

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DUYGUSAL ZEKÂ VE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Buse Büşra KOCA

İstanbul, 2022

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DUYGUSAL ZEKÂ VE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:
Buse Büşra KOCA

Öğrenci No:
2020039002

ORCID No:
0000-0001-8581-0165

Danışman:
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin EBADİ

İstanbul, 2022

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Çalışma**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 06/06/2022

Buse Büşra KOCA

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

06./06/2022

Enstitümüz *Psikoloji* Anabilim Dalı *Klinik Psikoloji* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 2020039002 numaralı **Buse Büşra KOCA**'nın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zeka ve Kişilik Özellikleri İle İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 24/05/2022 tarih ve 2022/21 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince 45 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında "**OYBİRLİĞİ**" ile "**KABUL**" kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 2 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Hü*** EB***
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Doç. Dr. Üyesi Ne*** GÜ***
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Fa*** BA***
(Sakarya Üniversitesi)

Adı ve Soyadı Buse Büşra KOCA
Danışmanı Dr. Öğr Üyesi Hüseyin EBADİ
Türü ve Tarihi Yüksek Lisans, 2022
Alanı Klinik Psikoloji
Anahtar Kelimeler Duygusal Zekâ, Beş Faktör Kişilik Özelliği, İş Performansı
Sağlık Çalışanları

ÖZ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA DUYGUSAL ZEKÂ VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Araştırma, sağlık çalışanlarının duygusal zekâları ve beş faktör kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılmıştır. Bunun yanı sıra bu değişkenler demografik özellikler açısından karşılaştırılmıştır.

Araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evreni, Türkiye genelindeki sağlık çalışanlarından, örnekleme ise araştırmaya gönüllülük ilkesini kabul ederek katılan 310 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Araştırmada, verileri toplamak amacıyla demografik bilgi formu, Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Spearman Korelasyon Analizi, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H Testleri kullanılmıştır. Verileri analiz etmek için SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır

Araştırmanın sonucunda, sağlık çalışanlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği puanları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bununla birlikte Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyut puanları ile İş Performansı Ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ancak Duygusal Zekâ Ölçeğinin duyguların kullanımı ve duyguların değerlendirilmesi alt boyut puanları ile İş Performansı Ölçeği puanları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Çalışmada Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği puanları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Name and Surname Buse Büşra KOCA
Supervisor Dr. Academician Hüseyin EBADİ
Degree and Date Master, 2022
Major Clinical Psychology
Key Words Emotional Intelligence, Five Factor Personality, Work .
. Performance, Health Workers

ABSTRACT

A STUDY ON THE CONNECTION RELATE EMOTIONAL INTELLIGENCE AND FIVE FACTOR PERSONALITY FEATURES AND WORK PERFORMANCE IN HEALTHCARE PROFESSIONALS

The research was conducted to examine the relationships relate the emotional intelligence and five-factor personality features of healthcare professionals and their job performance. In addition, it was researched whether the variables made a difference according to demographic characteristics.

Relational scanning model was used in the research. The universe of the study consists of health workers in every part of Turkey, and the sample consists of 310 health workers who accepted the principle of voluntariness. Sociodemographic form, Revised Schutte Emotional Intelligence Scale, Five Factor Personality Scale and Job Performance Scale were used to collect data In the study. Spearman correlation analysis, Mann Whitney U and Kruskal Wallis H Tests were used to the analysis of the data. SPSS 25.0 package program was used for analyze the data.

As a result of the research, significant relationships were detected relate the five factor personality features scale and Schutte emotional intelligence and job performance scale scores of healthcare professionals. However, it was determined that there was a significant relationship relate the Schutte emotional intelligence scale's optimism/mood regulation sub-dimension scores and the job performance scale scores, but there is not notable relationship could be found relate the emotional intelligence scale's use of emotions and evaluation of emotions sub-dimension scores and job performance scale scores.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ	v
SÖZLÜK.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1.Duygunun Tanımı	6
1.2 Zekânın Tanımı.....	8
1.3. Duygusal Zekâ Tanımı.....	9
1.3.1. Duygusal Zekâ'nın Alt Boyutları	10
1.3.2. Duygusal Zekâ ile İlişkili Kavramlar.....	12
1.3.3. Duygusal Zekâ ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	13
1.3.4. Duygusal Zekâ ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler	16
1.4. Kişiliğin Tanımı.....	18
1.4.1. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	19
1.4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri	20
1.4.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlişkili Kavramlar	23
1.4.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	24
1.4.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Performansı ile İlgili Çalışmalar.....	28
1.5. İş Performansı	29
1.5.1. İş Performansının Önemi	31
1.5.2. Performans Farklılıklarının Nedenleri	33
1.5.3. İş Performansı Değerlendirmenin Amacı	34
1.5.4. Performans Değerlendirme Süreci.....	35
1.5.5. İş Performansı ile İlişkili Kavramlar	35
1.5.6. İş Performansı ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışma	36
1.5.7. Duygusal Zekâ ile İş Performansı ile İlgili Çalışmalar	37

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli.....	39
2.2. Evren ve Örneklem	39
2.3. Veri Toplama Araçları	39
2.3.1. Demografik Bilgi Formu	40
2.3.2. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği	40
2.3.3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği	41
2.3.4. İş Performansı Ölçeği	42
2.4. Araştırma Süreci	43
2.5. Verilerin Analizi	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Betimleyici Verilerin Analizi.....	44
3.2. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	48
3.3. Ölçek Puanlarının Demografik Değişkenlere göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	51
3.4. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Araştırma Sorularına Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	54

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

4.1. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin Tartışılması	59
4.1.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin Tartışılması	59
4.1.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin Tartışılması.....	62
4.1.3. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin Tartışılması	64
4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Tartışılması	66

4.2.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Tartışılması	66
4.2.2. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Tartışılması	69
4.2.3. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Tartışılması	71
4.2.4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tartışılması	73
4.2.5. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tartışılması	75
4.2.6. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tartışılması	77
4.2.7. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tartışılması	79
4.2.8. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tartışılması	81
4.2.9. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tartışılması..	83
4.2.10. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Bulunulan Görev Değişkenine Göre Tartışılması	84
4.2.11. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Bulunulan Kurum Değişkenine Göre Tartışılması	85
4.2.12. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Tartışılması	87
4.2.13. İş Performansı Ölçeği Puanlarının İş Değiştirme Düşüncesi Değişkenine Göre Tartışılması	88
4.2.14. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışma Düzeni Değişkenine Göre Tartışılması	90
4.2.15. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çocuk Sahibi Olma/Olmama Değişkenine Göre Tartışılması	91
4.2.16. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışma Saati Değişkenine Göre Tartışılması	93

4.2.17. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Nöbet Tutma Değişkenine Göre Tartışılması	94
4.2.18. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Bölüm Değişkenine Göre Tartışılması	95
4.2.19. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Kurumdan Ayrılma Düşüncesi Değişkenine Göre Tartışılması	96
4.2.20. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Birimden Ayrılma Düşüncesi Değişkenine Göre Tartışılması	98
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	100
KAYNAKÇA.....	1
EKLER	1
Ek- 1: Etik Kurul Onayı.....	17
Ek- 2: Anket İzni.....	18
Ek- 3: Bilgilendirilmiş Onam Formu.....	20
Ek-4: Demografik Bilgi Formu.....	22
Ek-5: Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği	23
Ek-6: Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	25
Ek-7: İş Performansı Ölçeği	27

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	44
Tablo 2. Açık Uçlu Sorulara İlişkin Betimleyici İstatistikler	45
Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler	46
Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alfa Güvenirlik Analizi Sonuçları	47
Tablo 5. Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Schutte Duygusal Zeka Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları	48
Tablo 6. Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları	49
Tablo 7: Schutte Duygusal Zeka Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları	50
Tablo 8: Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	51
Tablo 9: Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	52
Tablo 10: Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	53
Tablo 11: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Sağlık Alanındaki Göreve Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	54
Tablo 12: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Kurum Türüne Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	54
Tablo 13: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Gelir Düzeyine Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	55

Tablo 14: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Fırsat Olsa İş Değiştirme İsteğine Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	55
Tablo 15: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışma Düzenine Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	55
Tablo 16: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çocuk Bulunma Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	56
Tablo 17: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	56
Tablo 18: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Nöbet Tutma Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	56
Tablo 19: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Bölüme Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	57
Tablo 20: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	57
Tablo 21: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Birimden Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları	57

SÖZLÜK

Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Literatürde kişiliği tanımlayabilmek için Costa ve McCrae tarafından kişilik beş alt kategoriye bölünmüştür. Bu kategoriler sırasıyla dışadönüklük, nevrotiklik, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk olarak tanımlanmaktadır. Dışadönüklük bireylerin, var olan içsel enerjilerini, dış dünyaya kontrollü ve etkili şekilde yönlendirme becerilerinin gelişmiş olduğu ifade edilirken, nevrotik bireylerin kendilerine ve çevrelerine yönelik kötümser tutum sergiledikleri belirtilmiştir. Bunun yanı sıra deneyime açıklık boyutundan yüksek puan alan bireylerin, alışkanlıklara bağlı kalmama ve yeni tecrübelerle karşı fazla açık olma eğilimi gösterdikleri ifade edilmektedir. Uyumluluk boyutundan yüksek puan alan bireylerin, güvenilir, uysal, bağışlayıcı, yardımsever ve özveri sahibi bireyler olmaya eğilimli oldukları belirtilmiştir. Sorumluluk boyutundan yüksek puan alan bireylerin dakik, hırslı ve kararlı bireyler oldukları ifade edilmektedir.

Duygusal Zekâ: Bireyin çevresinde yer alan insanların ve kendilerinin duygularını fark edebilme, tanımlayabilme ve etkili şekilde kullanabilme yeteneği olarak tanımlanmıştır.

İş performansı kavramı, çalışan bireylerin belirli bir zaman dilimi içerisinde kendilerinden beklenen sorumlulukları yerine getirmeleri sonucu elde etmiş oldukları verinin tamamı olarak tanımlanmaktadır.

GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına, hipotezlerine ve araştırmada kullanılan değişkenlere dair bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Literatürde yapılan inceleme sonucunda, duygusal zekâ, kişilik özellikleri ve iş performansı kavramları arasında çelişkili bulgulara rastlanılmıştır. Bunun yanı sıra duygusal zekâ, kişilik özellikleri ve iş performansı kavramlarının ulusal ve uluslararası literatürde daha önce sınırlı olarak birbirleri ile çalışıldığı tespit edilmiştir. Ancak yapılan literatür taraması neticesinde duygusal zekâ, kişilik özellikleri ve iş performansı kavramlarının tümünün bir arada çalışıldığı bir araştırma tespit edilmemiştir. Buradan yola çıkarak, bazı değişkenler arasındaki çelişkili bulguları gidermek, bazı değişkenler arasında elde edilen bulguları doğrulamak ve mevcut çalışma ile literatüre katkı sağlamak amacıyla günümüz koşullarında sağlık çalışanlarının duygusal zekâ ve kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bir diğer ifade ile bu çalışma, duygusal zekâ, beş faktör kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklarını incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Günümüz koşullarında sağlık çalışanları başta iş ortamları olmak üzere birçok alanda negatif durumlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının sıklıkla işlevselliklerinde azalma ve iş performanslarında düşme yaşandığı gözlemlenmektedir. Buradan hareketle, verilen hizmetlerin kalitesini arttırmak ve bireylerin iş performanslarını geliştirmek amacıyla sağlık çalışanlarının duygusal zekâları, kişilik özellikleri ve iş performansları gibi başlıklar ön plana çıkmaya başlamıştır.

Bu çalışmanın, sağlık çalışanı örneklemini üzerinde yapılmasındaki başlıca önem, sağlık sektörünün zaman sınırı gözetmeksizin hizmet sunma zorunluluğu ve sunulan hizmetin yapısı gereği hayati risk oranının yüksek olması nedeniyle bu alanda çalışan bireylerin diğer sektörlerde çalışan bireylerden ayrılmasıdır. Bunun yanı sıra Dünya genelinde artan sağlık sorunları, ülkelerin sağlık politikalarında yaşamsal değeri olan sağlık çalışanlarının iş performanslarını daha önemli hale getirmiştir. Bu nedenle sağlık sektörü çalışanlarının iş performansına etki eden her faktör ülkeler ve sağlık yöneticileri nazarında daha sık gündeme gelmeye başlamıştır.

Sağlık kuruluşlarında, hastalara sunulan hizmetin niteliği ve sunulan sağlık hizmetinin kalitesi yönünden, sağlık çalışanlarının ruh sağlıkları, performansları ve hastalara yönelik tutumları sağlık yönetiminde önemli konu başlıkları haline gelmeye başlamıştır. Son yıllarda Dünya genelinde artan hastalıklar nedeni ile sağlık hizmetine yönelik artan talepler, yaşamsal önem arz eden sağlık çalışanlarının değerini ve sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmaların önemini ortaya koymuştur. Bu sebeple, sağlık sektöründe görev alan çalışanların, çalıştıkları kurum ve kuruluşlarda ortaya koydukları iş performanslarına nüfuz eden her boyut, sağlık işletmeciliği nazarında daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Sağlık çalışanlarının sergiledikleri iş performansının önemi düşünüldüğünde, çalışanların iş performansları ile ilişkili faktörlerin iyi tespit edilmesi oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının iş performanslarının, duygusal zekâları ve kişilik özellikleri ile ilişkili olacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle, sağlık sektöründe çalışanların iş performansları, kişilik özellikleri ve duygusal zekâları ile ilgili literatürde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ancak literatürde, sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi birebir inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre önemli katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Buradan hareketle yapılan işin yapısı gereği yaşamsal risk oranı yüksek olan sağlık sektöründe görevli olan çalışanların davranış ve tutumlarına etki eden boyutları incelemek ve literatürde sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalara katkıda bulunmak amacıyla bu çalışma kapsamında, örneklem olarak sağlık çalışanları, değişken olarak ise iş performansı, kişilik özellikleri ve duygusal zekâ seçilmiştir. Bir

başka ifade ile bu çalışma; sağlık çalışanı örnekleminde, duygusal zekâ, beş faktör kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemesi, bu değişkenlerin demografik verilere göre fark yaratıp yaratmadığını ortaya koyması ve literatüre katkıda bulunulması yönünden önem arz etmektedir.

Araştırmanın Kapsam ve İçeriği

Araştırma bünyesinde, kamu ve özel sektörde görev alan sağlık çalışanları ile çalışılmıştır. Bu kapsamda, tanımlanan değişkenler; duygusal zekâ, iş performansı ve kişilik özellikleridir. Çalışmada, duygusal zekâ ve kişilik özellikleri iş performansına etki ediyor mu, ediyorsa ne yönde ve nasıl etki ediyor buna bakılmıştır. Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkiler farklı referanslardan taranmış ve örneklemden, seçilen değişkenlere elverişli ölçekler yardımıyla veri toplanmıştır. Toplanan veriler tartışma bölümünde tartışılmıştır. Bu araştırma kapsamında, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Yapılan çalışmada, bağımlı değişken olarak iş performansı, bağımsız değişken olarak ise duygusal zekâ ve kişilik özellikleri kavramları ele alınmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın ortaya koyduğu problemler üzerinden öne sürülen başlıca hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H1: Sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ve duygusal zekanın alt boyutları arasında ilişki vardır.

H2: Sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri ve iş performansları arasında ilişki vardır.

H3: Sağlık çalışanlarının duygusal zekâ alt boyutları ve iş performansları arasında ilişki vardır.

H4: Sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri puan ortalamaları demografik (cinsiyet, medeni durum ve yaş) özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H5: Sağlık çalışanlarının duygusal zekâ alt boyut puan ortalamaları demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum ve yaş) göre farklılık göstermektedir.

H6: Sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamaları demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, bulunulan görev, bulunulan kurum, gelir düzeyi, iş değiştirme düşüncesi, çalışma düzeni, çocuk sahibi olma durumu, çalışma saati, nöbet tutma durumu, çalışılan bölüm, kurumdan ayrılma niyeti ve birimden ayrılma niyeti) göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Varsayımları

- 1- Araştırmaya katılan katılımcıların ölçeklere doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmıştır:

- 1- Toplam veri 310 kişi ile sınırlı kalmıştır. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu araştırma, Türkiye genelinden sayıca daha büyük bir örneklemden veriler toplanarak yapılabilir.
- 2- Araştırma sonuçları Türkiye genelindeki sağlık çalışanı örneklemini ile sınırlıdır.

Tanımlar

İş Performansı: İş performansı kavramı, temel yapısı gereği çalışan bireylerin kurumlar tarafından belirlenen hedefleri, arzu edilen şekilde yerine getirebilmeleri olarak ifade edilmektedir. İş yerinde yaşanan kronik performans düşüklüğü, sunulan hizmetin kalitesizliğine, çalışanların işten ayrılma niyetine, tükenmişliğe ve problemle başa çıkma stratejilerinin azalmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple sağlık sektöründe çalışanların performansları, iş tatminleri, motivasyonları ve sunulan

hizmetin kalitesi açısından, çalışanların kişilik tipleri ve duygusal zekâları dikkat çeken başlıklar olmaya başlamıştır.

Duygusal Zekâ: Duygusal zekâ, bireylerin yaşamlarının farklı noktalarında kendilerine ya da başkalarına yönelik hissettikleri duyguları fark edebilme, tanımlayabilme ve bu duyguları etkili şekilde kullanabilme becerileri olarak ifade edilebilmektedir.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Beş faktör kişilik özellikleri modeli kapsamında yer alan kişilik özellikleri dışadönüklük, öz disiplin, nevrotiklik, uyumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş kategoride incelenir. Burada dışadönük bireylerin daha sık kendini açma ve heyecan arama davranışlarında bulundukları belirtilirken, yumuşak başlı kişilik özelliği olan bireylerin daha merhametli ve esnek davranışlarda bulundukları belirtilir. Bunun yanı sıra öz denetim kişilik özelliğine sahip bireylerin düzen ve denetim ağırlıklı bir yaşam sürdükleri belirtilirken, nevrotik kişilik özelliğine sahip bireylerin sıklıkla endişe, kaygı ve güvensizlik yaşadıkları, gelişime açık kişilik özelliğine sahip bireylerin ise geleneksel olmayan ve ilgileri geniş bireyler olduğu belirtilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1.Duygunun Tanımı

Duygu kavramı, uzun yıllardır psikologların ve felsefecilerin üzerinde fikir birliği sağlayamadıkları ve bu nedenle literatürde farklı tanımlamaları yer alan bir terimdir. Çağdaş felsefenin kurucularından biri olarak görülen Fransız Filozof René Descartes, duyguları, ruhun edilgen olduğu dönemlerde etkilendiği algıların bütünü olarak tanımlamaktadır (Gökalp, 2019, s. 79). Alman Filozof Immanuel Kant ise duyguları denetlenemez sezgiler olarak ifade etmektedir. Bunun yanı sıra Immanuel Kant duyguların, ahlaki hüküm sahasının dışında bırakılması ve bu şekilde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. İskoç Filozof David Hume ise duyguları kişilerin duyu algıları sonucu meydana gelen bir çeşit deneyim ve fikir olarak tanımlamaktadır (Yazıcı, 2006, s.16). Bahşi ve Gökalp'e göre bireylerin yaşamış oldukları duygular, duyuların özel bir farkındalığıdır. Bu farkındalığın yanı sıra duyguların salt zihinsel süreçlerden kaynaklanmadığı ve çok boyutlu bir yapı sonucu meydana geldiği ifade edilmiştir. Buradan hareketle, duyguların ortaya konulan eyleme göre tanımlanması ve yorumlanması gerektiği, ortaya konulan eylemlerin ise içsel ve dışsal faktörler tarafından değişime uğradığı belirtilmiştir (Bahşi ve Gökalp, 2019, s.333).

Daniel Goleman ise duygu kavramını bir sezgi ve bu sezgi özelinde gelişen düşünceler, biyolojik ve psikolojik durumlar ve birbirini devam ettiren bir seri aksiyon eğilimi olarak ifade etmektedir. Goleman'a göre karışımları, türleri, değişimleri ve nüansları ile birbirinden farklı yüzlerce duygu literatürde tanımlanmaktadır (Polatçı ve Özyer, 2015, s.115). Yapılan araştırmalar sonucunda, bazı duyguların asal bir diğer ifade ile birincil duygular olduğu belirtilmektedir. Asal duygular, duygu karışımlarının oluşmasına neden olan temel duygular olarak ifade edilmektedir. Başlıca asal duygular, öfke, üzüntü, korku, zevk, sevgi, şaşkınlık, iğrenme ve utanç olarak tanımlanmaktadır. Goleman, öfke, üzüntü, korku, zevk, sevgi, şaşkınlık, iğrenme ve utanç gibi asal duyguların birbirlerinden farklı çekirdek duygular olduklarını ve

birbirleri ile etkileşime girdikleri taktirde sayısız mutasyon ile yeni duygular ortaya çıkarabildiklerini ifade etmektedir (Edizler, 2010, s. 2971).

Tuğrul'a göre duygular en temel haliyle iki amaca hizmet etmektedir. Buradaki birinci amaç, bireylerin iş ya da özel yaşamlarında aksiyona geçebilmeleri için enerji sağlamaktır. İkinci temel amaç ise bireylerin kendi ihtiyaçlarını giderebilmeleri adına çevrelerindeki diğer insanlara karşı manipülatif tutum sergilemeleri ya da kişilerin bu ihtiyaçlarını karşılayabilecek davranışları gerçekleştirebilmeleri için yönlendirici ve değerlendirici işlev göstermeleridir (Tuğrul, 1999, s.12).

Çeçen'e göre duygular ve düşünceler birbirleri ile bağlantılı ve senkronize bir şekilde işlev sürmektedir. Temelde duygu ve düşünce süreçlerini içeren iki farklı mekanizma organize bir sistem olarak görevini yerine getirmektedir. Çeçen, bireylerin günlük yaşamlarında önemli kararlar alırken yalnızca mantıksal süreçleri kullanarak değil aynı zamanda duygusal süreçleri de muhakeme sürecine katarak karar verdiklerinde duygu ve mantık uzaklaşması sağlandığını ve bu nedenle bireylerin yaşam kalitelerinin ve doyumlarının arttığını belirtmiştir (Çeçen, 2002, s.169).

Fransız Filozof René Descartes, duyguların insan tabiatının karanlık, inkâr edilesi ve bastırılması gereken bir yanı olmadığını, aksine duyguların iyi yönlendirildiği ve yönetildiği taktirde bireylerin kendilerini gerçekleştirme yolunda attıkları temel adımlardan bir tanesi olduğunu belirtmiştir. René Descartes'a göre duygular, uyumlu alışkanlıkların geliştirilmesi yordamıyla kontrol edilebilir ve yönetilebilir. Descartes'ın bedensel duygu tanımlamasına göre duygular, açık bilişten oldukça uzak ve muhakeme becerilerini zorlaştıran algılar bütünüdür (Durakoğlu ve Ay, 2012, s. 187).

Tetik ve Akkaya, literatürde yapılan araştırmalar neticesinde, birçok araştırmacının duyguların, fikirlere ve aksiyonlara şekil verdiğini belirtmiştir. Araştırmacılara göre bireylerin, duygularını pozitif yönde yönetip aksiyona geçebilmeleri için çevrelerindeki kişilerin duygularını tanımaları ve analiz etmeleri gerekmektedir. Öfke, üzüntü, korku, sevgi, şaşkınlık, iğrenme ve utanç gibi asal duygular, bireylerin iş ve eğitim yaşamlarında gösterdikleri performansları etkilemesi nedeniyle oldukça büyük bir önem arz etmektedir (Tetik ve Akkaya, 2018, s.99).

1.2 Zekânın Tanımı

Zekâ kavramının tanımı ve işleyiş sistemi üzerine literatürde birçok araştırmacı ve filozof tarafından fikirler ileri sürülmüştür. Günümüzde, zekâ üzerine sözü edilen tüm kavrayışların zekânın temel komponentleri olduğu ve bunların toplamının zekâyı meydana getirdiği belirtilmiştir. Literatüründe, ilk zekâ testini geliştiren Fransız Psikolog Alfred Binet, modern yaklaşımda en sık kullanılan zekâ testlerinden biri olan Wechler ölçekleri'ni geliştiren Amerikalı Psikolog David Wechler ve gelişim psikolojisi alanında iz bırakan İsviçreli Psikolog Jean Piaget'in zekâyâ yönelik yaklaşımlarında sıklıkla bireylerin düşünme, algılama ve uyum sağlama gibi temel becerilerinin, zekânın temel bileşenleri olduğu belirtilmiştir (Gürel ve Tat, 2010, s.339).

Alfred Binet'e göre zekâ, birey tarafından çevrenin algılanması, oluşan bu algının belleğe yerleşmesi ve ortaya konulan veri üzerine düşünülmesi süreci olarak ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra Binet'e göre zekâ bireyin yaşam içerisinde meydana gelen krizlere yönelik iyi karar verebilme ve bireyin kendi kendini eleştirebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. David Wechler zekâ kavramını, kişilerin gerçekçi düşünebilme, belli hedefler doğrultusunda aksiyona geçebilme ve çevre koşullarını etkili şekilde yönetebilme becerilerinin tamamı olarak değerlendirmiştir (Çuhadar, 2017, s. 12).

