlu kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

H4: Duygusal zeka, duygusal olarak dengeli kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

H5: Duygusal zeka, deneyime açık kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir

Tablo 5. Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka ve İş tatmini İlişkisi Regresyon Analizi Sonuçları

	Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Standardize β	Sig.	Düzeltilmiş R ²	F Değeri
1. Regresyon	Dışa Dönüklük	Duygusal Zeka	,038	,227	,420	109,019
	Uyumluluk		,281***	,000		
	Sorumluluk		,154***	,000		
	Duygusal Denge		,200***	,000		
	Deneyime Açıklık		,359***	,000		
2. Regresyon	Duygusal Zeka	İş Tatmini	,317***	,000	,099	83,523
3. Regresyon	Dışa Dönüklük	İş Tatmini	,013	,744	,066	11,532
	Uyumluluk		,147***	,000		
	Sorumluluk		,092*	,012		
	Duygusal Denge		,116***	,001		
	Deneyime Açıklık		,074	,063		
4. Regresyon	Dışa Dönüklük	İş Tatmini	,003	,936	,104	15,482
	Uyumluluk		,073	,075		
	Sorumluluk		,052	,153		
	Duygusal Denge		,064	,081		
	Deneyime Açıklık		-,020	,631		
	Duygusal Zeka		,261***	,000		

Kişilik tipinin iş tatminine doğrudan etkisinden ziyade dolaylı etkisi olduğu öngörülmüş ve kişilik tipinin duygusal zeka vasıtasıyla iş tatmini arttırdığı hipotezi ileri sürülmüştü. Duygusal zekanın ara değişken etkisini araştırmak için 4 aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. İlk aşamada, kişilik tipinin boyutları ile duygusal zeka arasında ilişkilere bakılmıştır. Duygusal zekanın ara değişken etkisini sağlaması için bu ilk aşamadaki regresyon analizinde, kişilik tipinin tüm boyutlarının duygusal zeka üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerekmektedir.

Tablo 5'de yer alan 1. regresyonda görüldüğü üzere uyumluluk ($\beta=,281$; $p \leq 0.001$), sorumluluk ($\beta=,154$; $p \leq 0.001$), duygusal denge ($\beta=,200$; $p \leq 0.001$)

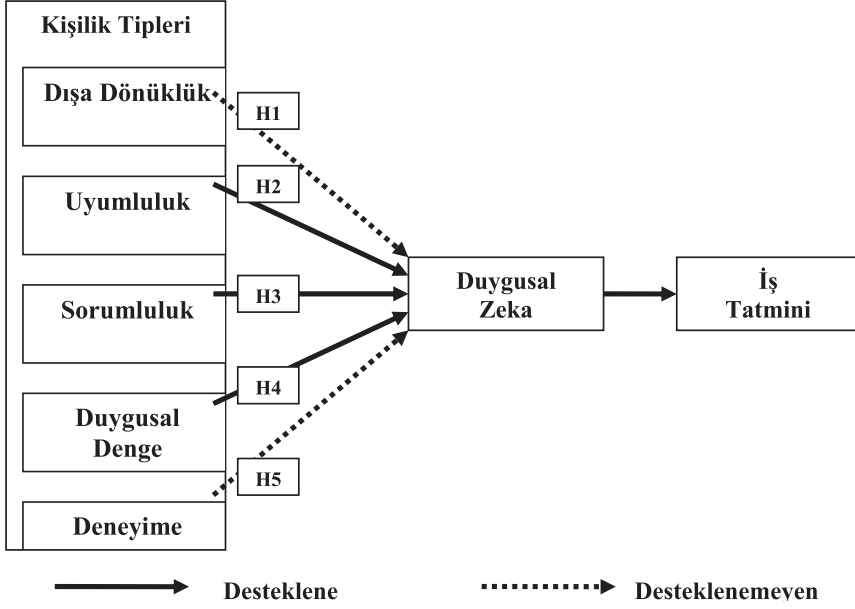
ve deneyime açık ($\beta=,359$; $p\leq 0.001$) kişilik tipleri duygusal zekayı anlamlı düzeyde etkilerken; dışa dönük kişilik tipi ile duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($\beta=,038$; $\text{Sig}=,227$). Dışa dönük kişilik tipi ile duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişkisinin bulunmaması, daha ilk aşamada $H1$ (*Duygusal zeka, dışa dönük kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir*) hipotezinin kabul edilemeyeceğinin göstergesidir.