Jean Piaget'ye göre ise zekâ kavramı, kendine mal etme ve uyma gibi birbiri ile ortak ilerleyen iki süreci içermektedir. Kendine mal etme, bireyin geçmiş tecrübeleri ile yaşadığı yeni olayları değerlendirmesi ve kontekste uygun davranışlar geliştirmesi olarak tanımlanırken, uyum bireyin geçmiş öğrenmelerinden elde ettiği davranış kalıplarının, yeni ihtiyaçlara cevap vermediği durumlarda yeni duruma uyum sağlamak adına ortaya konulan yeni davranış kalıpları olarak tanımlanmaktadır (Clark ve Sarier, 2019, s. 205). Piaget'ye göre zekâ kavramı, kontekst ile harmoni içinde olma, düşünce ile davranışların düzenlenmesi ve yeniden organize edilmesi süreçlerini içeren bir davranış modelleridir. Bu doğrultuda birey, bir taraftan zekâ kapasitesi ile dışsal gerçekliğe uyum sağlarken diğer taraftan bilişsel süreçlerini sürdürmekte ve davranışlarını düzenlemektedir. Piaget'ye göre gelişim süreci içerisinde yer alan her

kademe bireyin daha karışık zekâ süreçleri için davranış tipleri geliştirmesine ve ileri düzey muhakeme becerileri ortaya çıkarmasına olanak tanımaktadır (Bağlı, 2004, s. 140).

Alfred Binet, David Wechler ve Jean Piaget'nin tanımlamaları doğrultusunda zekâ kavramı, çevreye karşı oluşan algılara yönelik fikir yürütme ve gerekli aksiyonları meydana getirme ya da halihazırda var olan aksiyonları değiştirme yoluyla çevreye ve yeni koşullara uyum gösterme, birbirinden farklı sorunlara yaratıcı ve etkili çözümler oluşturabilme becerilerinin tamamı olarak ifade edilmektedir (Balcı vd., 2013, s.7).

1.3. Duygusal Zekâ Tanımı

Duygusal zekâyâ yönelik yapılan ilk tanımlama, Yunan Filozof Aristoteles tarafından yapılmıştır. Aristoteles, duyguları insanların her anında özellikle mutsuz oldukları dönemlerde kişisel algılar aracılığı ile ortaya çıkan durumlar olarak tanımlamış ve duyguların zihinden ayrı işlev yürütemeyeceklerini belirtmiştir. Duygusal zekâ kavramı, resmi olarak ilk kez 20.yüzyılın başlarında Psikolog Reuven Bar-On tarafından hazırlanan bir çalışma ile literatüre kazandırılmıştır (Çelik, 2019, s. 2).

Kavrama yönelik ilk tanımlama ise 1990 yılında Salovey ile Mayer tarafından yapılmıştır. Salovey ile Mayer, duygusal zekâyı, bireyin çevresinde yer alan insanların duygularını anlama yeteneği olarak tanımlamıştır. Duygusal zekâ kavramının temeli, 1920 yılında, Thorndike tarafından ortaya konulan sosyal zekâ temeline dayanmaktadır. Salovey ile Mayer duygusal zekâyı, sosyal zekâ'nın bir formu olarak ifade etmişlerdir (Acar, 2002, s. 54). Salovey ile Mayer, ilk kez duygusal beceri açısından ölçülen özellikleri listeleyerek, duygu kavramının ve duygu kontrolünün kavramsal hal almasını sağlamışlardır. Salovey ile Mayer duygusal zekâyı, bireyin duyguları algılama, pratikte kullanma ve yönetme becerilerinden meydana gelen boyutsal bir kavram olarak tanımlamışlardır (Villagram ve Martin, 2022, s. 2)

1.3.1. Duygusal Zekâ'nın Alt Boyutları

Duygusal zekâ kavramının, incelikli bir tanımlamasını yapabilmek adına literatürde birçok araştırmacı tarafından duygusal zekâ yetenekleri beş ana başlıkta ele alınmıştır. Bu başlıklardan birincisi öz bilinç kavramıdır. Öz bilinç başlığı, bireyin kendine yönelik farkındalığını ve gün içerisinde değişim gösteren duygularını fark edebilme süreçlerini kapsayan bir başlıktır. Duyguların ve düşüncelerin daima farkında olma becerisi, bireyin kendini tanıması ve duygu kontrolü sağlanması açısından şart bir koşuldur. Bireyin var olan duygularını tüm açılığı ile fark edemiyor oluşu, duygularını yönetememesine dolayısıyla günlük yaşamında işlevsizlikler yaşamaya başlamasına neden olabilmektedir (Fareed ve Awan, 2021, s. 2).

Duygusal zekâ yetenekleri içerisinde yer alan ikinci başlık, bireyin duygularını kontrol edebilme becerisidir. Bireyin, duygularını bulunulan bağlam doğrultusunda en elverişli şekilde ifade edebilme becerisi, öz bilinç temeli üzerinden şekillenebilen bir yetenektir. Duyguları kontrol edebilme becerisi zayıf olan bireylerin, süregelen şekilde kaygı, huzursuzluk ve üzüntü ile mücadele etmeye çalıştıkları görülürken tam tersi duygularını kolaylıkla tanıyan ve kontrol edebilen bireylerin gündelik yaşamlarında karşılaştıkları stres verici koşullar ve travmatik durumlar karşısında kendilerini daha hızlı toparlayabildikleri belirtilmiştir (Yeşilyaprak, 2001, s.140).

Duygusal zekâ yetenekleri içerisinde yer alan üçüncü başlık ise bireyin kendini aksiyona geçirebilme becerisidir. Bireylerin, hissettikleri duyguları belirli bir hedef doğrultusunda toparlayabilme, tanımlayabilme, yönetebilme ve aksiyona geçebilme becerileri, kişilerin kendilerine hâkim olabilmeleri ve yaratıcı projeler ortaya koyabilmeleri açısından şart bir koşuldur. Bireylerin, duygusal öz denetim mekanizmalarının gelişmişlik düzeyi ve doyumunu erteleyebilme kapasiteleri, kendilerine yönelik oluşturdukları hedeflere varmalarına imkân veren öncelikli koşuldur (Goleman, 1995, s.73).

Duygusal zekâ yetenekleri içerisinde yer alan dördüncü başlık empatidir. Bireyin, duygusal öz bilinç temelleri üzerine inşa edilen bir beceri olan empati, diğer bireyler ile kurulan ilişkinin temel ve en önemli parçasıdır. Diğerleri ile empati kurabilen bireyler, çevrelerinde yer alan kişilerin nelere ihtiyaç duyabildiklerini ve ne

istediklerini görebilen, toplumsal sinyallere yönelik daha duyarlı ve özenli davranan kişilerdir. Bu nedenle, karşıdaki kişinin duygularını anlayabilme becerisi yüksek olan bireylerin, diğer insanlar ile yakın ilişkide olmayı gerektiren meslek grupları içerisinde daha başarılı oldukları belirtilmiştir (Avşar ve Kaşıkçı, 2009, s. 2).

Duygusal zekâ yetenekleri içerisinde yer alan beşinci başlık, bireyin ilişkilerini etkili yürütebilme becerisidir. Bireyler arasında oluşan çeşitli ilişkilerin temel dayanağı, karşıdaki kişinin duygularını anlama ve o kişinin duygularına koşula uygun tepki verebilme becerisidir. Bu beceri bireylerin toplum içerisinde saygı görmelerine, etkili liderlik yapabilmelerine ve ikili ilişkilerini etkin şekilde yürütülebilmelerine olanak sağlamaktadır. İlişkileri etkili yürütebilme becerisi gelişmiş bireylerin, iş yaşamlarında çatışmasız ilişkiler yürüttükleri ve başarılı oldukları bunun yanı sıra özel yaşamlarında da sağlıklı bağlar kurabildikleri belirtilmiştir (Elvanşentürk ve Tetik, 2019, s. 132).

Toplum içerisinde yer alan tüm bireylerin, duygusal zekâ yeteneklerinin boyutları açısından farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Duygusal zekâ yetenekleri üzerinde birçok boyutun etkili olduğu ifade edilmiş ve bu boyutlardan öncelikli olanın sinir sistemi olduğu belirtilmiştir. Ancak beyinin süregelen bir şekilde öğrenen bir organ olduğu ve bu nedenle, duygusal zekâ yeteneklerinin safi sinir sistemi ile ilişkilendirilmesinin doğru olmadığı ifade edilmiştir. Bireylerin, duygusal becerilerinde tespit edilen kusurların zamanla düzeltilebilir ve geliştirilebilir olduğu belirtilmiştir. Duygusal zekâ yeteneklerini temsil eden her bir başlığın, bireylerin alışkanlıklarını ve tepkiler bütününe temsil ettiği belirtilmektedir. Bu nedenle, tespit edilen negatif tutumların üzerinde çalışarak olumlu becerilere dönüştürülebileceği belirtilmiştir (Doğan ve Demiral, 2007, s. 212).

Babaoğlu, duygusal zekânın temeli olan asal duyguların, tüm insanlarda var olduğunu ancak bireylerin duygusal zekâ kapasitelerinin gelişimi için asal duygulara sahip olmalarının, şart ancak yeterli olmadığını ifade etmiştir. Babaoğlu duygusal zekâ kavramını, bireyin kendisinin ve diğerlerinin duygularını anlama ve değerlendirme kapasitesinin yanında hissedilen duyguların ortaya çıkardığı enerjiyi günlük yaşama ve iş hayatına yansıtarak koşullara uygun tepkiler verme kapasitesi

olarak tanımlamıştır. Babaoğlu, duygusal zekâ'nın tüm boyutlarının asal duygular özelinde değerlendirilmesi ve bu doğrultuda geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Babaoğlu, 2010, s. 120).

1.3.2. Duygusal Zekâ ile İlişkili Kavramlar

Duygusal zekâ kavramı, ulusal literatürde daha öncesinde, tükenmişlik (Tunç, 2018, s.72), iş yeri mutluluğu (Arar, 2020, s. 223), liderlik (Acar, 2002, s. 54), atılğan davranışlar (Altunbaş, 2018, s. 63), agresyon (Ambarcı, 2016, s. 41), iyimserlik (Alkış, 2014, s. 33), iş özerkliği (Tunç, 2018, s. 72), işten ayrılma niyeti (Toprakçioğlu, 2019, s. 55), iş yaşam dengesi (Arar, 2020, s. 223), davranış bozukluğu (Gürsoy, 2016, s. 72), duygusal emek (Polatçı ve Özyer, 2015, s.115), örgüt güvenlik iklimi (Tunç, 2018, s.72), çekingen davranışlar (Altunbaş, 2018, s. 63), kendini izleme (Alkış, 2014, s. 33), iş stresi (Dizer, 2019, s. 85), kaygı (Ambarcı, 2016, s. 41), saldırgan davranışlar (Altunbaş, 2018, s. 63), iş doyumu (Toprakçioğlu, 2019, s. 55), iletişim becerileri (Çelik, 2019, s. 90), sinizm (Tunç, 2018, s. 72), çatışma yönetimi (Bilim, 2018, s. 205), empati (Gürsoy, 2016, s. 78), örgütsel vatandaşlık (Tunç, 2018, s. 72), psikolojik sağlamlık (Kandemir, 2019, s. 28; Özer, 2013, s. 185) ve kültürleşme stresi (Alkış, 2014, s. 33) gibi farklı değişkenler ile birlikte sıklıkla çalışılmıştır.

Duygusal zekâ kavramı, uluslararası literatürde ise akademik performans (Okwuduba vd., 2021, s. 5), otantik öğrenme stili (Ndawo, 2021, s. 7), öz bakım (Martins vd., 2021, s. 8), yaşam doyumu (Ain vd., 2021, s.7; Olasupo vd., 2021, s. 6), bakım verme davranışı (Moradian vd., 2021, s. 24), öz yönelimli öğrenme (Okwuduba vd., 2021, s. 5), iyimserlik (Olasupo vd., 2021, s. 6), mutluluk (Villagram ve Martin, 2022, s. 2), ruhsal bozukluklar (Li vd., 2020, s. 696), problem çözme becerisi (Ndawo, 2021, s. 6), sosyal destek (Li vd., 2020, s. 696-704), cesaret (Ain vd., 2021, s. 7), sosyal zekâ (Okwuduba vd., 2021, s. 5), sosyal bağlılık (Olasupo vd., 2021, s. 6), stres (Sadovyy vd., 2021, s. 110; Martins vd., 2021, s. 8), karar verme becerisi (Ndawo, 2021, s. 6), tükenmişlik (Colomeischi, 2015, s. 1067 – 1073) ve sosyometri (Fotopoulou vd., 2021, s. 13) gibi farklı kavramlarla ile sıklıkla çalışılmıştır.

1.3.3. Duygusal Zekâ ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Duygusal zekâ kavramı ile ilişkili literatürde yer alan ulusal çalışma bulguları incelediğinde, Ambarcı'nın 2016 yılında, 298 sporcu ile yaptığı çalışmada kaygı, duygusal zekâ ve agresyon arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra duygusal zekâ ile saldırganlık arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada, kaygı ölçeğinden alınan puanlar doğrultusunda, kadın sporcular ile erkek sporcular arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Kadın sporcuların, ölçekten aldıkları kaygı puanlarının erkek sporcuların kaygı puanlarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ambarcı, 2016, s. 41).

Tunç'un, 2018 yılında sağlık kurumlarında görev alan 180 çalışan birey ile yaptığı çalışmada, iş özerkliğinin duygusal zekâ ile anlamlı bir ilişki ortaya koymadığı tespit edilmiştir. Tunç'un yaptığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel iklim kavramlarının, duygusal zekâ ile pozitif yönde bir sonuç ortaya koyduğu ancak duygusal zekânın örgütsel sinizm ile negatif yönde anlamlı bir sonuç ortaya koyduğu tespit edilmiştir (Tunç, 2018, s. 72).

Alkış 2014 yılında, Türkiye'de ve İngiltere'de yaşayan 247 çalışan birey ile yürüttüğü çalışmasında, İngiltere'de yaşamakta olan bireylerde duygusal zekânın stres için anlamlı bir yordayıcı olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanı sıra Türkiye'de yaşayan bireylerde, iyimserlik kavramının stres için anlamlı bir yordayıcı rolü olduğu tespit edilmiştir. Demografik özellikler değerlendirildiğinde, bireylerin kendilerini izleme farkındalıklarında, ülkeler arası anlamlı bir fark tespit edilememiştir (Alkış, 2014, s. 33).

Gürsoy'un 2016 yılında, ilköğretim ikinci kademe öğrencileri ile yaptığı çalışmada, uzmanlar tarafından hazırlanan duygusal zekâ eğitim programına katılan öğrencilerin, duygusal zekâ becerilerinde pozitif yönde bir gelişme olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra öğrencilerin davranış problemleri ve empati seviyelerinde de pozitif yönde değişimler olduğu belirtilmiştir. Buradan hareketle, duygusal zekâ kavramının geliştirilebilir bir kavram olduğu belirtilmiştir (Gürsoy, 2016, s. 71).

Toprakçioğlu'nun, 2019 yılında, 140 hemşire ile yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin duygusal zekâ puanları ile iyimserlik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Hemşirelerin, duygusal zekâ puanları ile iş doyum puanları arasında da pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilirken duygusal zekâ ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Toprakçioğlu, 2019, s. 55).

Altunbaş'ın 2018 yılında, dördüncü sınıfa giden 250 öğrenci ile yaptığı çalışmada, öğrencilere uygulanan duygusal zekâ eğitim programının, öğrencilerin atılganlık ve saldırganlık puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yarattığı ancak çekingenlik tutumlarında etki yaratmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, duygusal zekâ eğitim programının bireylerin duygusal zekâ gelişim süreçlerine pozitif yönde etki ettiği belirtilmiştir (Altunbaş, 2018, s. 63).

Arar'ın, 2020 yılında akademide görev alan 1136 akademisyen ile yürüttüğü çalışmada, iş yeri mutluluğunun akademik performansı pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra duygusal zekâ'nın, iş performansına ve iş yeri mutluluğuna pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Arar, 2020, s. 223).

Dizer'in, 2019 yılında hızlı tüketim ürünleri sektöründe görev alan 200 çalışan ile yaptığı çalışmada, stres ve duygusal zekâ'nın çalışanların iş performansları ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Dizer, 2019, s. 85).

Duygusal zekâ kavramı ile ilişkili literatürde yer alan uluslararası çalışma bulguları incelediğinde, Okwuduba ve arkadaşlarının, 2021 yılında 443 öğrenci ile yapmış oldukları çalışmada, duygusal zekâ'nın akademik performansa ve öz yönelimli öğrenmeye pozitif yönde anlamlı düzeyde etki ettiği tespit edilmiştir (Okwuduba vd., 2021, s.5).

Ain ve arkadaşlarının, 2021 yılında yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ ve cesaret arasında zayıf düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra duygusal zekâ'nın akademik çalışma yılları ve akademik bölümlere göre fark yaratmadığı belirtilmiştir (Ain vd., 2021, s. 7).

Lie ve arkadaşlarının 2021 yılında, 6.027 üniversite öğrencisi ile yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ ve sosyal destek kavramlarının psikolojik bozukluklar ile negatif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Li vd., 2020, s. 703).

Sadovyy ve arkadaşlarının, 2021 yılında 1048 çalışan birey ile yaptıkları çalışmada, performans, Covid-19 korkusu ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Sadovyy vd., 2021, s. 110).

Ndawo'nun, 2021 yılında hemşirelik bölümü okuyan öğrenciler ile yürüttüğü çalışmada, hemşirelerin stres kontrolleri ve problem çözme becerileri ile duygusal zekâları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ortaya konulan bu anlamlı ilişki nedeniyle hemşirelik bölümü okuyan bireylere duygusal zekâ gelişimine yönelik dersler verilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Ndawo, 2021, s. 6).

Moradian ve arkadaşlarının, 2021 yılında 211 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin duygusal zekâ puan ortalamalarının yüksek puan aralığında yer aldığı ancak öz denetim puanlarının düşük puan aralığında kaldığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra hemşirelerin, bakım verme davranışları ile duygusal zekâ puanları arasında ilişki tespit edilememiştir (Moradian vd., 2021, s. 24-27).

Olasupo ve arkadaşlarının, 2021 yılında Nijerya'da kırsal kesimde yaşayan 1053 çalışan birey ile yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ'nın yaşam doyumunu yordadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, yaşam doyumu puan ortalaması düşük olan bireylerin, ileri yaşlarda düşük iyimserlik puan ortalamalarına sahip olduğu belirtilmiştir (Olasupo vd., 2021, s. 6).

Tharbe ve arkadaşlarının, 2021 yılında Malezya'da yaşayan, 429 mahkum ile yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ ile bireylerin eylemleri sürdürebilme motivasyonları arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tharbe vd., 2021, s. 6).

Martins ve arkadaşlarının, 2021 yılında yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ ve öz bakımın, stres üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı tespit edilmiştir (Martins vd., 2021, s. 8).

1.3.4. Duygusal Zekâ ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler

Bu çalışma kapsamında yer alan duygusal zekâ ve kişilik özellikleri kavramlarının, ulusal ve uluslararası literatürde daha önceden birlikte çalışıldığı bazı araştırmalar yer almaktadır. Özer 2013 yılında, 766 üniversite öğrencisi ile yaptığı çalışmada, katılımcıların psikolojik sağlamlık düzeylerinin gelir düzeyi, sınıf ve cinsiyet değişkenleri doğrultusunda anlamlı bir fark yaratmadığını tespit etmiştir. Özer, yaptığı çalışmada öğrencilerin duygusal zekâları ile psikolojik sağlamlıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanı sıra psikolojik sağlamlık ile beş faktör kişilik modelinin alt boyutu olan nevrotizm (duygusal dengesizlik) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken, psikolojik sağlamlıkla beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutu olan yumuşak başlılık, dışadönüklük ve deneyime açıklık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Özer çalışmasında, duygusal zekâ, kişilik özellikleri ve psikolojik sağlamlık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmiştir (Özer, 2013, s.185).

Bilim, 2018 yılında İstanbul ili içerisinde faaliyet gösteren üniversite, banka, turizm, eğitim ve acente gibi farklı sektörlerinde görev alan 435 çalışan birey ile yürütmüş olduğu araştırmasında, kurumdaki yöneticilerin kişilik özellikleri ile duygusal zekâları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Bilim, 2018, s. 180).

Kandemir'in 2019 yılında, 211 üniversite öğrencisi ile yaptığı çalışmada, üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ puanı ile beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutu olan nevrotizm, deneyime açıklık ve dışadönüklük puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kandemir, 2019, s. 28).

Othman, 2016 yılında Malezya’da eczacılık öğrenimi gören öğrenciler ile yürüttüğü çalışmada, stres düzeyi, kaygı, depresyon, duygusal zekâ ve dışadönük kişilik özelliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bunun yanı sıra yüksek stres puanının beş faktör kişilik özelliğinin alt boyutu olan nevrotik kişilik özelliği boyutu ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu belirtilmiştir. Othman’ın çalışmasında, dışadönük kişilik tipi ile nevrotiklik arasında negatif yönde bir korelasyon tespit edilirken, dışadönük kişilik tipi ile depresyon arasında pozitif bir korelasyon tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik ölçeğinin dışadönüklük, nevrotiklik boyutu puanları ile duygusal zekâ ölçeği tüm alt boyutları arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Othman, 2016, s. 262).

Colomeischi, 2015 yılında öğretmenlerin duygusal zekâları ve kişilik özelliklerinin tükenmişlikleri ile olan ilişkisini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zekâ puanları ile tükenmişlikleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin kişilik tipleri ile tükenmişlikleri arasında belirgin farklar belirtilmiştir. Öğretmenlerin, beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, bilinç ve duygusal istikrar boyutları ile tükenmişlik arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin kişilik özelliklerinin kurumlara hizmet içi öğretmen yerleştirme programlarında önemli bir kriter olarak ele alınabileceği belirtilmiştir. Colomeischi’nin 2015 yılında yaptığı çalışmada, beş faktör kişilik ölçeğinin nevrotiklik boyutu puanı ile duygusal zekâ ölçeğinin tüm alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Colomeischi, 2015, s. 1067 – 1073).

Johar, 2013 yılında yaptığı çalışmada iş yerinde üst kademelerde görev alan çalışanların, kişilik özelliklerinin ve duygusal zekalarının performansları ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Nevrotik kişilik özelliğine sahip çalışanların istikrarlı şekilde benlik saygılarında artmaya neden olduğu belirtilmiştir. Johar ve arkadaşlarının 2013 yılında yaptıkları çalışmada, beş faktör kişilik ölçeğinin nevrotiklik boyutu puanı ile duygusal zekâ ölçeği duyguların kullanımı ve duyguların

değerlendirilmesi alt boyutları arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Johar, 2013, s. 431-436).

1.4. Kişiliğin Tanımı

Kişilik kavramının, güncel hayatta sık kullanılmasına ve kavrama dair literatürde oldukça fazla araştırma yapılmasına rağmen üzerinde fikir birliği elde edilen bir tanımlaması bulunmamaktadır. Bireylerin günlük yaşamları içerisinde kullanmış oldukları kişilik tanımı, diğerlerinin kişi üzerinde bıraktığı intibayı iletmeye yardımcı olan değerlendirici bir özellik taşımaktadır. Etkileşim süresince karşı tarafa verilen intiba, iletişimin devamlılığına yönelik karar merci olmaktadır (Atmaca, 2020, s. 419). Kişilik kavramının, günlük yaşamda sıklıkla kullanılan bir diğer tanımlaması ise betimleyici bir özellik taşımaktadır. Kişiliğin betimleyici tanımlama şeklinde, kişilik kavramı cümle içerisinde bir sıfat eşliğinde kullanılmaktadır. Kişiliği betimlemek için kullanılan sıfat, karşı taraftaki kişinin en dikkat çeken özellikleri içerisinden seçilerek ifade edilmektedir. Literatürde, kişilik kavramının tanımına dair fikir birliği söz konusu değildir. Psikolog Gordon Willard Allport'un yapmış olduğu çalışmada, elli farklı kişilik tanımı ortaya konulmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2008, s. 3).

Kişilik psikolojisi alanında sözbirliğine varılan bir tanım yapılamamasına karşın, yapılan tanımlamalar içerisinde ortak başlıklar olduğu belirtilmiştir. Kişiliğe yönelik yapılan tanımlamaların birçoğunda, kişilerin bireysel farklarının önemine dikkat çekildiği görülmektedir. Buradan hareketle kişiliğin, bir kimseyi diğerlerinden ayıran, kendine has özellikler bütünü olduğu ifade edilmektedir. Literatürde, kişiliğe yönelik yapılan tanımlamaların bir diğer ortak yönü ise tanımlamaların kişiliği bir organizasyon olarak ele almasıdır. Bu tanımlamalara göre kişilik, davranışsal incelemelerle ortaya çıkan ve anlam çıkarmalardan destek alan bir soyutlamadır (Hazar, 2006, ss. 125-140). Bunun yanı sıra literatürde yer alan kişilik tanımlamalarının büyük bölümü kişilik kavramını, bireyin gelişim öyküsü üzerinden incelemenin önemine dikkat çekmektedir. Bu bakış açısına göre kişilik, bireyin genetik eğilimleri ve sosyal deneyimlerini içeren evrimsel bir prosestir. Literatürde

yapılan tanımların bir diğerk ortak noktası, kişiliğint tutarlı davranış paternlerini tanımlayan özellikler bütünü olmasıdır. Bu yaklaşıma göre kişilik, zaman ve koşullar karşısında süregelen bir yapıya sahiptir. Buradan hareketle kişilik kavramı, en temel tanımı ile bireyi diğerlerinden ayıran, kişiye has organize olmuş özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Erdal, 2009, ss. 188-196).

1.4.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

Literatürde beş faktör kişilik modeline ilişkin ilk araştırmalar Gordon Allport, James McKeen Cattell ve Marc Digman gibi araştırmacılar tarafından yürütölmüş ve kavramın temelleri bu araştırmacıların çalışmaları sonucunda atılmıştır. Bunun yanı sıra beş faktör kişilik modeline yönelik en kapsamlı ve incelikli çalışmalar, Costa ve McCrae tarafından ortaya konulmuştur. Costa ve McCrae, beş faktör kişilik modelini değerlendirebilmek adına günümüzde de geçerliliğini sürdüren bir ölçek geliştirmişlerdir. Günümüzde beş faktör kişilik modeline ilişkin yapılan çalışmalarda, ölçeğint birçok kültürde geçerliliğı ve güvenilirliğı olduğı görölmektedir. Yapılan kapsamlı çalışmalar sonucunda, modelin farklı etnik köken, yaş ve cinsiyet gibi değişkenler karşısında objektifliğini koruduğı tespit edilmiştir (Çiçek ve Aslan, 2020, s. 140).

Kişilik psikolojisi alanında çalışmalar yapan psikologlar tarafından kişiliğı tanımlayabilmek adına formal tanımlamalar yapılmış ve ölçüm araçları oluşturmuştur. Kişilik psikolojisi ile ilgilenen psikologlar, kişilik kavramını değerlendirebilmek ve ortak bir tanım oluşturmak adına sözlüklerde kişilik kavramına yönelik yer alan tüm özellikleri bir araya getirip faktör analizi uygulamışlardır. İngiliz Psikolog Hans Eysenck, ilk olarak kişiliğı içe dönük-dışa dönük ve nörotizm- stabilite olmak üzere iki faktör üzerinden ele almıştır. Yıllar içerisinde bu modele psikotiklik – dikbaşlılık adında üçüncü bir faktör eklenmiştir (Taş ve Özpek, 2019, ss. 498-515). İçe dönük kişilerin, tek başlarına çalışmayı yeğleyen, diğerk insanlar ile iletişime geçmekten çekinen ve kaygılanan kişiler olduğı belirtilmiştir. Bu bireylerin, yaşam içerisinde stres verici koşullar ve travmatik durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında sıklıkla içe çekilme tepkisi verdikleri ifade edilmiştir. İçe dönük kişilik tipinin, tam zıttı olan dışa

dönük kişilik tipine sahip bireylerin ise sosyal olmayı tercih eden ve insanlarla kolay iletişim kurabilen kişiler olduğu belirtilmiştir. Bu bireylerin, yaşadıkları stres verici koşullar karşısında diğerleri ile bir arada olarak ve ötekilerin yardımını alarak süreci yönetmek istedikleri ve bu yönde davranış yönelimi sergiledikleri ifade edilmiştir (Ünüvar vd., 2020, ss. 32-49). Nörotizm faktörü ise kişiliğin duygusal spektrumunu temsil etmektedir. Bu spektrumun bir ucunda duygusal yönden her koşula entegre olabilen bireyler yer alırken diğer ucunda yaşamlarının büyük bölümünü yoğun endişe, öfke ve sinirlilik hali ile geçiren diğer insanlara uyum sağlamakta zorlanan bireyler yer almaktadır. Hans Eysenck'in, dışadönük-içe dönük ve nörotizm – stabilite olarak tanımladığı iki faktör kişilik tanımlamasına ilerleyen yıllarda psikotiklik – dikbaşlılık adında üçüncü bir faktör eklenmiştir. McCrae ve Costa, var olan faktörlere deneyime açıklık, uzlaşmacılık ve sorumluluk gibi yeni faktörler eklemişlerdir. McCrae ve Costa, literatürdeki kişilik özellikleri tanımlamalarını iki faktörden beş faktöre çıkarmış ve güncel halini vermişlerdir (Bahar ve Kağan, 2018, ss. 676-686).

1.4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

McCrae ve Costa'nın yaptıkları çalışmalar sonucunda, literatürde büyük beşli olarak ifade edilen beş faktör kişilik tipleri, araştırmacılar tarafından nevroitiklik (duygusal dengesizlik), dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk olmak üzere beş farklı başlıkta kategorize edilmiştir. Jerry M. Burger, literatürde kişilik ve kişilik tiplerinin tanımları üzerinde hala fikir birliği olmadığını ancak birçok araştırmacı tarafından yapılan faktör analizleri neticesinde, beş faktör kişilik modeline yönelik tutarlı bulgulara ulaşıldığını ve kişiliğin beş farklı boyutu üzerinde fikir birliği sağlanmaya başlandığını ifade etmiştir (Sazkaya ve Parlak, 2018, ss. 149-165).

Literatürde birçok araştırmacı tarafından kişilik kavramına yönelik fikir birliği sağlanmasına olanak tanıyan, beş faktör kişilik özelliklerinin, birinci boyutu dışadönük kişilik tipidir. Dışadönüklük boyutu, literatürde araştırmacılar tarafından en sık çalışılan boyuttur. Dışadönüklük boyutu, bireyin var olan içsel enerjisini, dış dünyaya kontrollü ve etkili şekilde yönlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyler, çevreleri tarafından sosyal ortamlarda girişken, liderlik özellikleri olan, arkadaş edinmekte zorluk yaşamayan, enerjik, maceraperest ve

kendilerini iyi ifade edilen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu kişilik özelliğine sahip bireylerin, çevrelerinde yer alan diğer bireyler ile iletişim kurarken zorluk yaşamadıkları ifade edilmektedir (Işık ve Kaptangil, 2018, ss. 695-717). Dışadönüklük boyutunda yüksek skor yapan bireylerin, eğlenceyi ve sosyal ortamları seven, kendilerini diğer bireylere karşı iyi ifade edebilen ve sevecen bireyler oldukları belirtilmiştir. Dışadönüklük boyutunun, diğer bir ucunda ise içedönüklük kavramı yer alır. İçedönüklük skoru yüksek olan bireyler, dışadönük bireyler kadar iyi iletişim kurabilen, maceraperest ve sosyal bireyler değildir. İçedönük skoru yüksek olan bireylerin, çevrelerinde yer alan diğer bireylere yönelik, ketum, çekingen, mesafeli, sessiz ve edilgen bir tutum sergiledikleri belirtilmiştir. İçedönük bireylerin iş yaşamlarında yalnız çalışmayı sevdikleri ifade edilmektedir (Apan ve Ercan, 2017, ss.177-202).

Beş faktör kişilik özelliklerinin ikinci boyutu, nevrotik kişilik tipidir. Nevrotik kişilik özelliklerini niteleyen temel konu başlıkları, kaygı, kötümser tutum, çevreye ve kişinin kendine yönelik yoğun güvensizlik hissi olarak ifade edilmiştir. Nevrotik özelliklere sahip kişilerin, günlük yaşamlarında sıklıkla öfkeli, gergin ve hiddetli oldukları belirtilmiştir. Nevrotik bireylerin, süregelen şekilde devam eden öfke ve gerginliklerini kontrol edememelerinden ötürü sıklıkla yoğun stres ve tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir. Nevrotik özellikleri fazla olan bireylerin kaygı, depresyon, dürtü kontrolünde zorlanma ve sıklıkla labil duygulanım yaşadıkları ifade edilmektedir (Kayadibi ve Kırdök, 2020, s. 372-388). Nevrotizm boyutundan yüksek skor yapan bireylerin, sıklıkla kendilerine acıyan, güvensiz, kaygılı ve ruhsal hastalıklara yatkın bireyler oldukları tespit edilmiştir. Bu bireylerin, nevrotizm skoru düşük olan bireylere kıyasla daha fazla kaygı yaşadıkları ve tükendikleri belirtilmektedir. Nevrotik kişilik tipine sahip olan bireylerin, duygularının sıklıkla varyasyona uğradığı, dürtüsel hareketler sergiledikleri ve tutarsız davrandıkları ifade edilmiştir. Nevrotik kişilik tipine sahip bireylerin aksine duygusal dengeli bireyler, günlük yaşamlarında kolay organize olmalarının yanı sıra özel yaşamlarında da sakin ve kontrollüdürler (Turhan, 2019, s. 11). Yapılan araştırmalarda, nevrotizm düzeyi yüksek olan bireylerin günlük yaşamlarında karşılaştıkları stres verici koşullarla baş etmede zorluk yaşadıkları ve koşula uygun olmayan aşırı tepkiler ortaya koydukları tespit edilirken, nevrotizm düzeyi düşük olan bir diğer ifade ile duygusal anlamda dengeli bireylerin, günlük

yaşamda stres verici koşullarla baş etme becerilerinin gelişmiş olduğu ve stres yönetimini kolaylıkla sağladıkları tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik modelinin nevrotiklik boyutu, bireylerin duygusal denge veya duygusal dengesizlik yönü olarak ifade edilmiştir. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireylerin, psikopatoloji geliştirme oranlarının yüksek olduğu, kendilerine hedef belirlemede ve karar vermede zorluk yaşadıkları ifade edilmiştir (İkiz ve Yeşiltaş, 2018, s.178).

Beş faktör kişilik özelliklerinin, üçüncü boyutu deneyime açıklık boyutudur. Deneyime açıklık boyutundan yüksek puan alan bireylerin, alışkanlıklara bağlı kalmama ve yeni tecrübelerle karşı fazla açık olma eğilimi gösterdikleri ifade edilmektedir. Günlük yaşamlarında süregelen şekilde yeni ve farklı deneyim arayışında olan bireylerin, bu boyuttan yüksek skor aldıkları belirtilmiştir. Bu bireylerin, sıklıkla kültürel değerleri ve gelenekleri sorgulayan, bağımsız düşünce sistemini savunan bireyler olduğu ifade edilmiştir. Deneyime açıklık boyutundan düşük puan alan bireylerin ise kültürel değerleri yaşamının her alanının da devam ettiren ve var olan yaşam şekillerini değiştirmeden sürdüren bireyler oldukları belirtilmiştir (Çetin ve Varoğlu, 2009, ss. 51-66). Deneyime açıklık boyutundan yüksek puan alan bireylerin, meraklı, yaratıcı, özgürlükçü ve hayalperest özelliklere sahip oldukları tespit edilirken, bu boyuttan düşük puan almış bireylerin geleneksel, kuralcı ve meraklı olmayan bireyler oldukları tespit edilmiştir. Deneyime ve gelişime açık bireylerin, iş yaşamlarında başarılı olma amacı ile sürekli kendilerini yeniledikleri, yetenek ve becerilerini geliştirmeye çalıştıkları belirtilmiştir (Toksöz ve Mert, 2018, ss. 65-87).

Beş faktör kişilik özelliklerinin, dördüncü boyutu uyumluluk boyutudur. Bu boyut bireyleri acımasızlık ve uyumluluk olmak üzere iki farklı başlık altında ele almaktadır. Uyumluluk boyutundan yüksek puan alan bireylerin, güvenilir, uysal, bağışlayıcı, yardımsever ve özveri sahibi bireyler olduklarının bunun yanı sıra uyumluluk boyutundan düşük puan alan bireylerin ise eleştirici, memnuniyetsiz, şüpheli, öfkeli, cimri, kolay sinirlenen ve düşmanca yaklaşımları olan bireyler oldukları belirtilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutunda yüksek skor yapan bireylerin, takım çalışmasına, düşük skor yapan bireylerin ise rekabete yatkın oldukları ifade edilmiştir (Karabatak, 2018, ss. 48-64). Uyumluluk boyutundan yüksek puan alan bireylerin, içerisinde bulundukları bağlamın dinamiklerine göre

aksiyona geçtikleri ve karşılaştıkları negatif durumlar karşısında sakin ve mantıklı çözüm yolları üretebildikleri ifade edilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin, uyumluluk boyutu temelde nezaket, sevecenlik, güven ve özveri gibi özelliklerden oluşan başlıkları bünyesinde bulundurmaktadır (Ötken ve Cenkci, 2013, ss. 41-51).

Beş faktör kişilik özelliklerinin beşinci boyutu sorumluluk bir diğer adı ile öz denetim boyutudur. Öz denetim bir diğer adıyla sorumluluk boyutu, bireylerin ne oranda düzenli, disiplinli, kontrollü ve başarı odaklı oldukları ile ilişkilidir. Sorumluluk boyutundan yüksek puan alan bireylerin dakik, hırslı ve kararlı bireyler oldukları bunun yanı sıra sorumluluk boyutundan düşük puan alan bireylerin amaçsız ve ihmalcı bireyler oldukları ifade edilmektedir. Sorumluluk boyutundan yüksek puan almış bireylerin, iş ortamlarında sorumluluk almaktan kaçmadıkları, aksine sürekli yeni sorumluluk üstlendikleri ve bu üstlendikleri sorumlulukları titizlikle yerine getirdikleri belirtilmiştir. Sorumluluk boyutunun bireylerin günlük yaşamlarındaki en belirgin özelliği iş hayatlarındaki yüksek performanslarıdır (Peltonen vd., 2020, s. 3).

Günümüz koşullarında, bireyler yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle bireylerin kişilik özellikleri ile çalıştıkları iş arasında bir uyum olması gerektiği ifade edilmiştir. Çalışan bireylerin, yaşam stillerini biçimlendiren iş seçimlerinde, hatalı kararlar alınmaması için çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin doğru tespit edilmesi ve bu özellikler doğrultusunda iş kollarının tercih edilmesi bireylerin çalışma performanslarına doğrudan etki eden bir faktör olduğu belirtilmiştir. İş ve kişilik özellikleri arasında uyum sağlandığında, bireylerin iş yaşamlarında daha başarılı, aktif, özverili ve motive oldukları ancak uyum sağlanamadığında bireylerin iş performanslarında düşme, tükenmişlik ve stres yaşadıkları tespit edilmiştir (Acarey ve Günsel, 2017, ss. 527-546).

1.4.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlişkili Kavramlar

Beş faktör kişilik özellikleri kavramı, ulusal literatürde daha öncesinde iş doyumu (Atik, 2018, s. 74; Demirkan, 2006, s. 82), sosyal kaytarma davranışı (Yavaş, 2020, s. 112), öznel iyi oluş (Atik, 2010, s. 74), tükenmişlik (Tanar, 2020, s. 46), kontrol odağı (Demirkan, 2006, s. 82), iş değerleri (Merdan, 2013, s. 154), kişilik (Çiçek ve Aslan, 2020, s. 142), örgütsel adalet algısı (Yavaş, 2020, s. 112), iş ile

bütünleşme (Atik, 2018, s. 74), bağlanma stilleri (Demirkan, 2006, s. 82) gibi farklı değişkenler ile birlikte sıklıkla çalışılmıştır.

Beş faktör kişilik özellikleri kavramı, uluslararası literatürde daha öncesinde riskli davranışlar (Markey vd., 2003, ss. 405-419), girişimcilik (Envick ve Langford, 2000, ss. 6-42), iş memnuniyeti (Judge vd., 20002, ss. 530-541), akademik başarı (Chowdhury, 2006, ss. 1-9), empati (Magalhaes vd., 2012, ss. 1-5), liderlik (Leung ve Bozionelos, 2003, ss. 62-69), ruh sağlığı bozuklukları (Miller vd., 2005, ss. 404-415), iş yerinde taciz (Nielsen vd., 2017, ss. 195-206), sosyal medya (Wehrli, 2008, ss. 1-14), personel seçimi (Smith vd., 2001, ss. 304- 315), vejeteryanlık (Forestell ve Nezlek, 2018, ss. 246-259), bilişsel performans (Booth vd., 2006, ss. 676- 683), alkol kullanımı (Malouff vd., 2007, ss. 277-294), klinik bozukluklar (Malouff vd., 2005, ss. 101-112), sigara içme davranışı (Malouff vd., 2006, ss. 47-58), ilişki memnuniyeti (Malouff vd., 2010, ss. 124-127), yaşam doyumu (Suldo vd., 2014, s. 17), ikili düşünme (Mieda ve Oshio, 2021, ss. 219-226), müşteri sadakati (Hasiri ve Afghanpour, 2015, ss. 490-501), duygusal sorunlar (Sarkhanlou ve Kiamanesh, 2015, ss. 460-468), spor yapma durumu (Shariati ve Bakhtiari, 2011, ss. 2312-2315), bağımlılık (Habibi vd., 2013, ss. 509-513), mükemmeliyetçi tutum (Sarkhanlou ve Kiamanesh, 2015, ss. 460-468), kısa süreli bellek (Kasaei vd., 2013, ss. 1856-1858), depresyon (Forestell ve Nezlek, 2018, ss. 246-259), fiziksel şikayetler (Habibi vd., 2013, ss. 509-513), kaygı (Haydari vd., 2013, ss. 1133-1137) ve ruhsal bozukluklar (Habibi vd., 2013, ss. 509-513) gibi farklı değişkenler ile birlikte sıklıkla çalışılmıştır.

1.4.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Beş faktör kişilik özellikleri ile ilişkili literatürde yer alan ulusal çalışma bulguları incelediğinde, Tanar'ın 2020 yılında Mersin'de görev alan 267 Avukat ile yürüttüğü çalışmada, nevrotik kişilik özelliğinin tükenmişliğin alt boyutları olan kişisel başarı hissi ve duygusal tükenme boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği, uyumluluk kişilik özelliğinin ise tükenmişliğin bir diğer alt boyutu olan duyarsızlaşmayı anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra sorumluluk kişilik özelliğinin, tükenmişliğin bir diğer alt boyutu olan duyarsızlaşmayı,

deneyime açıklık kişilik özelliğinin ise düşük kişisel başarı hissini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (Tanar, 2020, s. 46).

Merdan, 2013 yılında Kırıkkale’de görev alan banka çalışanları ile yürütmüş olduğu çalışmada, kişilik özellikleri ile işe verilen değer arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmada, cinsiyet demografik değişkeni doğrultusunda işe verilen değer farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada, dışadönük kişilik özelliği dışında geri kalan uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin, cinsiyet değişkeni ile farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, erkek banka çalışanlarının, kadın banka çalışanlarına göre uyumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık kişilik özellikleri puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilirken kadın banka çalışanlarının erkek banka çalışanlara göre sorumluluk kişilik özellikleri puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Merdan, 2013, s. 154).

Yavaş, 2020 yılında sağlık sektöründe görev alan 200 çalışan birey ile araştırmasını yürütmüştür. Bu çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin bazı alt boyutları ile sosyal kaytarma davranışları ve örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönük kişilik özelliği ile sosyal kaytarma arasında bir ilişki tespit edilemezken, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özellikleri ile sosyal kaytarma arasında negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra nevrotik kişilik özelliği ile sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde ilişki tespit edilirken yeniliğe açıklık kişilik özelliği ile sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Yavaş, 2020, s. 112).

Atik 2018 yılında Trabzon’da görevlerini sürdüren 516 öğretmen ile çalışmasını yürütmüştür. Yapılan çalışmada, deneyime açık kişilik özelliği ile dışadönük kişilik özelliğinin bireylerin iş ile bütünleşmelerini anlamlı düzeyde yordayamadığı tespit edilmiştir. Sorumluluk kişilik özelliği ile nevrotik kişilik özelliğinin ise bireyin iş ile bütünleşmesini anlamlı düzeyde yordadığı belirtilmiştir (Atik, 2018, s. 74).

Demirkan’ın 2006 yılında, 161 katılımcı ile yürüttüğü çalışmada, güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin, dışadönük kişilik özellikleri puan ortalamalarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güvenli bağlanma geliştirmiş

bireylerin, yumuşak başlılık puan ortalamalarının diğer bağlanma stili puan ortalamalarına nazaran anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilirken, korkulu bağlanma stiline sahip bireylerin nevrotik kişilik özellikleri puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Demirkan, 2006, s. 82).

Beş faktör kişilik özellikleri ile ilişkili literatürde yer alan uluslararası çalışma bulguları incelediğinde, Hasiri ve Afghanistanpour'un 2015 yılında İran'ın Mazandaran ilindeki, 396 banka müşterisi ile yürüttükleri çalışmada, müşterilerin bankaya yönelik sadakatlerinin kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Sırasıyla dışadönüklük, esneklik ve uyumluluk kişilik özelliklerinin diğer kişilik özelliklerine kıyasla müşteri sadakatinde daha güçlü ilişki ortaya koyduğu belirtilmiştir (Hasiri ve Afghanistanpour, 2015, ss. 490-501).

Habibi ve arkadaşlarının 2013 yılında, 25-55 yaş aralığındaki 100 bağımlı birey ile yürüttükleri çalışmada, kişilik özellikleri ile farklı ruh sağlığı bozuklukları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Nevrotik kişilik tipi ile depresyon, anksiyete, agresyon ve paranoya gibi ruhsal bozukluklar arasında anlamlı ilişki tespit edilirken, dışadönük kişilik özelliği ile obsesif kompulsif bozukluk, fiziksel rahatsızlıklar ve fobi gibi ruhsal bozukluklar arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Esnek kişilik özelliği ile psikoz, obsesif kompulsif bozukluk ve paranoid düşünceler gibi ruhsal bozukluklar arasında anlamlı ilişki olduğu belirtilmiştir (Habibi vd., 2013, ss. 509-513).

Shariati ve Bakhtiari'nin 2011 yılında, 200 öğrenci ile yürüttükleri çalışmalarında, sporcu olan üniversite öğrencileri ile sporcu olmayan üniversite öğrencilerini karşılaştırmışlardır. Bu çalışmada, sporcu öğrencilerin sporcu olmayan öğrencilere göre daha olumlu kişilik özelliklerine sahip oldukları belirtilmiştir. Sporcu olmayan öğrencilerin, nevrotik kişilik özelliği puan ortalaması, sporcu olan öğrencilere göre anlamlı derecede yüksek olarak tespit edilirken, sporcu öğrencilerin dışadönük kişilik özelliği puan ortalaması sporcu olmayan öğrencilerden anlamlı derecede yüksek olarak tespit edilmiştir (Shariati ve Bakhtiari, 2011, ss. 2312-2315).

Kasaei ve arkadaşlarının, 2013 yılında 325 multip skleroz hastası ile yaptıkları çalışmada, multip skleroz tanısı almış bireyler ile multip skleroz tanısı almamış bireylerin kişilik özellikleri ve kısa süreli bellekleri karşılaştırılmıştır. Bu araştırmada

multip skleroz tanısı almış bireylerin, nevrotik kişilik özelliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra multip skleroz tanısı almış bireylerin, tanı almayan bireylere kıyasla daha fazla bellek sorunlarını yaşadıkları ve dikkatlerini toplamakta zorlandıkları belirtilmiştir (Kasaei vd., 2013, ss. 1856-1858).

Sarkhanlou ve Kiamanesh'un 2015 yılında Tahran'da 200 kız çocuğu ve anneleri ile yaptıkları çalışmaya katılan annelerin mükemmeliyetçi tutumlarının, kız çocuklarının duygusal sorunlarının yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan annelerin, nevrotiklik, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özelliklerinin, kızlarının duygusal sorunları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Sarkhanlou ve Kiamanesh, 2015, ss. 460-468).

Haydari ve arkadaşlarının 2013 yılında, 480 lise öğrencisi ve 60 öğretmen ile yürüttükleri çalışmada, öğrencilerin matematik kaygıları ile öğretmenlerin kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Haydari vd., 2013, ss. 1133-11376).

Mieda ve Oshio'un 2021 yılında yaptıkları çalışmada ikili düşünme ile antisosyal kişilik örüntüsü arasında korelasyon tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra ikili düşünme ile uyumlu kişilik örüntüsü ve deneyime açıklık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Mieda ve Oshio, 2021, ss. 219-226).

Lievens ve arkadaşlarının, 2002 yılında tıp öğrencileri ile yapmış oldukları çalışmada, tıp öğrencilerinin dışadönük kişilik özelliği puan ortalamalarının, diğer kişilik özellikleri puan ortalamalarına kıyasla anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra diğer fakültelerde öğrenim gören öğrenciler ile kıyaslandığında tıp öğrencilerinin deneyime açıklık puan ortalamalarının diğer fakültelerde öğrenim gören öğrencilerden anlamlı derecede düşük olduğu belirtilmiştir (Lievens vd., 2002, ss. 1050-1056).

Suldo ve arkadaşlarının 2014 yılında yapmış oldukları çalışmada, ergenlerin yaşam doyumu puan ortalamalarının nevrotik kişilik örüntüsü için önemli bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra yaşam doyumu ile dışadönük kişilik örüntüsü arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Suldo vd., 2014, s. 17).

Malouff ve arkadaşlarının, 2010 yılında yaptıkları çalışmada nevroitiklik ile ilişki doyumu arasında negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra uyumluluk ve dışadönüklük ile ilişki memnuniyeti arasında anlamlı korelasyon olduğu belirtilmiştir (Malouff vd., 2010, ss. 124-127). Malouff ve arkadaşlarının 2006 yılında Amerika ve Kanada da yaşayan, sigara içen bireyler ile yaptıkları çalışmada, sigara içen bireylerin içmeyen bireylere göre dışadönüklük puan ortalamalarında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bunun yanı sıra sigara içen bireylerin nevroitiklik puan ortalamalarının sigara içmeyen bireylere kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir (Malouff vd., 2006, ss. 47-58).