2.aşamada duygusal zeka ile iş tatmini arasında ilişki ele alınmış ve Tablo 5'deki 2.regresyon analizine göre bu ilişki anlamlı çıkmıştır ($\beta=,317$; $p\leq 0.001$). Dolayısıyla duygusal zekanın kişilik tipleriyle iş tatmini arasındaki ara değişken etkisine dair ikinci koşul da sağlanmıştır.

Duygusal zekanın ara değişken etkisine sahip olması için bağımsız değişken kişilik tiplerinin bağımlı değişken iş tatminine anlamlı etkisinin olması (3.regresyon) ve bu anlamlı etkinin duygusal zeka da bağımsız değişken olarak regresyona dahil edildiğinde (4.regresyon) ortadan kaybolması gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılan 3. regresyon analizinde kişilik tiplerinden uyumlu, sorumlu ve duygusal olarak dengeli kişilik tipleri iş tatminin anlamlı bir şekilde etkilerken (uyumluluk için $\beta=,147$; $p\leq 0.001$; sorumluluk için $\beta=,092$; $p\leq 0.05$; duygusal denge için $\beta=,116$; $p\leq 0.001$); dışa dönük ve deneyime açık kişilik tiplerinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadıkları görülmektedir (dışa dönüklük için $\beta=,013$; $\text{Sig}=,936$; deneyime açıklık için $\beta=,074$; $\text{Sig}=,063$).

Duygusal zekanın bağımsız değişken olarak regresyon analizine dahil edildiği 4. aşamada ise uyumluluk, sorumluluk ve duygusal dengenin iş tatminine olan anlamlı etkisinin kaybolduğu (uyumluluk için $\beta=,073$; $\text{Sig}=,075$; sorumluluk için $\beta=,052$; $\text{Sig}=,153$; duygusal denge için $\beta=,064$; $\text{Sig}=,081$), sadece duygusal dengenin iş tatmini ile olan anlamlı ilişkisini koruduğu ($\beta=,261$; $\text{Sig}=,000$) görülmektedir. Bu doğrultuda, kişilik tipi-iş tatmini ilişkisi üzerindeki duygusal dengenin ara değişken etkisiyle ilgili öngörülen hipotezlerden $H2$ (*Duygusal zeka, uyumlu kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir*), $H3$ (*Duygusal zeka, sorumlu kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir*), $H4$ (*Duygusal zeka, duygusal olarak dengeli kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir*) desteklenirken; $H1$ (*Duygusal zeka, dışa dönük kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir*) ve $H5$ (*Duygusal zeka, deneyime açık kişilik tipi ile iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir*) desteklenememiştir. Bu doğrultuda genel araştırma modeli aşağıdaki gibi şekillenmiştir.

Şekil 1. Genel Araştırma Modeli



SONUÇ

Değişkenler arasında ilişkileri görmek için yapılan korelasyon analizi bulgularına göre kişilik tipinin boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık ile duygusal zekanın alt boyutları kendi duygularının farkındalığı, başkalarının duygularının farkındalığı, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiler yüksek oranda (genel olarak $p \leq 0.001$ düzeyinde) anlamlı çıkmıştır.

İlişkilerin yönünü tespit etmek ve hipotezleri test etmek için yapılan regresyon analizinde, dışadönüklük dışında diğer tüm kişilik tiplerinin duygusal zekaya yüksek oranda pozitif etkisinin olduğu görülmüştür. Literatür de bu bulgu Petrides ve Furnham'dan (2001) farklılık göstermektedir. Petrides ve Furnham'dan (2001) duygusal zeka ve uyumluluk arasında negative yönde çok düşük bir korelasyon olduğunu rapor etmektedir. Aynı çalışmada, ancak Bar-On EQ-i ile elde duygusal zeka skorlarının 5 ana kişilik özelliğinden dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklıkla ilişkili olduğu bulunmuştur.