1.4.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Performansı ile İlgili Çalışmalar

Bu çalışma kapsamında, yer alan beş faktör kişilik özellikleri ve iş performansı kavramlarının ulusal ve uluslararası literatürde daha önceden birlikte çalışıldığı bazı araştırmalar yer almaktadır. Taştumur, 2018 yılında İstanbul ilinde, özel sektörde görev alan 325 çalışan birey ile yürüttüğü çalışmada, çalışan bireylerin kişilik faktörlerinin, iş performansları üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Özel sektörde görev alan bireylerin, kişilik özelliklerinin görev alınan pozisyonun gücüne, çalışılan şirketteki deneyim süresine ve yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş performansının ise çalışılan mevkiye göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Taştumur, 2018, s. 141).

Çelebi 2020 yılında, İzmir ili Çiğli Belediyesinde görev alan 108 çalışan ile yürütmüş olduğu araştırmada, çalışan bireylerin iş performansları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra beş faktör kişilik ölçeğinin nevroitiklik alt boyutu ile iş performansı arasında ilişki tespit edilememiştir. Araştırmada, çalışanların kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (Çelebi, 2020, s. 109).

Güneş, 2016 yılında Çankaya Belediyesinde görev alan 1200 çalışan ile yürütmüş olduğu çalışmada, katılımcıların, beş faktör kişilik ölçeğinin tüm alt boyut puanları ile iş performansı puanları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Güneş, 2016, s. 85).

Mateus ve arkadaşlarının 2021 yılında yayınlanan araştırmalarında, çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin, iş performanslarına etkisi incelenmiştir. 214 katılımcı ile yürütülen çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri ile performans arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra mükemmeliyetçi tutumun performansı etkilediği tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçi tutumun ve soyutlanmışlığın erkek çalışanlar üzerinde anlamlı fark yarattığı tespit edilirken, kadın katılımcılarda mükemmeliyetçi tutumun ve soyutlanmışlığın anlamlı fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır (Mateus vd., 2021, ss. 6-7).

Ficheter ve arkadaşlarının 2020 yılında yaptıkları çalışmada, şirket kurucularının kişilik özellikleri, algılanan stresleri, memnuniyetleri ve iş performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı şirket kurucularının kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma kapsamında, 141 şirket kurucusu ile çalışılmıştır. Araştırma sonucunda şirket kurucularının kişilik tipleri ile iş performansları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra algılanan stresin kurucuların kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu dolayısıyla iş performansı üzerinde negatif etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Araştırma sonucunda iş performansını arttırmada kişilik özelliklerinin önemine vurgu yapılmıştır (Ficheter vd., 2020, s. 9).

Rashid ve arkadaşları, 2016 yılında, banka veznesinde görev alan 200 çalışan ile yürüttükleri çalışmada, veznede görev alan çalışanların kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkileri incelenmişlerdir. Yapılan çalışma neticesinde banka veznesinde görev alan çalışanların kişilik özelliklerinin, iş performanslarına etki ettiği tespit edilmiştir (Rashid vd., 2016, ss. 65-72).

1.5. İş Performansı

İş performansı kavramının daha açıklayıcı olması adına, öncelikle iş ve performans kavramının açıklanması doğru olacaktır. İş kavramı, bireylerin temel ihtiyaçlarını giderebilmeleri hedefi ile hizmet ya da üretim sektörü içerisinde işin niteliğine göre zihin ya da kas gücü ile görev almaları olarak tanımlanmaktadır. Dünya üzerindeki üretim ve bireyler arasındaki bölüşüm için olmaları şart kurum ve kuruluşlardan meydana gelen ekonomik sistemin temeli, iş kavramını

tanımlamaktadır. Performans kavramı ise Türkçe literatürde, yapılan işten elde edilen verim gücü ve bireylerin yaptıkları iş sonucu elde ettikleri başarı olarak tanımlanmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2014, s. 313). Başka bir ifadede ise performans, çalışma ortamında iş görene verilen bir görevin ne ölçüde yerine getirildiğinin ölçümü olarak tanımlanmaktadır. Performans kavramı, en genel ve temel tanımı ile bireyin bir işi ya da görevi ortaya konulabilecek en etkin ve en verimli şekilde yapabilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Performans, belirli bir hedef doğrultusunda planlanmış etkinliklerin aksiyona geçirilmesi ile elde edilen verilerin, nitel veya nicel şekillerde ölçümünün bir sonucu olarak tanımlanmaktadır. Yapılan işe yönelik tüm etkinliklerin sonucu mutlak veya göreceli olacak şekilde değerlendirilebilir (Yağcı, 2021, s. 29).

İş performansı kavramı, çalışan bireylerin belirli bir zaman dilimi içerisinde kendilerinden beklenen sorumlulukları yerine getirmeleri sonucu elde etmiş oldukları verinin tamamı olarak tanımlanmaktadır. İş performansı kavramı temelde, boyutsal bir yapıya sahiptir. Bu nedenle iş performansında, yalnızca çalışan bireylerin işe dair bilgi, beceri ve tecrübeleri etkili değildir. İş performansında, çalışan bireylerin bilgi, beceri ve tecrübelerinin yanı sıra örgüt içinden ve örgüt dışından etki eden her faktör, ortaya konulan performans üzerinde büyük önem arz etmektedir. İş performansı, örgüt içerisindeki koşulların bir çıktısıdır. Bu örgütsel çıktının en verimli, etkin ve dinamik şekilde elde edilebilmesi ve örgütsel perspektiften olumlu bir bağlam yaratılabilmesi, örgüt kümesi içerisine alınabilecek birtakım girdiler ile desteklenebilmektedir (Akdemir vd., 2016, s. 118).

Yapılan çalışmalarda, çalışan bireylerin iş yerlerinde üstlerinden talep ettikleri birtakım isteklerin ve beklentilerin karşılanması durumunda, çalışanların iş performanslarının, iş doyumlarının ve motivasyonlarının arttığı ifade edilmiştir. Sanayi devriminden sonra ekonomik sistem içerisinde görev alan bireylere, ürünlerin üretilmesinde görev alan bir makine veya aralıksız hizmet etmesi gereken bir çalışan perspektifinden bakıldığı görülmektedir. Günümüzde bu bakış açısının aksine çalışan kişiler, ihtiyaçları ve psikososyal yönleri olan bireyler olarak ele alınmaktadır. İş performansı bir diğer ifade ile çalışan bireylerin, kurum ya da kuruluşlar tarafından belirlenmiş standartlar ile uyumlu davranış şekilleri ortaya koymaları sonucu

hedeflenen amaca ulaşabilme kapasiteleri olarak tanımlanmıştır (Çelik ve Turunç, 2010, ss. 19-41).

İş performansı, çalışan bireylerin yapmış oldukları işi nitelik, nicelik ve maliyet üzerinden icra etmeleri olarak da ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra iş performansı, çalışan bireylerin işlerini yaparken ortaya koydukları işlemleri tümüne verilen bir isimdir. Literatürde, iş performansına yönelik çeşitli bakış açıları ile birbirinden farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Bu farklı görüşler temelde iki başlık altında toplanmıştır. Birinci başlık altındaki görüşler, iş performansını çalışan bireylerin iş yaşamlarında gösterdikleri tutum ve davranışların bütünü olarak ele alırken, ikinci başlık altındaki görüşler, iş performansını çalışan bireylerin tutumları sonucundaki çıktıların nesnel ölçümü olarak tanımlanmaktadır (Yelboğa, 2006, ss. 1303-2860). Bunların yanı sıra çalışan bireylerin, iş performanslarının ölçümündeki temel amaç çalışanların işe yönelik davranışlarını geliştirmektir. Burada ölçüm sürecinde oluşabilecek temel sorun, örgütsel çıktıların, çalışan bireylerin tutum, değer, algı ve davranışlarını geliştirmeye ve değiştirmeye yönelik bilgileri sağlamamasıdır. Çalışan bireylerin, performans düzeylerini değerlendirirken objektif, tarafsız, nesnel olunması ve doğru ölçüm araçları ile ölçüm yapılması esas olup, örgüt tarafından elde edilen çalışanların performans sonuçları, şeffaflık içerisinde paylaşılmalıdır. Bu şeffaf paylaşımın temel nedeni çalışan bireylerin aldıkları geri bildirimler ile güçlü ve geliştirilebilir yönlerini fark etmeleri ve bağlamsal kaynaklar üzerinden, tehditleri ve fırsatları değerlendirerek kendilerini geliştirebilmeleridir (Doğan, 2020, ss. 44-55).

1.5.1. İş Performansının Önemi

Çalışma ortamı içerisinde etkin bir şekilde var olabilmenin ve yüksek düzeyde performans sergileyebilmenin ilk ve temel koşulu çalışan bireyin yapmış olduğu işin inceliklerine yönelik bir altyapısının olmasıdır. Bunun yanı sıra çalışan bireylerin kendilerine verilmiş olan görevleri, beceri açısından karşılayabiliyor olmaları, iş ortamında koşullara göre esnek davranabilmeleri ve yaratıcı çözümler üretebilmeleri yüksek iş performansı göstermenin başlıca koşullarıdır. Günümüz yöneticileri, çalışanların iş performans değerlendirmelerini görev performansları, vatandaşlık

davranışları ve zarar verici davranışlar olmak üzere üç ana başlık altında incelemektedir (Akçin, 2021, s.318).

Görev performansı başlığı altında, çalışanların rutin çalışma düzenleri, adaptif davranışları ve yaratıcı fikirleri ele alınırken, vatandaşlık davranışları başlığı altında çalışanların kişilerarası yardımlaşmaları, örgütsel söylemleri, çalışma ortamı içerisinde iş arkadaşlarına yönelik cesaretlendirici tutum ve erdemli davranışları ele alınmaktadır. Zarar verici davranışlar başlığı altında ise mülkiyet sapması (hırsızlık ve sabotaj), üretim sapması (kaynakların israfı ve madde bağımlılığı), politik sapma (dedikoduculuk ve nezaketsizlik) ve kişisel saldırı (taciz ve suiistimal) başlıkları ele alınmaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011, ss. 183-207). Performans kavramı temelde, kısıtlı bir zaman aralığında sürdürülen aksiyonların, belirli bir amaca ulaşabilme düzeyi olarak ifade edilirken, örgüt açısından performans kavramı, belirli bir zaman aralığında üretilen ürün olarak ifade edilmektedir. Çalışan birey yönünden bakıldığında ise performans belirli bir zamanda belirlenmiş hedefe ulaşabilmek için ortaya konulan verimlilik olarak ifade edilmektedir (Aşkun, 2018, ss. 3-60).

Performans değerlendirme sisteminin önemi ve değerlendirmesi temelde örgüt üstünden ele alınmaktadır. Örgüt açısından bakıldığında, iyi performans yönetimi yapılan bir işletmede, örgütün verimliliğinin arttığı, sunulan hizmetin ya da ürünün kalitesinin iyileştirildiği, örgütte çalışan bireylerin kişisel gelişimlerine olanak sağlandığı, çalışanların motivasyonlarının çeşitli etkenlerle arttırıldığı, örgüt amaçlarının, çalışanların kişisel amaçlarına indirgenebilmesinin sağlandığı ve insan kaynaklarında görev alan çalışanların örgüt içerisinde görev alan diğer çalışanlar için ihtiyaç halinde eğitim tasarımları hazırlandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların değerlendirildiği kriterlerin standart olması sebebiyle yöneticilerin kontrol ve planlama işlevlerini daha rahat yerine getirdikleri tespit edilmiştir. Çalışan bireylere, somutlaştırılmış kriterler üzerinden yapılan iş performansı değerlendirmesi, örgütteki yetki devrini kolaylaştırmakta ve yöneticilerin astlarının problemlerini saptamalarına, anlamalarına ve çözmelerine olanak sağlamaktadır (Bayyurt, 2011, ss. 577-592).

1.5.2. Performans Farklılıklarının Nedenleri

Örgüt içerisinde görev alan çalışanların, iş performanslarındaki farklılıklar, belli başlı faktörlerin yokluğu ya da varlığı ile açıklanabilir. Bu faktörlerden ilk olanı bireysel farklılıklardır. Bireysel farklılıklar başlığı, çalışanların cinsiyetleri ve yaşları gibi demografik özellikleri, kişisel bilgileri, deneyimleri, beceri ve kabiliyetleri gibi kişisel özellikleri içermenin yanı sıra inanç, ilgi, davranış ve motivasyon gibi psikolojik özellikleri de içermektedir. Çalışanların kendi performanslarına ilişkin kişisel değerlendirmeleri, örgütün objektif performans değerlendirme ölçütleri ile çoğu zaman uyuşmamaktadır. Örgüt içerisindeki yönetici kadrosu, çalışanlara zaman zaman güvenlerini ve beğenilerini hissettirebilmektedir. Burada bir çalışanın diğerine kıyasla yönetici nezdinde farklı algılanışı performans kriterlerinin geçerliliğine etki etmektedir (Yener, 2007, ss. 3-168).

Çalışanların, iş performanslarındaki farklılıklara etki eden bir diğer faktör ise örgütsel farklılıklardır. Örgütsel farklılıklar başlığı temelde, çalışma ortamı içerisindeki koşulları, örgütün yapısını, çalışanlar arası iletişimi, yönetim ve insan kaynakları politikalarını içermektedir. Örgütler arasında fark yaratan iletişim, yönetim politikaları ve örgüt yapısı gibi faktörlerin çalışanların performanslarına büyük oranda etki ettiği tespit edilmiştir. Örgüt bünyesinde yer alan kaynaklar, örgütün temel yapısında olan özellikleri ve prensipleri temsil etmektedir. Bu nedenle örgüt yapısında olan özelliklere, çalışma ortamı, uygun liderlik anlayışı, örgüt iklimi, örgüt kültürü, insan kaynakları politikaları ve yönetim stratejileri örnek olarak verilebilmektedir. Bunun yanı sıra çalışma ortamındaki fiziki koşullar, örgüt içi iletişim sıklığı, araç ve gereç temini, teknik imkanlar, otorite figürünün varlığı ve çalışanların iş birliği düzeyi de örgütsel kaynak olarak ele alınmaktadır (Kesen, 2015, ss. 535-562).

İş performansına etki eden bir diğer faktör, iş kaynaklarıdır. İş kaynakları başlığı altında, çalışanların işleri yapma şekilleri, örgütsel vatandaşlık yaklaşımları, iş kontrolü, kişi iş uyumu dengesi, görev kimliği, geri bildirim, çalışma saatleri, objektif iç ve dış maaş durumu yer almaktadır. Bu bağlamda, her örgütün kendine has iş kaynakları olduğu ve bu kaynakların çalışan bireylerin performanslarına farklı düzeylerde etki ettiği belirtilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010, ss. 183-206).

1.5.3. İş Performansı Değerlendirmenin Amacı

Örgütlerde insan kaynakları tarafından yapılan iş performansı değerlendirmenin temel amacı, insan kaynakları ile ilişkili konu başlıklarını, objektif ve nitelikli şekilde yönetime sunmaktır. İnsan kaynakları çalışanları tarafından, örgüt yönetimine sunulan bilgiler, örgüt kaynakların en etkin şekilde kullanılabilmesi ve örgüt çalışanlarının performanslarının artırılabilmesi hedefine hizmet etmektedir. Örgütlerde belirli aralıklarla tekrarlanan performans değerlendirme ölçeklerinden alınan sonuçlar, çalışan bireylerin halihazırda devam eden görevlerinde daha önceden objektif kriterler ile belirlenmiş standartlara ulaşabilme becerilerine dair veri sağlamaktadır. Örgütte çalışan bireylerin, yöneticiler tarafından belirlenmiş standartlara ulaşamamaları halinde, ilgili sonuca neden olan faktörlerin insan kaynakları çalışanları tarafından araştırıldığı ve çalışanlar için gerekli olduğu düşünülen eğitim programları oluşturularak probleme müdahale edildiği ifade edilmiştir (Bayram, 2006, ss. 47-65).

Akşit'e göre performans değerlendirmenin temel amacı, insan kaynakları tarafından yürütülen değerlendirme sonucunda, çalışanlara ve işe dair sistemli ve objektif bilgi akışı sağlanmasıdır. Performans değerlendirmenin alt amaçları ise performans düzeyini geliştirmek, çalışan bireyleri ve örgütü sergiledikleri performansa dair bilgilendirmek, çalışanlardan beklenen kriterleri şeffaf bir dille açıklamak ve örgütün temel amaçlarına uyumlu bireysel performans gelişimini sağlamaktır. Performans değerlendirme, örgütte çalışan bireyler hakkında detaylı bilgiye sahip olmak, örgüt içi görev değişimi ya da terfi kararlarını belirlemek, kriz durumlarında işten çıkarma kararlarını kolaylaştırmak, çalışanları motive etmek, örgütün uzun ve kısa vadeli hedeflerini belirlemek ve bu belirlenen hedefler doğrultusunda belirli aralıklarla ölçümler yapmak, yıllık maaş artışlarını belirlemek, tazminat değişikliklerini kararlaştırmak ve iyileştirilmesi için birbirinden farklı amaçlara hizmet etmektedir (Akşit, 2006, ss. 76-101).

1.5.4. Performans Değerlendirme Süreci

Örgüt içerisinde yer alan insan kaynakları birimi, çalışanlara yönelik bir iş performansı değerlendirmesi yaparken belirli basamakları izlemektedir. Bu basamaklardan birincisi amacın belirlenmesidir. Birinci basamakta, çalışanlara yapılacak performans değerlendirmesinin amacı, kapsamı ve kullanılacak performans ölçeğinin kriterleri belirlenir. Birinci adımın sonunda, yapılacak iş performans değerlendirmesinin süresi ve sıklığına karar verilir. İkinci basamakta ise kullanılacak iş performansı kriterleri belirlenir. İkinci basamakta, ölçülmek istenilen davranışların, konu başlıklarının, çalışanların kişisel özelliklerin seçimi ve bu seçimler ile ilişkili kriterlerin belirlenmesi işlemleri yapılmaktadır. İkinci basamakta kullanılan ve insan kaynakları uzmanlarınca oluşturulan bu kriterlerin açık ve anlaşılır olması gerekmektedir (Tunçer, 2013, ss. 87-108). Performans değerlendirme sürecinin üçüncü basamağında, değerlendirmeyi yapacak kişilerde aranacak kriterlere ve kişilere karar verilmektedir. Değerlendirme sürecinin dördüncü basamağında, değerlendirme yöntemi belirlenmektedir. Belirlenen yöntemin geçerlilik ve güvenilirliği insan kaynakları uzmanlarınca kontrol edilmektedir. Performans değerlendirme sürecinin son adımı olan beşinci basamakta, belirlenen ölçüm aracı ile çalışanlara ölçüm yapılarak veriler toplanmaktadır. Toplanan veriler uzmanlarca düzenlenmekte, değerlendirilmekte ve çalışanların bireysel geri bildirimleri oluşturulmaktadır. Çalışanlardan elde edilen veriler neticesinde, örgüt kriterleri altında performans gösteren çalışanlara yönelik eğitim programları oluşturulmakta ve insan kaynakları uzmanlarınca süreç takip edilmektedir (Balçık vd., 2016, ss. 87-99).

1.5.5. İş Performansı ile İlişkili Kavramlar

İş performansı kavramı, ulusal literatürde daha öncesinde dışsal prestij algısı (Toker, 2021, s. 95), örgütsel bağlılık (Kayabaşı, 2019, s. 147), duygusal zekâ (Keleş, 2018, s. 97; Karakoçan, 2018, s. 29; Yüksel, 2006, s. 113), beş faktör kişilik özelliği (Güneş, 2016, s. 83; Çelebi, 2020, s. 84; Taştırmur, 2018, s. 98), iş tatmini (Kayabaşı, 2019, s. 147) ve algılanan aşırı niteliklilik (Toker, 2021, s. 95) gibi farklı değişkenler ile birlikte sıklıkla çalışılmıştır.

İş performansı kavramı, uluslararası literatürde daha öncesinde motivasyon (Mensah vd., 2015, s. 296), duygusal zekâ (Mishra ve Mohapatra, 2010, ss. 53-61; Ngah vd., 2009, ss. 103-112; Khokhar ve Kush, 2009, s. 281), prososyal destek (Kelly vd., 2020, s. 118), iş baskısı (Bakker, 2020, s. 100), kişilik özellikleri (Rashid, 2016, s. 70; Fichter, 2020, s. 8), eğlenceli iş tasarımı (Bakker, 2020, s. 100), duygusal destek (Kelly vd., 2020, s. 118; Mateus vd., 2021, ss. 6-7) gibi farklı değişkenler ile birlikte sıklıkla çalışılmıştır.

1.5.6. İş Performansı ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Çalışma

İş performansı ile ilişkili literatürde yer alan ulusal çalışma bulguları incelediğinde, Kayabaşı 2019 yılında, devlet hastanesinde görev alan 461 sağlık çalışanı ile yürüttüğü çalışmada örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yapılan araştırma neticesinde meslekte toplam çalışma yılı ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansının bazı alt gruplarında anlamlı farklar ortaya koyduğu tespit edilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 147).

Toker'ın 2021 yılında yaptığı çalışmada, aşırı niteliklilik ile iş performansı arasında yer alan ilişkide, dışsal prestij algısının rolünü incelemiştir. Toker bu çalışmada, Kayseri ilinde görev alan 400 öğretmen ve okul yöneticisi ile çalışmıştır. Araştırma sonucunda aşırı nitelikliliğin iş performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise algılanan prestijin, aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı rolü olmadığıdır (Toker, 2021, s. 95).

İş performansı ile ilişkili literatürde yer alan uluslararası çalışma bulguları incelediğinde, Bakker ve arkadaşlarının, 2020 yılında yayınlanan çalışmalarında, eğlenceli iş tasarımının yoğun iş günlerinde, iş performansına etkisini incelemiştir. Araştırma kapsamında, 2310 Norveçli deniz askeri öğrencisi ile çalışılmıştır. Araştırma sonunda, zorlu görevleri eğlenceli iş tasarımları ile katılımcılara sunmanın, iş performansını arttırdığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra çalışmada, eğlenceli iş tasarımının iş baskısını azalttığı tespit edilmiştir (Bakker vd., 2020, s. 100).

Kelly ve arkadaşlarının 2020 yılında yaptıkları çalışmada, yöneticilerin duygusal desteği ile çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide prososyal desteğin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların prososyal motivasyonları yükseldikçe yöneticilerin duygusal desteğinin, çalışanları olağan dışı davranışlara yönlendirdiği tespit edilmiştir. Prososyal motivasyon ile yöneticilerin duygusal desteği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Kelly vd., 2020, s. 118).

Mensah ve arkadaşları 2015 yılında yayınlanan araştırmalarında, çalışanların motivasyonlarının, iş performansları üzerine etkilerini incelenmişlerdir. Araştırma, Ganalı altın madeni çalışanları ile yürütülmüştür. Araştırma sonunda motivasyon ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Mensah vd., 2015, s. 296)

1.5.7. Duygusal Zekâ ile İş Performansı ile İlgili Çalışmalar

Bu çalışma kapsamında yer alan duygusal zekâ ve iş performansı kavramlarının ulusal ve uluslararası literatürde daha önceden birlikte çalışıldığı bazı araştırmalar yer almaktadır. Yüksel'in 2006 yılında Türkiye genelinde üç farklı firmanın çalışanları ile yaptığı araştırmada, çalışan bireylerin duygusal zekâları ile iş performansları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bunun yanı sıra kadın çalışanların duygusal zekâ puanları, erkek çalışanların duygusal zekâ puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Duygusal zekâ ve iş performansı değerlendirmesine medeni durum değişkeni üzerinde bakıldığında ise medeni durum değişkeninin duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır (Yüksel, 2006, s. 113).

Karakoçan 2018 yılında, özel ve kamu sektöründe görev alan 471 çalışan birey ile araştırmasını yürütmüştür. Araştırma kapsamında, çalışan bireylerin duygusal zekâlarının, iş performanslarına etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda çalışan bireylerin duygusal zekâlarının, iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutunun, iş performansları ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Karakoçan, 2018, s. 29).

Keleş'in 2018 yılında, 354 çalışan birey ile araştırmasını yürütmüştür. Araştırmada toplumsal değerlerin, duygusal zekâ, iş performansı ve iş tatmini üzerine etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, çalışan bireylerin duygusal zekâlarının iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutunun, ve toplumsal değerlerin performansı pozitif yönde anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmada, çalışanların iş performansları ile kendi duygularının farkındalığı, içsel tatmin, dışsal tatmin arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirtilmiştir (Keleş, 2018, s. 97).

Khokhar ve Kush'un 2009 yılında Hindistan'da, 40-55 yaş aralığındaki 200 yönetici ile yaptıkları çalışmada, duygusal zekânın iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyut puanı yüksek olan yöneticilerin, iş performanslarının da yüksek olduğunu tespit edilmiştir (Khokhar ve Kush, 2009, s. 281).

Ngah ve arkadaşları ise 2009 yılında, Malezya'da görev alan akademisyenler ile duygusal zekâ ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ngah ve arkadaşlarının çalışmasında, duygusal zekâ kavramının iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutunun, iş performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, duyguların değerlendirilmesi ve ifade edilmesi iş performansı ile orta düzeyde ilişki ortaya koymuştur (Ngah vd., 2009, ss. 103-112).

Mishra ve Mohapatra'nın 2010 yılında, Hindistan Delhi'de çalışan bireyler ile yaptıkları çalışmada duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde korelasyonlar tespit edilmiştir (Mishra ve Mohapatra, 2010, ss. 53-61).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Yapılan çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları , araştırma süreci ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, duygusal zekâ, beş faktör kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli içerisinde iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını ya da yokluğunu ve ölçüsünü belirlemeyi amaçlayan bir modeldir (Büyüköztürk, 2014, s.184). Bu araştırma içerisinde, bağımlı değişken iş performansı, bağımsız değişkenler ise kişilik özellikleri ve duygusal zekâdır.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni, Türkiye genelinde özel ve kamu kurumlarında çalışan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan ve araştırmaya gönüllülük ilkesini kabul ederek katılan 310 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Yapılan çalışmanın örneklem grubuna ulaşılırken, kartopu örnekleme bir diğer adı ile zincirleme örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Baltacı, 2018, s.246).

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma kapsamında, katılımcıların sosyodemografik özelliklerine dair bilgi almak amacı ile sosyo-demografik bilgi formu, katılımcıların duygusal zekâlarını ölçmek için “Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği”, kişilik özelliklerini ölçmek için “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ve iş performanslarını ölçmek için “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıları araştırmaya dair bilgilendirmek ve çalışmaya gönüllü katıldıklarını belgelemek amacıyla katılımcılara “Bilgilendirilmiş Onam Formu” onaylatılmıştır.

2.3.1. Demografik Bilgi Formu

Çalışma kapsamında araştırmacılar tarafından oluşturulan demografik bilgi formunda bireylerin, medeni durumları, cinsiyetleri, yaş aralıkları, sağlık alanındaki görevleri, çalıştıkları kurumun türü, gelir düzeyleri, çalıştıkları birimden ayrılma/ayrılmama düşünceleri, çocuk sahibi olma/olmama durumları, çalışma ortamından memnun olma/olmama durumları, çalıştıkları kurumdaki ayrılmayı düşünme/düşünmeme fikirleri, haftada kaç saat çalıştıkları, çalışma düzenleri (sadece gece, sadece gündüz veya gündüz-gece dönüşümlü), görev aldıkları bölüm (yoğun bakım, acil servis veya poliklinik), mesleğini kendine uygun bulma/bulmama düşünceleri, nöbet tutma/tutmama durumları, ve fırsat olsa iş değişimi yapmak isteme/istememe durumları hakkında bilgi almak amaçlanmıştır.

2.3.2. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği

1990 yılında Salovey ve Mayer'in duygusal zekâyâ yönelik ortaya koymuş oldukları modelden yola çıkarak, 1998 yılında Schutte, Hall, Cooper, Haggerty, Malouff, Golden ve Dornheim tarafından geliştirilen ve 2004 yılında Austin, McKenney, Huang, Saklofese ve Huang tarafından düzenlenmesi yapılan ölçek bireylerin duygusal zekâ boyutlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekte 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmaktadır. Ölçeğin son formu 41 maddeden, 3 alt boyuttan ve genel duygusal zekâ puanından oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 3 alt kategori sırasıyla; duyguların değerlendirilmesi, ruh halinin düzenlenmesi/iyimserlik ve duyguların kullanımı şeklindedir. Yetişkinlere uygulanabilen ölçekte zaman sınırlaması bulunmamaktadır (Toprakçioğlu, 2019, s. 32).

Ölçek içerisinde, tersine puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekteki her bir madde 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanların düşük olması bireyin duygusal zekâ kapasitesini darlığına dikkat çekerken, ölçekten yüksek puan alınması duygusal zekâ kapasitesinin genişliğine dikkat çekmektedir. 2011 yılında Tok, Saltukoğlu ve Tatar tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach-Alpha değeri 0,806 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan her madde 1-Kesinlikle katılmıyorum,

2-Katılmıyorum, 3-Fikrim yok, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplanmaktadır (Bilim, 2018, s. 153).

Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği'nin, 2011 yılında Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Tok, Saltukoğlu ve Tatar tarafından yapılmıştır. Çalışma sonucu Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı 0,82, alt boyutları için ise 0,75, 0,39 ve 0,76 olarak tespit edilmiştir. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı (n=85) $r=0,56$ olarak tespit edilmiştir. Madde ve puan korelasyonları 0,40 ile 0,70 arasındadır. Ölçeğin ayırt edici geçerliliğine bakıldığında ölçeğin, kişilik özellikleri ile 0,40 düzeyinde ve iş performansı ile 0,50 düzeyinde anlamlı geçerlilik katsayısına sahip olduğu tespit edilmiştir (Tok, Saltukoğlu ve Tatar, 2011, s. 325; Yüksel, 2006, s. 89).

Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği'nin bu araştırmanın örneklemindeki güvenilirliğini tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucu ölçeğin alt boyutları için Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi alt boyutu için ,908, duyguların kullanımı alt boyutu için ,697, duyguların değerlendirilmesi alt boyutu için ,840 ve ölçek toplam puanı için ,954 olarak hesaplanmıştır.

2.3.3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

1991 yılında John, Donahue ve Kentle tarafından, bireylerin kişilik özelliklerini belirlemek amacı ile geliştirilmiştir. Ölçekte 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmaktadır. Ölçek 44 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 5 alt boyut sırasıyla dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık şeklindedir. Yetişkinlere uygulanabilen ölçekte zaman sınırlaması bulunmamaktadır. Ölçekte 21., 23., 6., 8., 9., 12., 18., 31., 34., 24., 27., 2., 37., 41. ve 43.maddeler tersten puanlanmaktadır. Ölçekteki her bir madde 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçekteki bir boyuttan alınan yüksek puan bireyin o boyuttaki kişilik özelliklerinin baskın olabileceğine dikkat çekmektedir. Ölçekte yer alan her madde (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplanmaktadır (Tanar, 2020, s. 28).

Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nin, 2005 yılında Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Sümer ve Sümer tarafından yapılmıştır. Çalışma sonucu Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı alt boyutları için ise nevrotiklik 0,70, dışadönüklük 0,77, deneyime açıklık 0,76, uyumluluk 0,70 ve sorumluluk 0,78 olarak tespit edilmiştir. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.80 ile 0.90 aralığında ve iç tutarlılık kat sayısını 0,85 olarak tespit edilmiştir. Madde ve puan korelasyonları 0,70 ile 0,80 arasındadır. Ölçeğin, duygusal zekâ ile 0,40 düzeyinde ve iş performansı ile 0,60 düzeyinde anlamlı geçerlilik katsayısına sahip olduğu tespit edilmiştir (Bahar ve Kağan, 2018, s. 681; Tok, Saltukoğlu ve Tatar, 2011, s. 325).

Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nin bu araştırmanın örneklemindeki güvenilirliğini tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucu ölçeğin alt boyutları için Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla dışadönüklük boyutu için ,810, nevrotiklik boyutu için ,752, sorumluluk boyutu için ,833, uyumluluk boyutu için ,804 ve deneyime açıklık boyutu için ,906 olarak hesaplanmıştır.

2.3.4. İş Performansı Ölçeği

2005 yılında Kim ve diğerleri tarafından çalışan bireylerin iş performanslarını ölçmek amacıyla geliştirilen ve 2013 yılında Çınar tarafından Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan iş performansı ölçeği toplamda 6 önermeden meydana gelmekte ve ölçekte 5'li likert tipi derecelendirme kullanılmaktadır. Ölçekte herhangi bir alt boyut yer almamakta ve tersine puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekteki her madde 1-5 puan arasında değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan her madde 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum ve 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklinde cevaplanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan bireyin yüksek düzeyde iş performansı sergileyebileceğine dikkat çekmektedir. 2013 yılında Çınar tarafından yapılan analiz sonucunda, İş Performansı Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,863 (yüksek) olarak tespit edilmiştir (Kayabaşı, 2019, s.104).

İş Performansı Ölçeği'nin, 2013 yılında Çınar tarafından Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucu Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı 0,83 olarak tespit edilmiştir. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.80 ve iç tutarlılık kat sayısını 0,86 olarak tespit edilmiştir. Madde ve puan korelasyonları 0,74

ile 0,86 arasındadır. Ölçeğin, duygusal zekâ ölçeği ile 0,50 düzeyinde ve beş faktör kişilik ölçeği ile 0,60 düzeyinde anlamlı geçerlilik katsayısına sahip olduğu tespit edilmiştir (Çınar ve Özyılmaz, 2018, s. 135; Tok, Saltukoğlu ve Tatar, 2011, s. 325).

İş Performansı Ölçeği'nin, bu araştırmanın örneklemindeki güvenilirliğini tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucu ölçeğin Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,945 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Araştırma Süreci

Araştırma sürecinin başında, çalışmanın konusu, değişkenler, örneklem, çalışmanın kapsamı ve içeriği, değişkenleri ölçmek için ölçme araçları ve araştırma yöntemi kararlaştırılarak bir araştırma önerisi oluşturulmuştur. Oluşturulan öneri onaylandıktan sonra çalışma için şart olan etik kurul onayı alınmıştır. Prosedürel işlemler onaylandıktan sonra çalışmanın uygulama bölümüne geçilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler, sağlık çalışanlarından meydana gelen örneklem grubuna uygulandıktan sonra elde edilen veriler istatistik programında analiz edilmiştir. Toplanan verilerin analiz işleminin ardından sonuçlar raporlanarak araştırma tamamlanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Toplam 310 sağlık çalışanına, Google form üzerinden anket uygulanmıştır. Betimsel verilerin analizinde ortalama, standart sapma yüzde ve frekans değerleri kullanılmıştır. Verilerin normalliği, çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin + 2 ve -2 arasında yer aldığı normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010, s.100). Bu çalışmada çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıklar arasında olmadığı görülmüş, dolayısıyla verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılarak parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. Ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Gruplar arası farklarda ise Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 25 programı ile gerçekleştirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, katılımcıların betimleyici verilerinin analizlerine ve ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bulgulara yer verilmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizlerin tamamı SPSS 25 programında analiz edilmiş ve bu bölümde analizlerin bulguları açıklanmıştır.

3.1. Betimleyici Verilerin Analizi

Bu bölümde, betimleyici verilere yer verilmiştir. Katılımcıların, demografik özelliklerine yönelik yüzde ve frekans değerleri ile araştırmada kullanılan ölçekler için en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	135	43,5
	Erkek	175	56,5
Yaş	25-44 Yaş	241	77,7
	45-64 Yaş	69	22,3
Medeni Durum	Evli	189	61,0
	Bekar	121	39,0
Sağlık Alanındaki Görevi	Doktor	112	36,1
	Hemşire	196	63,2
	Diğer	2	,6
Çalışılan Kurum Turu	Özel Kurum	151	48,7
	Kamu Kurumu	159	51,3
Gelir Düzeyi	Düşük	4	1,3
	Orta	269	86,8
	Yüksek	37	11,9
Fırsat Olsa İşi Değiştirme İsteği	Evet	33	10,6
	Hayır	277	89,4
Çalışma Düzeni	Sadece Gündüz	57	18,4
	Sadece Gece	5	1,6
	Gece-Gündüz Dönüşümlü	248	80,0
Çocuk Bulunma Durumu	Var	159	51,3
	Yok	151	48,7
Haftalık Çalışma Saati	51 Saat	56	18,1
	51 Saat Üstü	254	81,9
Nöbet Tutma Durumu	Tutan	248	80,0
	Tutmayan	62	20,0
Çalışılan Bölüm	Yoğun Bakım	104	33,5
	Acil Servis	120	38,7
	Poliklinik	86	27,7
Çalışma Ortamı Memnuniyeti	Memnun Olan	303	97,7
	Memnun Olmayan	7	2,3
Çalıştığı Birimden Ayrılmayı Düşünme	Düşünen	10	3,2
	Düşünmeyen	300	96,8
Kurumdan Ayrılmayı Düşünme	Düşünen	20	6,5
	Düşünmeyen	290	93,5
Mesleği Kendine Uygun Bulma Durumu	Bulan	309	99,7
	Bulmayan	1	,3

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1' de verilmiştir. Araştırmada, 135 (%43,5) kadın ve 175 (%56,5) erkek bulunmaktadır. 25-44 yaş arası 241 (%77,7) katılımcı, 45-64, yaş arası 69 (%22,3) katılımcı bulunmaktadır. Araştırmaya katılan, 189 (%61,0) katılımcı evli ve 121 (%39,0) katılımcı bekardır. Sağlık alanındaki göreve göre 112 katılımcı (%36,1) doktor, 196 (%63,2) katılımcı hemşire ve 2 (%6) katılımcı diğer görev alanına mensuptur. 151 (%48,7) katılımcı özel bir kurumda 159 (%51,3) katılımcı kamu kurumunda çalışmaktadır. Araştırmada, 4 (%1,3) katılımcı düşük, 269 (%86,8) katılımcı orta ve 37 (%11,9) katılımcı yüksek gelir düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir. 33 (%10,6) katılımcı fırsatı olsa işini değiştireceğini, 277 (%89,4) katılımcı değiştirmeyeceğini belirtmiştir. Araştırmada 57 (%18,4) katılımcı sadece gündüz çalışmakta, 5 (%1,6) katılımcı sadece gece çalışmakta ve 248 (%80,0) katılımcı hem gece hem de gündüz çalışmaktadır. 159 (%51,3) katılımcının çocuğu bulunmakta, 151 (%48,7) katılımcının çocuğu bulunmamaktadır. 56 (%18,1) katılımcı 51 saat, 254 (%81,9) katılımcı 51 saat üstü çalışmaktadır. 248 (%80,0) katılımcı nöbet tutmakta, 62 (%20,0) katılımcı nöbet tutmamaktadır. Araştırmaya katılan 104 (%33,5) katılımcı yoğun bakımda, 120 (%38,7) katılımcı acil serviste ve 86 (%27,7) katılımcı poliklinikte çalışmaktadır. 303 (%97,7) katılımcı çalıştığı ortamdan memnun, 7 (%2,3) katılımcı memnun değildir. 10 (%3,2) katılımcı çalıştığı birimden ayrılmayı düşünmekte, 300 (%96,8) katılımcı düşünmemektedir. 20 (%6,5) katılımcı çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmekte, 290 (%93,5) katılımcı düşünmemektedir. 309 (%99,7) katılımcı mesleğini kendine uygun bulmakta, 1 (%3) katılımcı bulmamaktadır.

Tablo 2. Açık Uçlu Sorulara İlişkin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Min	Maks	$\bar{x}$	Ss
Sağlık Alanında Çalışma Süresi	1	35	8,37	5,38
Mevcut Kurumda Çalışma Süresi	1	25	6,91	3,89

Tablo 2'de araştırmada sorulan açık uçlu sorulara ilişkin betimleyici istatistikler verilmiştir.

Sağlık alanında çalışma süresi değişkeni için aralık 1- 35 arasında, ortalama= 8,37 ve standart sapma= 5,38 olarak hesaplanmıştır. Mevcut kurumda çalışma süresi için aralık 1-25 arasında, ortalama= 6,91 ve standart sapma= 3,89 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Min	Maks	$\bar{x}$	ss	Çarpıklık	Basıklık
Dışadönüklük	8	37	29,21	3,97	-3,06	11,92
Nevrotiklik	8	36	24,01	3,79	-,16	4,79
Sorumluluk	9	40	28,77	4,07	-1,30	7,55
Uyumluluk	9	40	28,57	4,02	-1,23	7,86
Deneyime Açıklık	10	45	37,15	4,61	-4,01	17,98
İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi	12	57	43,58	5,42	-3,36	15,53
Duyguların Kullanımı	6	27	19,95	2,95	-1,50	5,45
Duyguların Değerlendirilmesi	10	47	28,90	5,45	,25	1,99
Duygusal Zekâ Ölçeği -Toplam	28	131	92,44	12,43	-1,69	9,02
İş Performansı Ölçeği	6	30	23,72	3,14	-3,30	15,43

Tablo 3’de Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği için en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük boyutu için aralık 8-37 arasında, ortalama= 29,21 ve standart sapma= 3,97, çarpıklık= -3,06 ve basıklık= 11,92 olarak hesaplanmıştır. Nevrotiklik boyutu için aralık 8-36 arasında, ortalama= 24,01 ve standart sapma= 3,79, çarpıklık= -,16 ve basıklık= 4,79 olarak hesaplanmıştır. Sorumluluk boyutu için aralık 9-40 arasında, ortalama= 28,77 ve standart sapma= 4,07, çarpıklık= -1,30 ve basıklık= 7,55 olarak hesaplanmıştır. Uyumluluk boyutu için aralık 9-40 arasında, ortalama= 28,57 ve standart sapma= 4,02, çarpıklık= -1,23 ve basıklık= 7,86 olarak hesaplanmıştır. Deneyime Açıklık boyutu için aralık 10-45 arasında, ortalama= 37,15 ve standart sapma= 4,61, çarpıklık= -4,01 ve basıklık= 17,98 olarak hesaplanmıştır.

Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi alt boyutu için aralık 12-57 arasında, ortalama= 43,58 ve standart sapma= 5,42, çarpıklık= -3,36 ve basıklık= 15,53 olarak hesaplanmıştır. Duyguların Kullanımı alt boyutu için aralık 6-27 arasında, ortalama= 19,95 ve standart sapma= 2,95, çarpıklık= -1,50 ve basıklık= 5,45 olarak hesaplanmıştır. Duyguların Değerlendirilmesi alt boyutu için aralık 10-47 arasında, ortalama= 28,90 ve standart sapma= 5,45, çarpıklık= ,25 ve basıklık= 1,99 olarak hesaplanmıştır. Ölçek toplam puanı için aralık 28-131 arasında, ortalama= 92,44 ve standart sapma= 12,43, çarpıklık= -1,69 ve basıklık= 9,02 olarak hesaplanmıştır.

İş Performansı Ölçeği için aralık 6-30 arasında, ortalama= 23,72 ve standart sapma= 3,14, çarpıklık= -3,30 ve basıklık= 15,43 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alfa Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alfa
Dışadönüklük	,810
Nevrotiklik	,752
Sorumluluk	,833
Uyumluluk	,804
Deneyime Açıklık	,906
İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi	,908
Duyguların Kullanımı	,697
Duyguların Değerlendirilmesi	,840
Duygusal Zekâ Ölçeği -Toplam	,954
İş Performansı Ölçeği	,945

Tablo 4 'de, Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği için Cronbach's Alfa güvenirlik analizi sonuçları verilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük boyutu için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,810 olarak hesaplanmıştır. Nevrotiklik boyutu için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,752 olarak hesaplanmıştır. Sorumluluk boyutu için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,833 olarak hesaplanmıştır. Uyumluluk boyutu için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,804 olarak hesaplanmıştır. Deneyime Açıklık boyutu için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,906 olarak hesaplanmıştır.

Schutte Duygusal Zeka Ölçeği İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi alt boyutu için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,908 olarak hesaplanmıştır. Duyguların Kullanımı alt boyutu için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,697 olarak hesaplanmıştır. Duyguların Değerlendirilmesi alt boyutu için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,840 olarak hesaplanmıştır. Schutte Duygusal Zeka Ölçeği toplam puanı için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,954 olarak hesaplanmıştır.

İş Performansı Ölçeği için Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ,945 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmaların güvenilirlik skor aralığı için Cronbach's Alpha değerlerine bakılmaktadır (Büyüköztürk, 2014, s. 108). Yukarıda yer alan betimsel istatistik tablosunda, ölçeklerin Cronbach alfa değerleri incelendiğinde; beş faktör kişilik ölçeği, Schutte duygusal zeka ölçeği ve iş performansı ölçeklerinin ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerinin sonucunda güvenilir ölçekler oldukları tespit edilmiştir.

3.2. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik Spearman korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	r/p	İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi	Duyguların Kullanımı	Duyguların Değerlendirilmesi	DZÖ-Toplam
Dışadönüklük	r	,452**	,441**	,375**	,436**
	p	,000	,000	,000	,000
Nevrotiklik	r	,482**	,394**	,371**	,411**
	p	,000	,000	,000	,000
Sorumluluk	r	,504**	,343**	,341**	,362**
	p	,000	,000	,000	,000
Uyumluluk	r	,560**	,344**	,312**	,373**
	p	,000	,000	,000	,000
Deneyime Açıklık	r	,480**	,455**	,394**	,416**
	p	,000	,000	,000	,000

** $p < .01$, * $p < .05$

Tablo 5’de Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük ($r = ,452$; $p < ,01$), Nevrotiklik ($r = ,482$; $p < ,01$), Sorumluluk ($r = ,504$; $p < ,01$) , Uyumluluk ($r = ,560$; $p < ,01$) Deneyime Açıklık ($r = ,480$; $p < ,01$) boyutu puanları ile Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi alt boyutu puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük ($r = ,441$; $p < ,01$), Nevrotiklik ($r = ,394$; $p < ,01$), Sorumluluk ($r = ,343$; $p < ,01$) , Uyumluluk ($r = ,344$; $p < ,01$) Deneyime Açıklık ($r = ,455$; $p < ,01$) boyutu puanları ile Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Duyguların Kullanımı alt boyutu puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük ($r = ,375$; $p < ,01$), Nevrotiklik ($r = ,371$; $p < ,01$), Sorumluluk ($r = ,341$; $p < ,01$) , Uyumluluk ($r = ,312$; $p < ,01$) Deneyime Açıklık ($r = ,394$; $p < ,01$) boyutu puanları ile Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Duyguların Değerlendirilmesi alt boyutu puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük ($r = ,436$; $p < ,01$), Nevrotiklik ($r = ,411$; $p < ,01$), Sorumluluk ($r = ,362$; $p < ,01$) , Uyumluluk ($r = ,373$; $p < ,01$) Deneyime Açıklık ($r = ,416$; $p < ,01$) boyutu puanları ile Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Toplam puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	r/p	İş Performansı Ölçeği
Dışadönüklük	r	,209**
	p	,000
Nevrotiklik	r	,264**
	p	,000
Sorumluluk	r	,399**
	p	,000
Uyumluluk	r	,273**
	p	,000
Deneyime Açıklık	r	,365**
	p	,000

** $p < ,01$, * $p < ,05$

Tablo 6’da Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik Spearman korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük ($r = ,209$; $p < ,01$), Nevrotiklik ($r = ,264$; $p < ,01$) , Sorumluluk ($r = ,399$; $p < ,01$) , Uyumluluk ($r = ,273$; $p < ,01$) Deneyime Açıklık ($r = ,365$; $p < ,01$) boyutu puanları ile İş Performansı Ölçeği puanları arasında pozitif

yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevroitiklik ve uyumluluk boyutu puanları ile iş performansı ölçeği puanları arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra beş faktör kişilik ölçeği sorumluluk ve deneyime açıklık boyutu puanları ile iş performansı ölçeği puanları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7: Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler	r/p	İş Performansı Ölçeği
İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi	r	,358**
	p	,000
Duyguların Kullanımı	r	,045
	p	,432
Duyguların Değerlendirilmesi	r	,037
	p	,515
Duygusal Zekâ-Toplam	r	,078
	p	,171

** $p < .01$, * $p < .05$

Tablo 7’de Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi ($r = ,358$; $p < ,01$), alt boyutu puanları ile İş Performansı Ölçeği puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Duyguların Kullanımı ($r = ,045$; $p > ,05$), Duyguların Değerlendirilmesi ($r = ,037$; $p > ,05$) alt boyutları ve Duygusal Zekâ Ölçek toplam puanı ($r = ,078$; $p > ,05$) ile İş Performansı Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p > ,06$).