Duygusal zekanın iş tatmini üzerindeki etkisine dair yapılan regresyon analizinde, yüksek duygusal zekanın iş tatminini büyük oranda arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı doğrultuda, Wong ve Law⁵⁵yaptıkları araştırma sonucunda, duygusal zekanın iş tatminini olumlu yönde etkilediği, ancak örgütsel sorumluluğa ve personel devrine herhangi bir etkisinin olmadığını saptamışlardır. Aynı araştırmacılar daha sonraki araştırmalarında⁵⁶ duygusal zekanın hayat tatminini ve iş tatminini arttırdığı ve bu sayede iş performansına da olumlu bir etkisinin olduğunu kanıtlamışlardır.

Bu çalışmada, kişilik tiplerinin tamamının duygusal zeka vasıtasıyla iş tatminine pozitif katkı sağladığı öngörülmesine rağmen; sadece uyumlu, sorumlu ve duygusal olarak dengeli kişilik tiplerinin duygusal zeka vasıtasıyla iş tatminine pozitif katkı yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmanın ara değişken etki bulgusu ile literatüre katkı yaptığı düşünülmektedir.

İleriki araştırmalarda farklı iş kollarında daha fazla sayıda katılımcıyla gerçekleştirilmesi tavsiye edilir.

KAYNAKLAR

- Akıncı, Zeki. 'Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde bir Uygulama', Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol:2, No:4,Kasım 2002,s. 1-25
- Baltaş, Acar.(1999) 'Duygusal Zeka Nedir?',Hürriyet Gazetesi, 6 Haziran
- Barrick,Murray and Mount,Michael. 'The Big Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta- Analysis', Vol:44, No:1,1991, s. 1-26
- Can,Yusuf ve Soyer, Fikret . 'Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo- Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki', Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Vol: 28, No:1,2008, s. 61-74
- Çakar, Ulaş ve Arbak, Yasemin. 'Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol:6, No:3,2004, s. 23-48
- Çarıkcı, İlker. 'Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerine bir Araştırma', Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,Vol:5, No:2, 2000, s. 155-168
- Cooper, Robert.; Sawaf ,Ayman.'Liderlikte Duygusal Zeka', (İstanbul: Sistem Yayıncılık, Dördüncü Basım,2010)

55 Chi Sum Wong, & Kenneth Law,' The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study', The Leadership Quarterly , Vol:13, 2002, s. 243-274

56 Kenneth Law, Chi Sum Wong, & Lynda Song, ' The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and its Potential Utility for Management Studies',Journal of Applied Psychology, Vol:89, No:3, 2004, s. 483-496

- Digman J., Inouye J., 'Further Specification of the five robust factors of personality, Journal of Personality and Social Psychology, Vol:50, 1986, s.116-123
- Eğinli,Ayşen.'Çalışanlarda İş Doyumunu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik bir Araştırma ', Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Vol:23, No:3, 2009, s.35-52
- Epstein ,Seymour. 'Constructive Thinking: The Key to Emotional Intelligence), (West Port,USA: Greenwood Publishing Group) ,1998
- Eroğlu, Feyzullah. 'Davranış Bilimleri', İstanbul: Beta Yayınevi, 2011
- Gedik, Tarık; Akyüz Cemil ve Batu C., 'Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi- Düzce İli Örneği', Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Sayı:1, 2009, s.1-11
- Goldberg ,Lewis. 'An Alternative "Description of Personality" The Big Five Factor Structure', Journal of Personality and Social Psychology, Vol.59, No:6, Eylül 1990, s.1216-1229
- Goldberg, Lewis. 'The development of markers for the big five factor structure' Psychological Assessment, Vol:4 , 1992, s. 26-42
- Goleman,Daniel.'Emotional Intelligence',(New York: Bantam Books,1995)
- Güner, Ahmet Reşat. 'Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi', (Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2007)
- İmamoğlu ,Salih Zeki;Keskin,Halit ve Erat, Serhat. 'Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki : Tekstil Sektöründe bir Uygulama', Yönetim ve Ekonomi Dergisi , Cilt :11, Sayı:1, 2004, s. 167-176
- Kantar, Hüseyin. 'İşletmede Motivasyon', (İstanbul: Kum Saati Yayınları, 2010)
- Kantarçı, Kemal.' Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve İşgören Performansına Etkileri, Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , 1997,İzmir.
- Kaya, İlke. 'Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen bir İş Tatmini Ölçeği', Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Vol:7, No:2, 2007, s.355-372
- Keleş, Çelik. 'İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan bir Araştırma', Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya ,2006.
- Kemper ,Cynthia. 'EQ vs. IQ', Communication World', Nov.1999, Vol:16 , No:9.
- Keser, Aşkın. 'İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi : Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama', Çalışma Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı:7, No:4 ,2005 , s. 77-96
- Luthans, Fred. 'Organizational Behavior', (New York:Mc Graw –Hill Press, 1992)
- McCrae,Robert and Costa ,Paul. 'Validation of the five- factor model of personality across instruments and observers', Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 52, 1987, 81-90
- McCrae ,Robert and John, Oliver. 'An Introduction to Five Factor Model and its Applications', Journal of Personality, Vol.60, No:2 , Haziran 1992, s.175-215
- Mc Cormick, Ernest and Ilgen, Daniel. , 'Industrial Psychology', (NJ: Prentice Hall, 1987)
- Megerian, Lara and Sosik, John.' An Affair of the Heart: Emotional Intelligence and Transformational Leadership', Journal of Leadership Studies, Vol:3, No:4, 1997, s.31-48