3.3. Ölçek Puanlarının Demografik Değişkenlere göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeğinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum) göre incelenmesine yönelik analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 8: Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
Dışadönüklük	Kadın	135	154,25	20823,50	11643,500	-,226	,821
	Erkek	175	156,47	27381,50			
Nevrotiklik	Kadın	135	142,96	19300,00	10120,000	-2,233	,026*
	Erkek	175	165,17	28905,00			
Sorumluluk	Kadın	135	146,47	19774,00	10594,000	-1,768	,077
	Erkek	175	162,46	28431,00			
Uyumluluk	Kadın	135	150,47	20314,00	11134,000	-,983	,326
	Erkek	175	159,38	27891,00			
Deneyime Açıklık	Kadın	135	146,01	19712,00	10532,000	-2,066	,039*
	Erkek	175	162,82	28493,00			
İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi	Kadın	135	147,12	19861,00	10681,000	-1,669	,095
	Erkek	175	161,97	28344,00			
Duyguların Kullanımı	Kadın	135	149,36	20163,50	10983,500	-1,132	,258
	Erkek	175	160,24	28041,50			
Duyguların Değerlendirilmesi	Kadın	135	174,77	23594,00	9211,000	-3,337	,001**
	Erkek	175	140,63	24611,00			
Duygusal Zeka- Toplam	Kadın	135	172,09	23231,50	9573,500	-2,870	,004**
	Erkek	175	142,71	24973,50			
İş Performansı Ölçeği	Kadın	135	160,33	21645,00	11160,000	-1,139	,255
	Erkek	175	151,77	26560,00			

*p<.05; **p<.01

Tablo 8’de Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği puanlarının, cinsiyete göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Nevrotiklik ($U_{(-2,233)} = 10120,000$; $p < ,05$) ve Deneyime Açıklık ($U_{(-2,066)} = 10532,000$; $p < ,05$) boyutu puanları ile Schutte Duygusal Zeka Ölçeği Duyguların Değerlendirilmesi ($U_{(-3,337)} = 9211,000$; $p < ,01$) alt boyutu ve ölçek toplam ($U_{(-2,870)} = 9573,500$; $p < ,01$) puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların Nevrotiklik ve Deneyime Açıklık boyutu puanlarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların Duyguların Değerlendirilmesi alt boyutu ve Duygusal

Zekâ Ölçeği toplam puanları erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk boyuları, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi, Duyguların Kullanı alt boyutları ile İş Performansı Ölçeği Ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo 9: Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
Dışadönüklük	Evli	189	156,61	29600,00	11224,000	-,286	,775
	Bekar	121	153,76	18605,00			
Nevrotiklik	Evli	189	152,17	28760,00	10805,000	-,844	,399
	Bekar	121	160,70	19445,00			
Sorumluluk	Evli	189	150,81	28504,00	10549,000	-1,306	,192
	Bekar	121	162,82	19701,00			
Uyumluluk	Evli	189	151,19	28574,50	10619,500	-1,200	,230
	Bekar	121	162,24	19630,50			
Deneyime Açıklık	Evli	189	151,96	28720,00	10765,000	-1,098	,272
	Bekar	121	161,03	19485,00			
İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi	Evli	189	150,85	28510,00	10555,000	-1,319	,187
	Bekar	121	162,77	19695,00			
Duyguların Kullanımı	Evli	189	151,67	28666,50	10711,500	-1,004	,316
	Bekar	121	161,48	19538,50			
Duyguların Değerlendirilmesi	Evli	189	167,56	31669,00	9155,000	-2,972	,003**
	Bekar	121	136,66	16536,00			
Duygusal Zekâ-Toplam	Evli	189	164,16	31026,50	9797,500	-2,133	,033*
	Bekar	121	141,97	17178,50			
İş Performansı Ölçeği	Evli	189	154,43	29187,00	11232,000	-,359	,719
	Bekar	121	157,17	19018,00			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 9’da Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği puanlarının medeni duruma göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Schutte Duygusal Zeka Ölçeği Duyguların Değerlendirilmesi ($U_{(-2,972)}=9155,000$; $p<,01$) alt boyutu ile Duygusal Zekâ ölçek toplam ($U_{(-2,133)}=9797,500$; $p<,05$) puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Evli katılımcıların Duyguların Değerlendirilmesi alt boyutu ve Duygusal Zekâ ölçek toplam puanları kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık, Sorumluluk ve Uyumluluk boyuları, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi, Duyguların Kullanı alt boyutları ile İş Performansı Ölçeği Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$).

Tablo 10: Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
Dışadönüklük	25-44 Yaş	241	147,47	35539,50	6378,500	-3,089	,002**
	45-64 Yaş	69	183,56	12665,50			
Nevrotiklik	25-44 Yaş	241	149,78	36096,50	6935,500	-2,169	,030*
	45-64 Yaş	69	175,49	12108,50			
Sorumluluk	25-44 Yaş	241	150,45	36259,00	7098,000	-2,104	,035*
	45-64 Yaş	69	173,13	11946,00			
Uyumluluk	25-44 Yaş	241	151,04	36399,50	7238,500	-1,857	,063
	45-64 Yaş	69	171,09	11805,50			
Deneyime Açıklık	25-44 Yaş	241	155,00	37355,00	8194,000	-,232	,817
	45-64 Yaş	69	157,25	10850,00			
İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi	25-44 Yaş	241	150,90	36366,50	7205,500	-1,950	,051
	45-64 Yaş	69	171,57	11838,50			
Duyguların Kullanımı	25-44 Yaş	241	150,70	36319,50	7158,500	-1,882	,060
	45-64 Yaş	69	172,25	11885,50			
Duyguların Değerlendirilmesi	25-44 Yaş	241	147,59	35569,50	6408,500	-2,914	,004**
	45-64 Yaş	69	183,12	12635,50			
Duygusal Zekâ-Toplam	25-44 Yaş	241	145,86	35152,50	5991,500	-3,549	,000**
	45-64 Yaş	69	189,17	13052,50			
İş Performansı Ölçeği Ölçeği	25-44 Yaş	241	155,63	37506,00	8284,000	-,063	,949
	45-64 Yaş	69	155,06	10699,00			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 10’da Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği puanlarının yaşa göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük ($U_{(-3,089)}= 6378,500$; $p<,01$), Nevrtiklik ($U_{(-2,169)}= 6935,500$; $p<,05$) ve Sorumluluk ($U_{(-2,104)}= 7098,500$; $p<,05$) boyutu puanları ile Schutte Duygusal Zeka Ölçeği Duyguların Değerlendirilmesi ($U_{(-2,914)}= 6408,500$; $p<,01$) alt boyutu ile Duygusal Zekâ ölçek toplam ($U_{(-3,549)}= 5991,500$; $p<,01$) puanlarının yaşa değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. 45-64 yaş arası katılımcıların Beş Faktör Kişilik Ölçeği Dışadönüklük, Nevrotiklik ve Sorumluluk alt boyutu puanlarının 25-44 yaş arası

katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 45-64 yaş arası katılımcıların Duyguların Değerlendirilmesi alt boyutu ve ölçek toplam puanları 25-44 yaş arası katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Deneyime Açıklık ve Uyumluluk boyuları, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği İyimserlik/ Ruh Halinin Düzenlenmesi, Duyguların Kullanı alt boyutları ile İş Performansı Ölçeği Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. ($p>,05$).

3.4. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Araştırma Sorularına Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde, İş Performansı Ölçeği araştırma sorularına göre incelenmesine yönelik analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 11: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Sağlık Alanındaki Göreve Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
İş Performansı	Doktor	112	152,48	17078,00	10750,000	-,412	,680
Ölçeği Ölçeği	Hemşire	196	155,65	30508,00			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 11’de İş Performansı Ölçeği puanlarının sağlık alanındaki göreve göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Performansı Ölçeği puanlarının sağlık alanındaki göreve göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<,05$).

Tablo 12: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Kurum Türüne Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	U	z	p
İş Performansı	Özel Kurum	151	162,29	24506,00	10979,000	-1,776	,076
Ölçeği Ölçeği	Kamu Kurumu	159	149,05	23699,00			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 12’de İş Performansı Ölçeği puanlarının çalışılan kurum türüne göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının çalışılan kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p < ,05$).

Tablo 13: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Gelir Düzeyine Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
İş Performansı	Orta	269	153,50	41290,50	4975,500	-,003	,998
Ölçeği Ölçeği	Yüksek	37	153,53	5680,50			

* $p < ,05$; ** $p < ,01$

Tablo 13’de İş Performansı Ölçeği puanlarının gelir düzeyine göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p < ,05$).

Tablo 14: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Fırsat Olsa İşi Değiştirme İsteğine Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
İş Performansı	Evet	33	164,50	5428,50	4273,500	-,834	,405
Ölçeği Ölçeği	Hayır	277	154,43	42776,50			

* $p < ,05$; ** $p < ,01$

Tablo 14’de İş Performansı Ölçeği puanlarının fırsat olsa işi değiştirme isteğine göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının fırsat olsa işi değiştirme isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p < ,05$).

Tablo 15: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışma Düzenine Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
İş Performansı Ölçeği	Sadece Gündüz	57	164,49	9376,00	6413,000	-1,515	,130
Ölçeği Ölçeği	Gece-Gündüz Dönüşümlü	248	150,36	37289,00			

* $p < ,05$; ** $p < ,01$

Tablo 15’te İş Performansı Ölçeği puanlarının çalışma düzenine göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının çalışma düzenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<,05$).

Tablo 16: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çocuk Bulunma Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
İş Performansı Ölçeği	Var	159	159,53	25364,50	11,364,500	-1,108	,264
	Yok	151	151,26	22840,50			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 16’da İş Performansı Ölçeği puanlarının çocuk bulunma durumuna göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının çocuk bulunma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<,05$).

Tablo 17: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Haftalık Çalışma Saatine Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
İş Performansı Ölçeği	51 Saat	56	173,11	9694,00	6126,000	-2,218	,027*
	51 Saat Üstü	254	151,62	38511,00			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 17’de İş Performansı Ölçeği puanlarının haftalık çalışma saatine göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının, haftalık çalışma saatine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir ($U_{(-2,218)}=6126,000$; $p<,05$). 51 saat çalışan katılımcıların İş Performansı Ölçeği puanlarının 51 saat üstü çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Nöbet Tutma Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
İş Performansı Ölçeği	Tutan	248	155,63	38597,00	7655,000	-,071	,943
	Tutmayan	62	154,97	9608,00			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 18’de İş Performansı Ölçeği puanlarının nöbet tutma durumuna göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının nöbet tutma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<,05$).

Tablo 19: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Bölüme Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	H	z	p
İş Performansı Ölçeği	Yoğun Bakım	104	150,32	104	3,654	2	,161
	Acil Servis	120	151,78	120			
	Poliklinik	86	166,95	86			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 19’da İş Performansı Ölçeği puanlarının çalışılan bölüme göre incelenmesine ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının çalışılan bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<,05$).

Tablo 20: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	U	z	p
İş Performansı Ölçeği	Düşünen	20	144,40	2888,00	2678,000	-,782	,434
	Düşünmeyen	290	156,27	45317,00			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 20’de İş Performansı Ölçeği puanlarının çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünme Durumuna göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p<,05$).

Tablo 21: İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalıştığı Birimden Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	u	z	p
İş Performansı Ölçeği	Düşünen	10	80,95	809,50	754,500	-3,652	,000**
	Düşünmeyen	300	157,99	47395,50			

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 21’de İş Performansı Ölçeği puanlarının çalıştığı birimden ayrılmayı düşünme durumuna göre incelenmesine ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

İş Performansı Ölçeği puanlarının çalıştığı birimden ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir ($U_{(3,652)}=754,500$; $p<,01$).Çalıştığı birimden ayrılmayı düşünmeyen katılımcıların İş Performansı Ölçeği puanlarının çalıştığı birimden ayrılmayı düşünen katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, duygusal zekâ, beş faktör kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiler değerlendirilmiş ve örneklemden elde edilen verilerin, demografik değişkenlere göre fark yaratıp yaratmadığına yönelik elde edilen bulgular yorumlanmış, ulusal ve uluslararası literatürde yer alan diğer çalışmalar değerlendirilerek sonuçlar tartışılmıştır.

4.1. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

4.1.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

Bu çalışma kapsamında, sağlık çalışanlarının duygusal zekâları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olacağına yönelik H₁ hipotezi kurulmuş ve hipotez kabul edilmiştir. Bu çalışma sonucunda, duygusal zekâ toplam puanı ve duygusal zekanın tüm alt boyutları ile kişilik özelliklerinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Kandemir'in 2019 yılında yaptığı çalışmada, beş faktör kişilik ölçeğinin dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutu puanları ile duygusal zekâ ölçeği iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutu puanları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, beş faktör kişilik ölçeğinin nevrotiklik ve sorumluluk boyutu puanları ile duygusal zekâ ölçeği duyguların değerlendirilmesi alt boyutu puanları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik ölçeğinin nevrotiklik boyutu puanları ile duygusal zekâ ölçeği duyguların kullanımı alt boyutu puanları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak beş faktör kişilik ölçeğinin dışadönüklük, nevrotiklik ve deneyime açıklık boyutu puanları ile duygusal zekâ ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kandemir, 2019, s. 33). Bilim'in 2018 yılında yaptığı çalışmada ise beş faktör kişilik ölçeğinin dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutu toplam puanları ile duygusal zekâ

ölçeğinin iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Bilim, 2018, s. 180). Othman ve arkadaşlarının 2018 yılında yaptıkları çalışmada, beş faktör kişilik ölçeğinin dışadönüklük ve nevrotiklik boyutu puanları ile duygusal zekâ ölçeği tüm alt boyutları arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Othman vd., 2018, s. 258). Colomeischi'nin 2015 yılında yaptığı çalışmada, beş faktör kişilik ölçeğinin nevrotiklik boyutu puanı ile duygusal zekâ ölçeğinin tüm alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Colomeischi, 2015, ss. 1067 – 1073). Johar ve arkadaşlarının 2013 yılında yaptıkları çalışmada ise beş faktör kişilik ölçeğinin nevrotiklik boyutu puanı ile duygusal zekâ ölçeği duyguların kullanımı ve duyguların değerlendirilmesi alt boyutları arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Johar, 2013, ss. 431-436). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum gösterirken (Kandemir, 2019, s. 33; Bilim, 2018, s. 180) bazı çalışmalar ile çelişkili bulgular (Othman vd., 2018, s. 258; Colomeischi, 2015, s.1071; Johar vd., 2013, s. 434) ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, genel olarak duygusal zekâ kullanımının evrimsel süreçten gelen, düşünsel ve davranış durumları olduğunu bu nedenle sağlıklı bir bireydeki kişilik özelliği ne olursa olsun, duygusal zekâ süreçlerinin kişilik özellikleri ile belirli oranda ve pozitif yönde korelasyon sağlayacağını, buradan hareketle duygusal zekâ ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde bir ilişki olacağını belirtmektedir (Kandemir, 2019, s. 33; Bilim, 2018, s. 180). Bunun yanı sıra elde edilen bulguları literatürde desteklemeyen çalışmalar, her kişilik özelliğinin kendine has dinamikleri olması nedeni ile bazı kişilik özelliğine sahip bireylerin (nevrotiklik vb.) duygusal zekâ kullanımının daha düşük hatta hiç olmayabileceğini ve bu nedenle kişilik özellikleri ile duygusal zekâ arasında negatif ilişki olabileceğini ya da hiç ilişki bulunmayabileceğini belirtmiştir (Othman vd., 2018, s. 258; Colomeischi, 2015, s. 1071; Johar vd., 2013, s. 434).

Yapılan bu araştırma neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda şunlar söylenebilir, duygusal zekâ kavramının temel olarak, bireyin etkileşime girdiği çevrede bulunan diğer insanların ve kendisinin duygularını anlama, değerlendirme,

yorumlama ve harekete geçme yeteneği olduğu düşünülmektedir. Duygusal zekâ'nın evrimsel olarak hayatta kalabilmemiz ve ırkımızı devam ettirebilmemiz adına belirli düzeylerde tüm kişilik özelliklerinde olduğu düşünülmektedir. Evrimsel süreçte bireylerin çevreden gelecek tehlikeleri değerlendirebilmeleri ve bu doğrultuda hayatta kalabilmek için harekete geçebilmeleri, duygusal zekâ'nın hayatta kalmaya yönelik bir mekanizma olduğunu, dolayısıyla tüm kişilik özelliklerinde belirli düzeylerde var olduğunu ancak bu ilişkinin şiddetinin kişilik özellikleri özelinde azalıp ya da artabileceğini, bu nedenle duygusal zekâ ve kişilik özellikleri arasında çeşitli şiddetlerde ilişki ortaya konulduğu düşündürmektedir. Bu sebeple bireylerin, dışadönük bir kişiliğe sahip olmaları yani duygularını ve düşüncelerini iyi ifade edebilen sosyal bireyler olmaları, nevrotik kişilik özelliğine sahip olmaları bir diğer ifade ile kendilerine ve çevrelerine yönelik kötümser ve kaygılı bir tutumları olmaları, deneyime açık kişilik özelliğine sahip olmaları yani süreğen şekilde yeni tecrübe arayışı içinde olmaları, uyumluluk kişilik özelliğine sahip olmaları bir diğer ifade ile sosyal ortamda ve kendi ilerinde özveri ile denge sağlamaları ya da sorumluluk kişilik özelliğine sahip olmaları yani planlı, akılcı ve hedef odaklı olmaları fark etmeksizin tüm kişilik özelliklerinin, duygusal zekâ'nın alt boyutları olan duyguların zihinsel süreçlerden geçirilip değerlendirilmesini içeren duyguların değerlendirilmesi, duyguların etkin ve efektif şekilde kullanılması sürecini içeren duyguların kullanımı ve ruh halinin düzenlemesi sürecini içeren iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi süreci ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Günümüzde ise özellikle sağlık sektörü çalışanlarının, görev tanımları gereği süreğen olarak hastaların yaşam mücadelelerine şahitlik etmeleri ve bu mücadelede rol almaları nedeniyle bu sektörde görev alan çalışanların, duygusal zekâ alt boyutlarının, kişilik özelliklerinin alt boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğu bunun yanı sıra kişilik özelliklerinin dinamikleri doğrultusunda var olan ilişkinin güçlendiği ya da güçsüzleştiği düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Kandemir (2019) ve Bilim'in (2018) yaptığı çalışmalar ile desteklenmektedir.

4.1.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

Bu çalışma kapsamında, sağlık çalışanlarının iş performansları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olacağına yönelik H₂ hipotezi kurulmuş ve hipotez kabul edilmiştir. Bu çalışma sonucunda, iş performansı ile kişilik özelliklerinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda Taştumur'un 2018 yılında yaptığı çalışmada, beş faktör kişilik ölçeğinin dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutu puanları ile iş performansı puanları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Taştumur, 2018, s.118). Çelebi'nin 2020 yılında yaptığı çalışmada ise beş faktör kişilik ölçeğinin dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutu puanları ile iş performansı puanları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra beş faktör kişilik ölçeğinin nevrotiklik alt boyutu ile iş performansı arasında ilişki tespit edilememiştir (Çelebi, 2018, s. 111). Güneş'in 2016 yılında yapmış olduğu çalışmada beş faktör kişilik ölçeğinin tüm alt boyut puanları ile iş performansı puanları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Güneş, 2016, s. 85). Mateus ve arkadaşlarının 2021 yılında yaptıkları çalışmada ise beş faktör kişilik ölçeğinin tüm alt boyut puanları ve mükemmeliyetçi tutum puanları ile iş performansı puanları arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Mateus vd., 2021, s. 5). Fichter ve arkadaşlarının 2020 yılında yaptıkları çalışmada kişilik ölçeğinin tüm alt boyut puanları ile iş performansı arasında güçlü korelasyonlar olduğu tespit edilmiştir (Fichter vd., 2020, s. 8). Rashid ve arkadaşlarının 2016 yılında yaptıkları çalışmada, kişilik ölçeğinin tüm alt boyut puanları ile iş performansı ve çoklu görevler becerileri arasında korelasyonlar olduğu tespit edilmiştir (Rashid vd., 2016, s. 70). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum gösterirken (Taştumur, 2018, s. 118; Güneş, 2016, s. 85; Mateus vd., 2021, s. 5; Fichter vd., 2020, s. 8; Rashid vd., 2016, s. 70), bazı çalışmalar ile çelişkili bulgular (Çelebi, 2018, s. 111) ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, çalışan bireylerin iyi performans sergileyebilmelerindeki ön koşulun kişi – iş

uyumunun sağlanması olduğunu ifade etmişlerdir. Kişi-iş uyumunun temelde, çalışan bireylerin kişilik özellikleri ile bulundukları bağlamın ahengi olduğu belirtilmiştir. Buradan hareketle, çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin, kişi-iş uyumu eşleşmesine ve dolayısıyla iş performansına etki ettiği, bu nedenle çalışan bireylerin iş performanslarının, kişilik özellikleri ile belirli oranda ve pozitif yönde korelasyon sağladığı ve iş performansı ile kişilik özellikleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Taştumur, 2018, s. 118; Güneş, 2016, s. 85; Mateus vd., 2021, s. 5; Fichter vd., 2020, s. 8; Rashid vd., 2016, s. 70). Bunun yanı sıra elde edilen bulguları literatürde desteklemeyen çalışmalar, tüm kişilik özelliklerinin kendi özelinde birbirinden farklı davranış paternleri olduğunu, bu sebeple bazı kişilik özelliğine sahip bireylerin iş performansı ile negatif yönde ya da hiç korelasyon sağlayamayabileceğini, iş performansına etki edebilen çevresel, örgütsel ve kişisel bir takım farklı boyutların olabileceği ve bu nedenle bazı kişilik özellikleri ile iş performansı arasında negatif ilişki olabileceğini ya da hiç ilişki bulunmayabileceğini belirtmiştir (Çelebi, 2018, s. 111).

Yapılan bu araştırma neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda şunlar söylenebilir, iş performansı kavramı yapısı gereği, çalışan bireylerin sınırlı zaman aralığında, görev tanımlarında yer alan sorumlulukları yerine getirmeleri sonucu elde etmiş oldukları somut ve ölçülebilir veriler olarak açıklanabilmektedir. Buradan hareketle, çalışan bireylerin iş performansının çok boyutlu, içsel ve dışsal süreçlerin sonucu olarak meydana geldiği ancak bu boyutlar içerisinde ön koşul olarak atfedilebilecek değişkenin kişi- iş uyumu dolayısıyla kişilik özellikleri olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle farklı örgüt kültürleri ve iş türleri göz önüne alındığında çalışan bireyin sahip oldukları farklı kişilik özelliklerinin farklı görevlerde iş performansı ile korelasyon sağlayabildiği düşünülmektedir. Buradan hareketle, çalışan bireylerin farklı kişilik özelliklerinin, birbirinden ayrı kişi-iş uyumu eşleşmelerine dolayısıyla iş performansına ve örgütteki hizmetin verimliliğine etki ettiği düşünülmektedir. Özellikle kriz süreçleri ile dolu sağlık sektöründe, çalışanların kişilik özellikleri gözetilerek, kişi- iş uyumu dengesi kurulmasının, iş performansına ve sağlık sektöründen alınan verime ciddi düzeyde etki edeceği düşünülmektedir. Bu nedenle özellikle sağlık çalışanlarının iş performanslarının, kişilik özellikleri ile belirli

oranlarda ve pozitif yönde ilişkili olduğu bunun yanı sıra kişilik özelliklerinin dinamikleri doğrultusunda var olan ilişkinin güçlendiği ya da güçsüzleştiği düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Taştemur'un (2018), Güneş'in (2016), Mateus ve arkadaşlarının (2021), Fichter ve arkadaşlarının (2020) ve Rashid ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışmalar ile desteklenmektedir.

4.1.3. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkilerin Tartışılması

Bu çalışma kapsamında, sağlık çalışanlarının iş performansları ile duygusal zekâları arasında anlamlı bir ilişki olacağına yönelik H₃ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda, duygusal zekâ ölçeğinin iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutu puanları ile iş performansı ölçeği puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Schutte duygusal zekâ ölçeği duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanı ile iş performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Yüksel'in 2006 yılında yaptığı çalışmada, duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Yüksel, 2006, s. 124). Karakoça'nın 2018 yılında, yaptığı çalışmada ise çalışan bireylerin duygusal zekâlarının iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutu puanları ile iş performans puanlarının anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Karakoçan, 2018, s. 29). Keleş'in 2018 yılında yaptığı çalışmada, çalışan bireylerin duygusal zekânın, iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutunun iş performansını pozitif yönde anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (Keleş, 2018, s. 97). Khokhar ve Kush'un 2009 yılında yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ ölçeğinin, iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutundan yüksek puan alan yöneticilerin iş performanslarının da yüksek olduğunu tespit edilmiştir (Khokhar ve Kush, 2009, s. 281). Ngah ve arkadaşlarının 2009 yılında yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ kavramının iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutunun, iş performansı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Ngah

vd., 2009, s. 103-112). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum gösterirken (Karakoçan, 2018, s. 29; Keleş, 2018, s. 97; Khokhar ve Kush, 2009, s. 281; Ngah vd., 2009, s. 103-112) bazı çalışmalar ile çelişkili bulgular (Yüksel, 2006, s. 124) ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, duygusal zekâ'nın iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutunun, bireylerin içsel tatmin hissetmelerine ve çevreden gelen etkenlere bağlı kalmaksızın içsel güdü ile motive olabilmelerine neden olduğu dolayısıyla iş performanslarının artmasına sebebiyet verdiği belirtilmiştir. Buradan hareketle, kendi ruh halini dengeleyebilen bireylerin, iş performansları için dışsal tatmin faktörlerine ihtiyaç duymadıkları bu sebeple duygusal zekâ'nın iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutunun iş performansı ile doğrudan pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi ve genel duygusal zekâ değişkenlerinin dışsal etkenler aracılığı ile bireyde tatmin sağladığı düşünülerek iş performansı ile ilişkili olmadığı belirtilmiştir (Karakoçan, 2018, s. 29; Keleş, 2018, s. 97; Khokhar ve Kush, 2009, s. 281; Ngah vd., 2009, s. 103-112). Bunun yanı sıra elde edilen bulguları literatürde desteklemeyen çalışmalar, duygusal zekâ kavramının bireylerin tamamen içsel değerlendirme süreçlerinden kaynaklandığını, iş performansının ise daha çevresel etkenlere bağlı olarak işlevselliğini sürdürdüğünü, bu nedenle iş performansı ile duygusal zekânın tüm boyutları arasında ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra işletmelerde işten çıkarılma kaygısı ile yöneticiler tarafından objektif bir iş performansı ölçümü yapılamamasının araştırmada iş performansı ile duygusal zekâ değişkenlerinin çalışılmasını zorlaştırdığı belirtilmiştir (Yüksel, 2006, s. 124).

Yapılan bu araştırma neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda şunlar söylenebilir, iş performansı kavramının, bireylerin kısıtlı sürede, üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmeleri sonucu elde edilen somut ve ölçülebilir veriler olduğu göz önüne alındığında, iş performansı kavramının çok boyutlu bir yapısı olduğu ve boyutların içsel güdülenme ve tatmin süreçleri ile tetiklendiği düşünülmektedir. Duygusal zekâ kavramının ise temelde bireylerin hem karşı tarafın

hem de kendilerinin duygularını fark etme, dengeleme, değerlendirme ve kullanma süreci olduğu düşünüldüğünde, duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi boyutunun, bireyin içsel tatmin ve güdülenme süreçlerini tetiklediği dolayısıyla performansa etki ettiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının, dışsal tatmin ve çevresel güdülenme süreçlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Buradan hareketle duygusal zekânın, iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi boyutunun bireyin içsel tatmin ve güdülenme süreçleri ile ilişkisi olması nedeniyle iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi boyutu ve iş performansı arasında pozitif yönde ilişki olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra genel duygusal zekâ, duyguların değerlendirmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının dışsal faktörler gözetilerek tetiklenen süreçler olmasından ötürü duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi ve genel duygusal zekâ puanı ile iş performansı arasında anlamlı ilişki tespit edilemediği düşünülmektedir. Özellikle süregelen şekilde duygusal travmalara maruz kalan sağlık çalışanlarında, içsel tatmin ve güdülenmeyi sağlayan iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi boyutunun, iş performansını ve sağlık hizmetlerini önemli düzeyde etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle özellikle sağlık çalışanlarının iş performanslarının, iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi boyutu ile pozitif yönde ilişkili olduğu, bunun yanı sıra duyguların değerlendirilmesi, duyguların kullanımı ve genel duygusal zekâ ile iş performansı arasında ilişki olmadığı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum Karakoçan (2018), Keleş (2018), Khokhar ve Kush (2009), Ngah ve arkadaşları (2009) yaptığı çalışmalar ile desteklenmektedir.

4.2.Araştırmada Kullanılan Ölçek Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Tartışılması

4.2.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri puan ortalamalarının, demografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair hipotez kurulmuş ve H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, erkek katılımcıların nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutu puanlarının,

kadın katılımcıların nevroitiklik ve deneyime açıklık puan ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Merdan'ın 2013 yılında yaptığı çalışmada, erkek katılımcıların nevroitiklik boyutu puanlarının, kadın katılımcıların nevroitiklik puan ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Merdan, 2013, s. 150). Kandemir'in yaptığı çalışmada ise beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı ancak erkek katılımcıların deneyime açıklık puan ortalamalarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kandemir, 2019, s. 37). Bilim'in 2018 yılında yaptığı çalışmada ise erkek katılımcıların beş faktör kişilik ölçeği sorumluluk ve uyumluluk, dışadönüklük boyutu puan ortalamalarının, kadın katılımcıların sorumluluk ve uyumluluk, dışadönüklük boyutu puan ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bilim, 2018, s. 175). Haydari ve arkadaşlarının 2013 yılında, yaptığı çalışmada kadın katılımcıların uyumluluk boyutu puan ortalamalarının, erkek katılımcıların uyumluluk boyutu puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Haydari vd., 2013, s. 1133-11376). Shariati ve Bakhtiari'nin 2011 yılında yaptıkları çalışmada, kadın katılımcıların dışadönüklük boyutu puan ortalamalarının, erkek katılımcıların dışadönüklük boyutu puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Shariati ve Bakhtiari, 2011, s. 2312-2315). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Merdan, 2013, s. 150; Kandemir, 2019, s. 37; Haydari vd., 2013, s. 1133-11376; Shariati ve Bakhtiari, 2011, s. 2312-2315) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Bilim, 2018, s. 175), bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde destekleyen çalışmalar, toplumsal roller ve toplumun öğretileri sonucu erkeklerin kadın bireylere nazaran daha serbest yetiştirilmelerinin ve yetişkinlik döneminde yoğun baskı ve stres altında kalmalarının erkek katılımcıların nevroitiklik ve deneyime açıklık boyutu puanlarının, kadın katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olmasına neden olduğu ifade

edilmiştir. Bunun yanı sıra dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamasının nedeni olarak kişilik özelliklerinin çok boyutlu bir örüntü olduğu ve dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özelliklerinin kişilik örüntüsünde cinsiyet boyutunun baskın olmamasından dolayı anlamlı farkın tespit edilmediği belirtilmiştir (Merdan, 2013, s. 150; Kandemir, 2019, s. 37; Haydari vd., 2013, s. 1133-11376; Shariati ve Bakhtiari, 2011, s. 2312-2315). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalarda ise toplumsal roller gereği erkeklerin toplumda daha fazla sorumluluk üstlendikleri algısının, erkek katılımcıların beş faktör kişilik ölçeği sorumluluk, uyumluluk ve dışadönüklük boyutu puan ortalamalarının, kadın katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olmasına neden olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra nerotiklik ve deneyime açıklık boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilememesinin nedeni olarak bu kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkeninden ziyade yetiştirilme tarzları ile ilişkili olduğunun düşünüldüğü ifade edilmiştir (Bilim, 2018, s. 175).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₄ hipotezi kısmen kabul edilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; Doğu kültürlerinde, erkeklere çocuk yaşlardan itibaren atfedilen özgürlük algısı ve erkek bireylerin, kadın bireylere kıyasla günlük yaşamda daha fazla sorumluluk üstlendiğine yönelik oluşturulan stereotipik idarağın yıllar içerisinde toplum tarafından sınırlandırılmış bir öğreti haline gelmeye başladığı bu nedenle erkek katılımcıların nevroitiklik yani bireyin süregelen olarak yoğun kaygı ve öfke ile hareket etmesi ve deneyime açıklık yani sürekli olarak yeni tecrübelerle yönelik girişimlerde bulunma halinin, kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, kişiliğin çok boyutlu bir örüntü olduğu ve her kişilik özelliğinde cinsiyet boyutunun aynı düzeyde baskın olmadığı bu nedenle beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Bugünün şartları göz önüne alındığında, özellikle sağlık sektörü çalışanlarına atfedilen toplumsal değer ve cinsiyet rollerine ilişkin oluşturulan toplumsal algının, erkek sağlık çalışanlarının nevroitiklik ve deneyime açıklık puan ortalamalarının, kadın sağlık çalışanlarının puan ortalamalarından daha yüksek tespit edilmesinde bunun yanı sıra dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyut

puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamasında, önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde, Merdan (2013), Kandemir (2019), Haydari ve arkadaşları (2013) ve (Shariati ve Bakhtiari (2011) yaptığı çalışmalar ile desteklenmektedir.

4.2.2. Schutte Duygusal Zekâ leği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının duygusal zekâ alt boyut puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair hipotez kurulmuş, H₅ hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bu alışma sonucunda elde edilen bulgularda, kadın katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, erkek katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Schutte duygusal zekâ leği iyimserlik./ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, elik'in yaptığı çalışmada erkek katılımcıların duyguların kullanımı puan ortalamalarının, kadın katılımcıların puan ortalamalarından yüksek olduğu, bunun yanı sıra cinsiyet değişkeninin, iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâ ölçek toplam puanı üzerinde anlamlı fark yaratmadığı tespit edilmiştir (elik, 2019, s. 76). Moradian ve arkadaşlarının çalışmasında ise kadın katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ toplam puanlarının, erkek katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyut puanlarının cinsiyet değişkeninde anlamlı fark yaratmadığı tespit edilmiştir (Moradian vd., 2022, s. 26). Martins ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da benzer bir sonuç olarak kadın katılımcıların duygusal zekâ toplam puanları ve duyguların değerlendirilmesi alt boyut puanlarının, erkek katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Martins vd., 2021, s. 3). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Moradian vd.,2022, s. 26; Martins vd., 2021, s. 3) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (elik, 2019, s. 76) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalarda, 21.yüzyılın getirisi olarak kadına atfedilen rollerin hızla artması nedeniyle, kadınların çevreleri ile etkileşiminin ve görevlerinin arttığı, bu durumun ise kadınların duyguları değerlendirme ve duygusal zekâ kapasitelerinin erkeklere kıyasla daha fazla gelişmesine neden olduğu belirtilmektedir. Bunun yanı sıra kadınların gerek toplumsal bağlamdaki bakım verme rolünün gerekse çoklu görev yönetimi becerilerinin bir sonucu olarak, kadın katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, erkek katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek tespit edildiği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının cinsiyet değişkeninde ziyade yetiştirilen aile ve ebeveyn tutumları ile ilişkili olduğu bu nedenle iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ifade edilmiştir (Moradian vd.,2022, s. 26; Martins vd., 2021, s. 3). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, sanayi devrimi ve teknoloji çağının başlaması ile birlikte örgütlerde artan rekabet ortamının, bireylerin duygularını kullanma becerilerini geliştirdiği ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra günümüzde hala örgütlerdeki çalışan bireylerin büyük bölümünün erkek bireylerden oluştuğu, bu sebeple örgütlerde erkek egemen bir iklimin hâkim olduğu belirtilmiştir. Buradan hareketle erkek egemen rekabetin olduğu örgüt ortamlarında, erkek çalışanların duyguların kullanımı becerilerini geliştirme olanaklarının, kadın çalışanlara nazaran daha fazla olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenlerden ötürü erkek katılımcıların duyguların kullanımı puan ortalamalarının, kadın katılımcıların puan ortalamalarından yüksek olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının cinsiyet üzerinde anlamlı fark yaratmamasının başlıca nedeninin iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâ'nın cinsiyet değişkeninden ziyade bireylerin bulundukları bağlam ve çevresel tutumlar üzerinden şekillenmesi olduğu belirtilmiştir (Çelik, 2019, s. 76).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H5 hipotezinin kısmen kabul edilmesine neden olarak şunlar söylenebilir; globalleşen Dünya da artan ekonomik sorunlar ve sosyalleşme ihtiyacının kadın bireyleri çoklu görev üstlenmeye sürüklediği ve bu

nedenle hem iş hem de sosyal yaşamlarında kadınların birden fazla rolde yaşamlarını sürdürdükleri düşünülmektedir. Gün geçtikçe artan rollerin, kadınların bulundukları bağlam ile etkileşimlerini arttırdığı ve var olan krizlere müdahale becerilerini geliştirdiği, bu durumun ise kadınların duyguları değerlendirme ve duygusal zekâ kapasitelerini arttırdığı dolayısıyla kadın katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, erkek katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek tespit edildiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi yani bireyin var olan duyguyu dengeleyebilmesi ve duyguların kullanımı yani bireyin değerlendirmiş olduğu duyguyu davranışa geçirebilme ya da söze dökebilme becerisinin cinsiyet değişkeni özelinde fark yaratmamasının nedeni olarak iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının bireylerin cinsiyetlerinden ziyade yetiştirilme şekilleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektörü çalışanlarının, yapılan iş neticesi ile yoğun duygusal yüke maruz kaldıkları ve toplumda kadın ile özdeşleşen bakım verme halinin sağlık çalışanı figürü ile özdeşleştiği düşünüldüğünde, kadın sağlık çalışanlarının duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, erkek sağlık çalışanlarının puan ortalamalarından daha yüksek olmasında ve iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmamasında önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Moradian ve arkadaşları (2022) ve Martins ve arkadaşlarının (2021) yaptığı çalışmalar ile desteklenmektedir.

4.2.3. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair hipotez kurulmuş, H₆ hipotezi reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, iş performansı ölçeği puanlarının, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda Kayabaşı'nın yaptığı çalışmada iş performansı puan ortalamalarının, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 137). Aşkun'un 2018 yılında yaptığı çalışmada da, iş performansı ölçek puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Aşkun, 2018, s. 57). Bakker ve arkadaşlarının çalışmasında ise erkek çalışanların iş performansı toplam puan ortalamalarının, kadın çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bakker vd., 2020, s. 5). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Kayabaşı, 2019, s. 137; Aşkun, 2018, s. 57) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Bakker vd., 2020, s. 5) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, 21.yüzyılın getirisi olan ekonomik koşulların ve toplumda kadına yönelik değişen rol algısının, kadınların da ticaret ve hizmet piyasalarında iş gücü olarak yer almalarına neden olduğu dolayısıyla günümüzde cinsiyet farkı gözetmeksizin aynı ihtiyaçlara ve geçim sorunlarına maruz kalan bireylerin iş performanslarında da anlamlı bir fark olmadığı, bu sebeple iş performansı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirtilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 137; Aşkun, 2018, s. 57). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalarda, özellikle Doğu toplumları tarafından, küçük yaşlardan itibaren erkek çocuklarına yönelik oluşturulan tümgüçlülük algısı ve evi geçindirme rolünün, ilerleyen yaşlarda erkek bireylerde yoğun iş performansı kaygısına neden olduğu düşünülmektedir. Bu cinsiyetçi tutuma ek olarak, toplum içerisinde de sık sık “Er olan ekmeğini taştan çıkarır” ya da “Yiğit ekmeğiyle yiğit beslenir” gibi cinsiyetçi söylemlerin yer alması ve bunlara bağlı olarak toplum tarafından erkeklere yüklenen tümgüçlülük ve tek başına evi geçindirme algısının bir süre sonra erkekler üzerinde bir baskı haline dönüştüğü ve bu nedenle erkek çalışanların iş performansı puan ortalamalarının, kadın çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olarak tespit edildiği ifade edilmiştir (Bakker vd., 2020, s. 5).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmesine neden olarak şunlar söylenebilir; gün geçtikçe artan insan nüfusunun ve globalleşen Dünya piyasalarının getirisi olan iktisadi koşulların, üretim ve hizmet piyasalarındaki işgücü daralmalarının, küresel ve ülkeler özelinde yaşanan ekonomik krizlerin toplumun en mikro yapısından en makro yapısına kadar hissedilen geçim problemlerinin ve toplumda kadınlara yönelik değişen görev ve rol algılarının, kadınların da ekonomi piyasalarında iş gücü olarak yer almalarına neden olduğu, dolayısıyla cinsiyet farkı gözetmeksizin aynı ihtiyaçlara sahip olan ve benzer ekonomik zorluklara maruz kalan bireylerin, iş performanslarında da anlamlı bir fark olmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle iş performansı ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektöründe yapılan işin hayati noktalara etki etmesinden ötürü, iş performansının insani bir boyutu olması ve yukarıda bahsedilen bireylerin kişisel ekonomi yönetimlerinden ötürü, iş performansının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Kayabaşı (2019) ve Aşkun'un (2018) yaptığı çalışmalar ile desteklenmektedir.

4.2.4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair hipotez kurulmuş, H₄ hipotezi reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Tanar'ın 2020 yılında yaptığı çalışmada beş faktör kişilik özellikleri tüm alt boyut puanlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Tanar, 2020, s. 34). Çelebi'nin de yaptığı çalışmada da beş faktör kişilik özellikleri tüm alt boyut puanlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit

edilmiştir (Çelebi, 2020, s. 93). Güneş'in yaptığı çalışmada ise evli bireylerin sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık puan ortalamalarının, bekar bireylerin puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra nevroitiklik puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Güneş, 2016, s. 77). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Tanar, 2020, s. 34; Çelebi, 2020, s. 93) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Güneş, 2016, s. 77) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, beş faktör kişilik özelliklerinin dışadönüklük, deneyime açıklık, nevroitiklik, sorumluluk ve uyumluluk gibi alt kategorilerinin her birinin kendine has, çok boyutlu örüntü sistemlerinden meydana geldiğini, bu örüntülerin genetik faktörler, çevresel faktörler ve eğitim gibi farklı etkenlerden etkilendiğini ifade etmiştir. Evrimsel perspektiften sürece bakıldığında ise insan ırkının temel içgüdülerinden birinin soyunu devam ettirmek ve hayatta kalmak olduğu düşünüldüğünde burada kişilik özellikleri fark etmeksizin insani iç güdüler ile hareket edildiği dolayısıyla insanların içgüdüsel olarak soylarını devam ettirmek için evlenmelerinin ya da bu güdüyü kontrol altına alarak bekar olmalarının, kişilik özellikleri ile ilişkili olmadığı ifade edilmiştir. Bu sebeple de beş faktör kişilik ölçeği tüm alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirtilmiştir (Tanar, 2020, s. 34; Çelebi, 2020, s. 93). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, evli bireylerin, ev geçindirme yükümlülüklerinin ve gelecek kaygılarının fazla olması bunun yanı sıra kendi sorumlulukları dışında eşleri ya da çocuklarının da sorumluluklarını üstlenmiş olmaları, günlük yaşamları içinde oluşan kriz durumlarına sorumlulukları gereği hızla uyum sağlama ve yeni deneyimlere açık olma becerileri nedeni ile evli bireylerin sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık puan ortalamalarının, bekar bireylerin puan ortalamalarından yüksek olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra nevroitiklik kişilik özelliğinde çevresel ve genetik boyutların daha etkili olması nedeniyle nevroitiklik kişilik özelliğinin medeni durumla ilişkisi olmadığı ifade edilmiştir. Buradan hareketle, bireylerin nevroitiklik puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirtilmiştir (Güneş, 2016, s. 77).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H4 hipotezinin reddedilmesine neden olarak şunlar söylenebilir; beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının bireyin çevresel etkenlerine bağlı olarak şekillendiği düşünülmektedir. Evrim süreci boyunca insan ırkının en temel iç güdülerinden birinin kendi soyunu devam ettirme ve hayatta kalma güdüsü olduğu düşünüldüğünde, burada bireylerin kişilik özelliklerinin bir ön koşul oluşturmadığı düşünülmektedir. Buradan hareketle bireylerin soylarının devam etmesi adına içgüdüsel olarak evlenmelerinin ya da bu içgüdüyü baskılayarak evlenmemelerinin, kişilik özellikleri ile ilişkili olmadığı bu nedenle beş faktör kişilik ölçeği tüm alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektöründe görev alan bireylerin kişilik özelliklerinde, toplumsal algı ve çevresel etkenlerin etkisi olduğu ancak medeni durum gibi daha evrimsel kökenleri olabilecek süreçlerin etkisi olmadığı bu nedenle sağlık çalışanlarının, beş faktör kişilik ölçeği tüm alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Tanar (2020) ve Çelebi'nin (2020) araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

4.2.5. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının duygusal zekâ alt boyut puan ortalamalarının, demografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair hipotez kurulmuş, H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, evli katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, bekar katılımcıların puanlarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Bilim'in yaptığı çalışmada, evli bireylerin duygusal zekânın tüm alt boyut puan ortalamalarının, bekar bireylerin puan

ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bilim, 2018, s. 168). Arar'ın yaptığı çalışmada ise evli bireylerin duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâ toplam puanlarının, bekar bireylerin puanlarından daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarının, medeni durum özelinde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Arar, 2020, s. 261). Babaoğlu'nın yaptığı çalışmada, evli bireylerin duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâ toplam puanlarının, bekar bireylerin puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Babaoğlu, 2010, s. 127). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Arar, 2020, s. 261; Babaoğlu, 2010, s. 127) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Bilim, 2018, s. 168) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, evlilik sürecinin dinamikleri gereği evli bireylerin duyguları değerlendirilme ve duygusal zekâ süreçlerinin, bekar bireylere nazaran daha fazla gelişme alanına sahip olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarının, tüm bireylerin çevreleri ile girdikleri ilişkilerden doğan duygusal süreçlerin çıktıları oldukları ifade edilmiştir. Bu nedenle, evli katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, bekar katılımcıların puanlarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirtilmiştir (Arar, 2020, s. 261; Babaoğlu, 2010, s. 127). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, evlilik sürecinin dinamikleri gereği, çiftlerin duygusal zekâ kapasitelerinin zamanla bekar bireylere oranla daha fazla geliştiği ve bu nedenle evli bireylerin duygusal zekâ'nın tüm alt boyut puan ortalamalarının, bekar bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ifade edilmiştir (Bilim, 2018, s. 168).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₅ hipotezi kısmen kabul edilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; evlilik bağının eşlerde çift taraflı yürütülen, dinamik bir süreç oluşturduğu ve bu sürecin temel dinamikleri gereği evli bireylerin duyguları değerlendirme süreçlerinin ve duygusal zekâ kapasitelerinin, bekar bireylere nazaran

daha fazla gelişme imkanı olduğu düşünülmektedir. Günümüzde iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının özellikle sosyal ortamlarda, medeni durum gözetilmeksizin pekiştirilmesi nedeniyle iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı boyutlarında, medeni durum değişkeninin fark yaratmadığı düşünülmektedir. Bu sebeplerden ötürü evli katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, bekar katılımcıların puanlarından istatistiksel olarak daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektöründe görev alan bireylerin sıklıkla duygusal kriz ve travmalara maruz kalmaları nedeni ile iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı çünkü tüm çalışanların bu becerilerinin, medeni durum gözetilmeksizin yaşanan duygusal travmalar nedeni ile her geçen gün gelişmeye devam ettiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra sağlık çalışanlarının, görevli oldukları bağlam gereğince, gün geçtikçe artan duyguları değerlendirilme ve duygusal zekâ kapasitelerinin evli bireylerde evlilik dinamikleri gereği daha fazla geliştiği düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Arar (2020) ve Babaoğlu'n (2010) araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

4.2.6. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair hipotez kurulmuş, H₆ hipotezi reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara, iş performansı puanlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Kayabaşı'nın yaptığı çalışmada bireylerin iş performanslarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 138). Yüksel'in yaptığı çalışmada da yine iş

performanslarının, medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Yüksel, 2006, s. 112). Aşkun'un yaptığı çalışmada ise evli çalışanlarının, iş performansı puan ortalamalarının, bekar çalışanlarının puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Aşkun, 2018, s. 46). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Kayabaşı, 2019, s. 138; Yüksel, 2006, s. 112) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Aşkun, 2018, s. 46) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar globalleşen Dünyada, ekonomi piyasalarında artan iş gücü rekabetinin ve düşen alım gücünün çalışan bireylerin medeni durumları fark etmeksizin, iş performanslarına etki ettiği bu nedenle iş performansı puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirtilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 138; Yüksel, 2006, s. 112). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, evli bireylerin aile içinde üstlendikleri eř ve ebeveyn rollerinin, yapmak zorunda oldukları ev ekonomisi değerlendirmelerinin ve varsa çocukların geleceklerine yönelik oluşturulan planlamaların, evli bireylerin iş performansları ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra bekar bireylerin gelecek kurmakla yükümlü oldukları bir çocuklarının olmaması ve sadece kişisel gelecek planlamaları yapmaları nedeni ile evli çalışanların, iş performansı puan ortalamalarının, bekar çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu belirtilmiştir (Aşkun, 2018, s. 46).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezi reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; teknolojik imkanların gelişmesine bağlı olarak hızla değişen ve dönüşen Dünyada, küresel çapta iktisadi piyasalarda artan iş gücü rekabetinin, bireylerin kişisel idealistliklerinin, gün geçtikçe toplumda azalan alım gücünün ve giderek kötüleşen yaşam kalitesinin çalışan bireylerin medeni durumları fark etmeksizin iş performanslarına yani bireylerin belirli sürede verilen görevleri tamamlayabilme becerilerine etki ettiği bu sebeple bireylerin iş performansı puanlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık çalışanlarının büyük kesiminin prim, nöbet ve mesai sistemleri ile çalıştıkları düşünüldüğünde, medeni durum farketmeksizin

bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için yüksek düzeyde iş performansı sergilemeleri gerektiği ve bu sebeple sağlık çalışanlarının iş performansı puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Kayabaşı (2019) ve Yüksel'in (2006) araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