- Peabody, Dean and Goldberg, Lewis. 'Some determinants of factor structures from personality –trait descriptions', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 57, 1989, s. 552-567
- Pseicka ,Clement and Rahim, Aflazur. 'A Model of Emotional Intelligence and Conflict Management Strategies: A Study in Seven Countries, *The International Journal of Organizational Analysis*, Vol:10 , No:4, s.302-326
- Oshagbemi, Titus. 'Satisfaction with co-workers behaviour', *Employee Relations*, Vol: 22, No:1, 2000, s:88-106
- Özgen, Hüseyin; Öztürk, Azim ve Yalçın, Azmi. 'İnsan Kaynakları Yönetimi', Adana :Nobel Kitabevi , 2005
- Özkalp,Enver ve Kirel, Çiğdem. 'Örgütsel Davranış', Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1996
- Saklofske ,Donald ; Austin, Elizabeth ve Minski, Paul.'Factor Structure and Validity of a Trait Emotional Intelligence Measure', *Personality and Individual Differences*, Vol: 25, 2003 s. 167-177
- Salovey, Peter ve Mayer, John. 'Emotional Intelligence, Imagination, Cognition & Personality', Vol:9, s 185-211
- Schmerhorn,John; Hunt, James and Osborn,Richard. 'Managing Organizational Behaviour', New York: Wiley, 1994
- Somer, Oya. 'Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli',*Türk Psikoloji Dergisi*, 13, 42, 1998, s.17-32
- Statt, David. 'Psychology and the World of Work', Palgrave: Macmillan, 2004
- Stein, Stewen & Book, Howard. 'EQ, Duygusal Zeka ve Başarının Sırrı, Çeviren: Müjde Işık', İstanbul: Özgür Yayınları, 2003
- Stoeva, A.Z.; Chiu R. and Greenhaus J., 'Negative affectivity, role stress and work-family conflict ', *Journal of Vocational Behaviour*, Vol:60, 2002, s.1-16
- Stys, Yvonne and Brown, Shelly. ' A review of emotional intelligence literature and implications for corrections', *Research Branch Correctional Service of Canada*, 2004, Vol:10
- Üngüren, Engin ; Cengiz, Funda ve Algür, Seden. 'İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde bir Araştırma', *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol:8, 2009, 36-56
- Wayne, Sandy and Liden, Robert. 'Effects of Impression Management on Performance Ratings: A Longitudinal Study', *The Academy of Management Journal*, Vol:30, No:1, Şubat 1995, s.232-260
- Wells, D.; Torrie, J. and Prindle, L. 'Explorign Emotional Intelligence Correlates in Selected Populations of Collage Students', *Canada:2002, Lethbridge Community College*
- Wong, Chi Sum; Law ,Kenneth and Song, Lynda. 'The Construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies', *Journal of Applied Psychology*, Vol:89, No:3, 2000, s. 483-496
- Wong, Chi Sum and Law ,Kenneth.' The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study', *The Leadership Quarterly*, Vol:13, 2002, s. 243-274