4.2.7. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair H₄ hipotezi kurulmuş ve hipotez kısmen kabul edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, 45-64 yaş arası katılımcıların beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk alt boyut puanlarının, 25-44 yaş arası katılımcıların dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk alt boyut puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik ölçeği uyumluluk ve deneyime açıklık puanlarının, yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Bilim'in yaptığı çalışmada katılımcıların yaşları arttıkça beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk alt boyut puanlarının yükseldiği, bunun yanı sıra uyumluluk ve deneyime açıklık puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ifade edilmiştir (Bilim, 2018, s. 176). Taştumur'un 2018 yılında ve Yavaş'ın 2020 yılında yaptıkları çalışmalarda ise beş faktör kişilik özelliklerinin tüm alt boyut puanlarının, yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Taştumur, 2018, s. 127; Yavaş, 2020, s. 97). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Bilim, 2018, s. 176), gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Taştumur, 2018, s. 127; Yavaş, 2020, s. 97) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, insanların belirli gelişim dönemleri olduğunu, bu gelişim dönemleri içerisinde 40-66 yaş arası süreci kapsayan dönemin dinamikleri nedeni ile bireylerin dışadönük,

nevrotik ve sorumluluk kişilik özellikleri ortaya koyamaya başladıklarını bu sebeple katılımcıların yaşları arttıkça beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk alt boyut puanlarının yükseldiği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra uyumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının yaş değişkeninden ziyade bireylerin yetiştirildiği ortam ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Bilim, 2018, s. 176). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalarda, insan ırkının anne karnından başlayarak çeşitli çevresel, genetik ve bilişsel süreçler ile kişilik örüntüsünü şekillendirdiği ve yaş ilerledikçe bu kişilik özelliklerinin daha da belirginleştiği belirtilmiştir. Buradan hareketle bireylerin kişilik özelliklerine genetik, çevresel ve bilişsel bir çok faktörün doğrudan etki ettiği ancak yaş faktörünün burada sadece var olan kişilik özelliklerinin pekiştirilmesine neden olduğu, bu sebeple beş faktör kişilik özelliklerinin tüm alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ifade edilmiştir (Taştumur, 2018, s. 127; Yavaş, 2020, s. 97).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H4 hipotezinin kısmen kabul edilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; insan ırkının fetüs formundan başlayarak ölünceye kadar devam eden bir gelişim süreci olduğu ve bu gelişim sürecinin her döneminin kendine has özellikler barındırdığı düşünülmektedir. Bu gelişim dönemleri içerisinde, 45-64 yaş arası süreci kapsayan dönemde bireylerin sıklıkla monotonlaşma kaygısı yaşadıkları, bu nedenle dışadönük kişilik özellikleri ve nevrotik kişilik özellikleri sergiledikleri, bunun yanı sıra bireylerin bu süreçte yeni nesile dair yoğun sorumluluk hissi yaşadıkları için kendilerini eğitim odaklı süreçlere yönlendirdikleri bu nedenle sorumluluk kişilik özellikleri sergiledikleri düşünülmektedir. Bunun yanı sıra beş faktör kişilik özelliklerinin uyumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının gelişim dönemlerinden dolayısıyla yaştan ziyade bireyin bulunduğu sosyokültürel yapı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu sebeplerden ötürü 45-64 yaş arası bireylerin beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk alt boyutu puanlarının, 25-44 yaş arası katılımcıların dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk alt puan ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra uyumluluk ve deneyime açıklık puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektörünün iş tanımı gereği bu sektörde çalışan bireylerin dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk kişilik

özelliklerinin diğer kişilik özelliklerine nazaran daha baskın olduğu ve 45-64 yaş aralığına gelindiğinde dönemin özellikleri ile birlikte bu kişilik özelliklerin tamamen oturduğu, uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin ise yaş faktöründen ziyade sosyokültürel ortam ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Bilim (2018) araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

4.2.8. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının duygusal zekâ alt boyut puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair H₅ hipotezi kurulmuş ve hipotez kısmen kabul edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, 45-64 yaş arası katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, 25-44 yaş arası katılımcıların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Bilim'in çalışmasında katılımcıların yaşları arttıkça duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının da yükseldiği ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Bilim, 2018, s. 168). Arar'ın 2020 yılında ve Toprakçioğlu'nun 2019 yılında yaptığı çalışmada ise katılımcıların yaşları arttıkça duygusal zekâ alt boyut puanlarının da yükseldiği ifade edilmiştir (Arar, 2020, s. 259; Toprakçioğlu, 2019, s. 52). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Bilim, 2018, s. 168), gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Arar, 2020, s. 259; Toprakçioğlu, 2019, s. 52) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâ becerilerinin, öğrenilmiş davranış

kalıpları olduğunu, bu sebeple yaş ilerledikçe duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâya yönelik becerilerin baskınlaştığı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarında, yaş değişkeninden ziyade sosyokültürel yapının etkili olduğu belirtilmiştir (Bilim, 2018, s. 168). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, duygusal zekâ'nın öğrenilmiş bir dizi davranış ve biliş paternlerinin bütünü olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle bireylerin yaş aldıkça öğrenmelerinin pekiştiği ve geliştiği bu sebeple katılımcıların yaşları arttıkça duygusal zekâ alt boyut puanlarının da yükseldiği ifade edilmiştir (Arar, 2020, s. 259; Toprakçioğlu, 2019, s. 52).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₅ hipotezinin kısmen kabul edilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâ'nın, toplumsal normlar etkisinde öğrenilmiş davranış ve biliş paternleri olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle yaş ilerledikçe duyguların değerlendirilmesi ve duygusal zekâya yönelik bu öğrenmelerin toplum tarafından pekiştirildiği ve ileri yaşlar da çok daha baskın şekilde bireylerin davranış kalıpları içerisinde yer aldığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarında, yaş değişkeninden ziyade bireylerin yetiştirilme tarzlarının, ebeveyn tutumlarının ve genetik özelliklerinin etkili olduğu, bu sebeple 45-64 yaş arası katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, 25-44 yaş arası katılımcıların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu, bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık çalışanlarında, yapılan iş gereği duygusal zekâ ve duyguların değerlendirilmesi boyutlarının diğer duygusal zekâ alt boyutlarına nazaran daha baskın olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra 45-64 yaş aralığına gelinceye kadar duygusal zeka ve duyguların değerlendirilmesi özelliklerinin toplum tarafından pekiştirilerek bireye öğretilmesi nedeniyle bu özelliklerin ileriki yaşlarda davranış kalıpları içine yerleştiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarının ise yaş faktöründen ziyade bireylerin yetiştirilme tarzları ile ilişkili olduğu

düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Bilim'in (2018) araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

4.2.9. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstereceğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara, iş performansı ölçeği, puanının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Kayabaşı'nın yaptığı çalışmada katılımcıların yaşları arttıkça iş performansı puanlarının da arttığı tespit edilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 137). Turunç ve Çeliğin 2010 yılında yaptığı çalışmada iş performansı ölçeği, puanının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 198). Taştumur'un yaptığı çalışmada da iş performansı ölçeği, puanının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Taştumur, 2018, s. 139). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Turunç ve Çelik, 2010, s. 198; Taştumur, 2018, s. 139) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Kayabaşı, 2019, s. 137) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, Dünya genelinde artan iş gücü daralmalarının ve yaşam pahalılığının bireylerin kişisel ekonomilerini zorladığı, bu nedenle yaş aralığı gözetmeksizin tüm bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmek ve kendilerini gerçekleştirebilmek için farklı sektörlerde iş gücü olarak görev aldıkları ve iyi düzeyde iş performansı sergiledikleri ifade edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 198; Taştumur, 2018, s. 139). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, bireylerin yaşları arttıkça sorumluluklarının ve gelecek kaygılarının da arttığını, bu nedenle iş performanslarının yükseldiğini ifade etmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 137).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; Dünya genelinde gün geçtikçe şiddetini arttıran ekonomik krizlerin, piyasalarındaki işgücü daralmalarının ve her geçen gün artan yaşam pahalılığının, yaş aralığı fark etmeksizin tüm bireylerin sektörde iş gücü olarak görev almalarına ve iyi düzeyde performans sergilemelerine neden olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle yaş farkı gözetmeksizin, benzer ekonomik ihtiyaçlara sahip bireylerin iş performansı ölçeği puanlarının, yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık çalışanlarının, prim ve nöbet sistemleri üzerinden kişisel ekomilerini kalkındırdıkları ve planlamaya çalıştıkları düşünüldüğünde burada tüm bireylerin yaş farkı gözetmeksizin benzer düzeylerde iş performansı sergilemelerinin beklenen bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Turunç ve Çelik (2010) ve Taştımur'un (2018) araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

4.2.10. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Bulunulan Görev Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara, iş performansı ölçeği puanlarının doktorluk ya da hemşirelik mesleğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda Kayabaşı'nın çalışmasında, iş performansı ölçeği puanlarının doktorluk ya da hemşirelik mesleğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 139). Kılınç ve Paksoy'un çalışmasında da iş performansı ölçeği puanlarının, doktorluk ya da hemşirelik mesleğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Kılınç ve Paksoy, 2017, s. 156). Uzuntarla ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ise hemşirelerin, iş performansı puan ortalamalarının, doktorların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Uzuntarla vd., 2017, s. 19). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Kılınç ve

Paksoy, 2017, s. 156; Kayabaşı, 2019, s. 139) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Uzuntarla vd., 2017, s. 19) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, özellikle sağlık sektöründe, performansa etki eden iş güvenliği ve çalışma saatleri gibi temel faktörlerin tüm çalışan bireyler için genel geçer olduğunu, bu nedenle iş performansı ölçeği puanlarının doktorluk ya da hemşirelik mesleğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ifade etmiştir (Kılınç ve Paksoy, 2017, s. 156; Kayabaşı, 2019, s. 139). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, sağlık kuruluşlarına gelen hastaların temel müdahalelerini doktorların yaptığını ancak hastanın servis yatışlarında devam eden diğer müdahalelerinden ve hastanın seyrinden hemşirelerin sorumlu olduğunu bu nedenle hemşirelerin, iş performansı puan ortalamalarının, doktorların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğunu ifade etmişlerdir (Uzuntarla vd., 2017, s. 19).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş performanslarının bulunulan görevden ziyade, iş güvenliği, ücretlendirme, kariyer yönetimi ve çalışma koşulları gibi faktörler ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Özellikle güvenli iş ortamının sağlık alanında bulunulan görev ne olursa olsun iş performansına büyük oranda etki ettiği çünkü güvensiz hissedilen bir ortamda doktor ya da hemşire fark etmeksizin, hiçbir sağlık çalışanının yüksek performans sergileyemeyeceği düşünülmektedir. İş performansına etki eden faktörlerin tüm bireylerce genel geçer olması nedeni ile iş performansı ölçeği puanlarının, doktorluk ya da hemşirelik mesleğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Kılınç ile Paksoy (2017) ve Kayabaşı'nın (2019) araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

4.2.11. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Bulunulan Kurum Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, iş performansı

ölçeği puanlarının çalışılan kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Çelebi'nin yaptığı çalışmada iş performansı ölçeği puanlarının, çalışılan kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çelebi, 2020, s. 110). Tekeli ve Paşaoğlu'nun yaptığı çalışmada ise özel sektörde görev alan bireylerin iş performansı puan ortalamalarının, kamu sektöründe görev alan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012, s. 187). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Çelebi, 2020, s. 110) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012, s. 187) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, Dünya genelinde yaşam koşullarının her geçen gün zorlaştığını ve ekonomik sistemde istihdam edilen çalışan sayısının gün geçtikçe azaldığını bu nedenle çalışan bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve kendilerini gerçekleştirebilmeleri için çalışılan kurum türü gözetilmeksizin iyi düzeyde iş performansı sergilemeye çalıştıkları ifade edilmiştir. Buradan hareketle iş performansı ölçeği puanlarının bulunulan kuruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirtilmiştir (Çelebi, 2020, s. 110). Araştırma sonunda elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, özel sektörde çalışan bireylerin, kamu sektöründe çalışan bireylere nazaran daha düşük gelir düzeylerine sahip olduğunu ve özel sektördeki az istihdama bağlı olarak çalışan bireylerin işten çıkarılma kaygısı yaşadıklarını bu nedenle özel sektörde görev alan bireylerin iş performansı puan ortalamalarının, kamu sektöründe görev alan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ifade edilmiştir (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012, s. 187).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H_6 hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş performanslarının kurum türünden ziyade, sağlık çalışanlarına yönelik uygulanan düşük ücret politikaları, zorlaşan yaşam koşulları, sektörde gün geçtikçe çoğalan mezun sayısı ve

azalan istihdam alanları gibi faktörler ile ilişkili olduğu, bu nedenle iş performansı ölçeği puanlarının, çalışılan kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Çelebi'nin (2020) araştırma bulgusu ile desteklenmektedir.

4.2.12. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, iş performansı ölçeği puanlarının gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Çelebi'nin yaptığı çalışmada orta gelir düzeyine sahip çalışanların iş performansı puan ortalamalarının, yüksek gelir düzeyine sahip çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çelebi, 2020, s. 100). Kılıç ve Paksoy'un yaptığı çalışmada ise iş performansı ölçeği puanlarının, gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Kılınç ve Paksoy, 2017, s. 157). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Kılınç ve Paksoy, 2017, s. 157) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Çelebi, 2020, s. 100) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, bireylerin sosyoekonomik seviyeleri arttıkça giderlerinin ve sosyal ihtiyaçlarında arttığını bunun yanı sıra her sosyo ekonomik seviyenin kendi özelinde giderleri ve ihtiyaçları olduğunu, bu nedenle iş performansı ölçeği puanlarının, gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ifade edilmiştir (Kılınç ve Paksoy, 2017, s. 157). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, orta gelir düzeyine sahip bireylerin daha kaliteli bir yaşam sürdürebilmek için yüksek gelir düzeyine sahip bireylere nazaran daha uzun saatler mesai yaptıkları

ve daha detaylı kariyer planlamaları oluşturdıkları, bu nedenle orta gelir düzeyine sahip çalışanların iş performansı puan ortalamalarının, yüksek gelir düzeyine sahip çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ifade edilmiştir (Çelebi, 2020, s. 100).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; bireylerin gelir düzeyleri arttıkça yapılan aylık harcamaların ve sosyal ihtiyaçların da benzer oranda arttığı düşünülmektedir. İhtiyaçlar hiyerarşisi özelinde düşünüldüğünde ise gelir seviyesi yükselen bireyin ilerleyeceği bir sonraki basamakta başka ihtiyaçları olacağı ve bu ihtiyaçları karşılayabilmek için daha çok çalışarak daha iyi düzeyde iş performansı sergileyeceği düşünülmektedir. Buradan hareketle her basamağın yani her gelir düzeyinin kendine has geliri ve gideri olduğu bu nedenle iş performansı ölçeği puanlarının, gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık çalışanlarında, bu basamaklardaki gelir ve yaşam dengesi farklarının mesleki gelir nedeniyle daha fazla olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Kılınç ve Paksoy'un (2017) araştırma bulgusu ile desteklenmektedir.

4.2.13. İş Performansı Ölçeği Puanlarının İş Değiştirme Düşüncesi Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, iş performansı ölçeği puanlarının fırsat olsa işi değiştirme isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Günlük ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada, iş değişimi yapmak istemeyen çalışanların, iş performansı puan ortalamalarının, fırsat olsa iş değişimi yapmak isteyen çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Günlük vd., 2017, s. 13). Aktaş'ın yaptığı çalışmada ise performans ölçeği puanlarının, iş değiştirme

isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Aktaş, 2014, s. 87). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Aktaş, 2014, s. 87) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Günlük vd., 2017, s. 13) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, iş değiştirme düşüncesi olan bireylerin, zorlu yaşam koşulları ve geçim problemleri sebebi ile köklü bir iş değişimi yapmaktan kaygı duydukları belirtilmiştir. Buradan hareketle bireylerin ekonomik sebeplerden ötürü iş değişimi fikri olsun ya da olmasın köklü bir değişim yapamadıkları aksine iş performanslarını daima iyi düzeyde tutmaya çalıştıkları bu nedenle iş performansı ölçeği puanlarının fırsat olsa işi değiştirme isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ifade edilmiştir (Aktaş, 2014, s. 87). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, iş değişimi yapmak istemeyen çalışanların görev tatminlerinin, iş memnuniyetlerinin ve örgütsel bağlılıklarının fırsat olsa iş değişimi yapmak isteyen sağlık çalışanlarına nazaran daha fazla olduğunu bu nedenle iş performanslarının, iş değişimi yapmak isteyen çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Günlük vd., 2017, s. 13).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; özellikle sağlık sektöründe iş değiştirme düşüncesi olan çalışanların, Dünya genelinde yaşanan ekonomik krizler, yaşam pahalılığı, sektörde çoğalan mezun sayısı ve az istihlama bağlı sert rekabet ortamı nedeniyle çarpıcı bir iş değişimi yapmaktan endişe duydukları düşünülmektedir. Buradan hareketle, sağlık çalışanlarının temel ihtiyaçlarını giderebilmeleri ve yaşamlarını idame ettirebileri için iş değişimi fikri olsun ya da olmasın köklü bir değişim yapmaktan endişe duydukları bu nedenle daima iyi iş performansı sergilemeye gayret ettikleri düşünülmektedir. Bu sebeple iş performansı ölçeği puanlarının, fırsat olsa işi değiştirme isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ifade edilmiştir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Aktaş'ın (2014) araştırma bulgusu ile desteklenmektedir.

4.2.14. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışma Düzeni Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, iş performansı ölçeği puanlarının çalışma düzenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Cheng ve Drake'in çalışmasında, iş performansı ölçeği puanlarının çalışma düzenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Cheng ve Drake, 2016, s. 25). Kılıç ve Paksoy'un çalışmasında ise gündüz çalışan bireylerin iş performansı puan ortalamalarının, diğer vardiya sistemlerinde çalışan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kılınç ve Paksoy, 2017, s. 157). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Cheng ve Drake, 2016, s. 25) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Kılınç ve Paksoy, 2017, s. 157) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, ekonomik bunalım nedeni ile gün geçtikçe piyasalarda azalan istihdamın ve geçim pahalılığının bireylerin ekonomilerini zorladığı, bu nedenle çalışma düzeni gözetmeksizin tüm bireylerin kişisel ekonomilerini düzenleyebilmek ve geçimlerini sağlayabilmek adına iyi düzeyde iş performansı sergiledikleri ifade edilmiştir. Buradan hareketle zorlu ekonomik koşullar nedeniyle iş performansı ölçeği puanlarının, çalışma düzenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ifade edilmiştir (Cheng ve Drake, 2016, s. 25). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalarda, gündüz çalışan bireylerin, uyku hijyenlerinin, iş yaşam dengelerinin ve aile düzenlerinin diğer vardiya sistemleri ile çalışan bireylere nazaran daha sağlıklı olduğu ifade edilmiştir. Rutin yaşamında, iş yaşam dengesini ve uyku hijyenini sağlayabilen bireylerin, iş performanslarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu bu nedenle gündüz çalışan bireylerin iş performansı

puan ortalamalarının, diğer vardiya sistemlerinde çalışan bireylerin puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ifade edilmiştir (Kılınç ve Paksoy, 2017, s.157).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; küreselleşen Dünyada azalan kaynaklar ve hızla artan nüfusun sert bir çıktısı olan ekonomik buhran nedeni ile her geçen gün piyasalarda azalan iş gücünün ve hayat pahalılığının çalışan bireylerin geçimlerini zorlaştırdığı düşünülmektedir. Çeşitli ekonomik sorunlar ve yaşam pahalılığı göz önüne alındığında çalışma düzeni gözetmeksizin tüm bireylerin geçimlerini sağlayabilmek adına iyi düzeyde iş performansı sergiledikleri bu nedenle iş performansı ölçeği puanlarının, çalışma düzenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektörünün aralıksız hizmet verme zorunluluğu göz önüne alındığında, vardiya sisteminin çalışanlar ile ilişkisinin hayati bir başlık olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Cheng ve Drake'in (2016) araştırma bulgusu ile desteklenmektedir.

4.2.15. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çocuk Sahibi Olma/Olmama Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, iş performansı ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Çelik ve Turunç'un yaptıkları çalışmada çocuk sahibi olan çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, çocuk sahibi olmayan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çelik ve Turunç, 2010, s. 33). Yüksel'in yaptığı çalışmada iş performansı ölçeği puanlarının, çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Yüksel, 2006, s. 113). Yapılan

araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Yüksel, 2006, s. 113) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Çelik ve Turunç, 2010, s. 33) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, gün geçtikçe artan yaşam pahalılığının ve her çalışan üzerinde farklı düzeylerde kendini hissettiren ekonomik sorunların, çalışan bireylerin kişisel ekonomilerini zorladığı bu nedenle çocuk sahibi olma değişkeni gözetilmeksizin tüm çalışan bireylerin yaşamlarını asgari düzeyde devam ettirebilmek adına iyi düzeyde iş performansı sergiledikleri ifade edilmiştir (Yüksel, 2006, s. 113). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalarda, çocuk sahibi olan çalışanların, çocuklarının ekstra masraflarını karşılayabilmek ve onlara daha iyi bir gelecek oluşturabilmek adına, çocuk sahibi olmayan çalışanlara nazaran daha uzun saatler mesai yaptıkları ve nöbete kaldıkları bu nedenle çocuk sahibi olan çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, çocuk sahibi olmayan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu ifade edilmiştir (Çelik ve Turunç, 2010, s. 33).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; Dünya genelinde artan insan nüfusuna bağlı çoğalan iş gücünün, bireylerin istihdam edilmesini zorlaştırdığı bu nedenle bireylerin azalan istihdam alanına ve gün geçtikçe artan yaşam pahalılığına bağlı olarak yaşamlarını asgari düzeyde devam ettirebilmek adına çocuk sahibi olma durumu gözetilmeksizin iyi düzeyde performans sergiledikleri düşünülmektedir. Bunun yanı sıra çocuk sahibi olsun ya da olmasın tüm bireylerin kendi özelinde ekonomik planlamaları olduğu düşünüldüğünde, iş performansı ölçeği puanlarının çocuk sahibi olma/olmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamasının beklenen bir sonuç olduğu düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektöründe nöbet sisteminin yaygınlığı dikkate alındığında, her bireyin kendi özelinde ekonomik düzen oluşturmasının daha rahat olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Yüksel'in (2006) araştırma bulgusu ile desteklenmektedir.

4.2.16. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışma Saati Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez kabul edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, 51 saat çalışan katılımcıların iş performansı ölçeği puanlarının, 51 saat üstü çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Çalık ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ortama çalışma saatleri ile çalışan katılımcıların iş performansı ölçeği puanlarının, ortalama çalışma saatleri üstünde çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çalık vd., 2015, s.40). Vallo ve arkadaşlarını yaptıkları çalışmada da aynı şekilde ortama çalışma saatleri ile çalışan katılımcıların iş performansı ölçeği puanlarının, ortalama çalışma saatleri üstünde çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Vallo vd., 2020, s. 13). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Vallo vd., 2020, s. 13; Çalık vd., 2015, s. 40) göstermektedir. Bunun yanı sıra elde edilen bulgular ile literatürde çelişkili bulgulara rastlanılmamıştır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalarda, insanların günlük olarak kullanabilecekleri belirli bir enerji düzeyi olduğu belirtilmiştir. Bireylerin enerjilerinin büyük bölümünü gün içinde iş ortamında aldıkları görevleri yerine getirmek için kullandıkları ifade edilmiş ve bireylerin çalışma saatleri uzadıkça enerjilerinin ters orantılı olarak düştüğü ve iş performanslarının azaldığı bu nedenle ortama çalışma saatleri ile çalışan katılımcıların iş performansı ölçeği puanlarının, ortalama çalışma saatleri üstünde çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Vallo vd., 2020, s. 13; Çalış vd., 2015, s. 40).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin kabul edilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; evrimsel açıdan bakıldığında her bireyin günlük olarak harcayabileceği bir enerji kapasitesi olduğu ve 21 yüzyıl şartlarında bu günlük enerjinin büyük bölümünün iş ortamında kullanıldığı düşünülmektedir. Bunun yanı

sıra bireylerin yaşamlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında çalışma saatleri arttıkça günlük enerji kapasitelerinin azalacağı ve dolayısıyla iş performanslarının düşeceği düşünülmektedir. Bu nedenle 51 saat çalışan katılımcıların iş performansı ölçeği puanlarının, 51 saat üstü çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektöründe ortalama çalışma saatinin 51 saat olması ancak kesintisiz hizmet sunma ve yaşam koşullarının zorluğu nedeni ile yer yer bazı sağlık çalışanlarının 51 saatin üstünde iş performansı ortaya koymasının, sunulan hizmetin kalitesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Vallo ve arkadaşları (2020) ile Çalık ve arkadaşlarının (2015) araştırma bulguları ile desteklenmektedir.

4.2.17. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Nöbet Tutma Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, iş performansı ölçeği puanlarının nöbet tutma/tutumama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Çalık ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, nöbet tutmayan sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, nöbet tutan sağlık çalışanlarının puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Çalık vd., 2015, s. 40). Gözel ve arkadaşlarının çalışmasında ise iş performansı ölçeği puanlarının nöbet tutma/tutumama durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Gözel vd., 2017, s. 15). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Gözel vd., 2017, s. 15) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Çalık vd., 2015, s. 40) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, sektörlerde azalan istihdam gücü ve artan geçim problemlerinin çalışan bireylerin geçimlerini zorlaştırdığı bu nedenle nöbet tutma/tutumama durumu gözetilmeksizin tüm çalışan bireylerin yaşamlarını asgari düzeyde devam ettirebilmek adına iyi düzeyde iş performansı sergiledikleri ifade edilmiştir (Gözel vd., 2017, s. 15).

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalarda, insan ırkının biyolojik olarak gündüz saatlerinde çalışmaya daha uygun olması ve zaten gündüz çalışan bireylerin akşam nöbete devam ettiklerinde günlük enerji kapasitelerini aşmış olmaları nedeniyle nöbet tutmayan sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, nöbet tutan sağlık çalışanlarının puan ortalamalarından yüksek olduğu ifade edilmiştir (Çalık vd., 2015, s. 40).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H_6 hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; Dünya genelinde artan işsizlik oranları ve yaşam pahalılığının, çalışan bireylerin asgari düzeyde yaşamlarını devam ettirmelerini zorlaştırdığı bu nedenle nöbet tutma/tutumama durumu gözetilmeksizin bireylerin geçimlerini sağlayabilmek ve kendilerini gerçekleştirebilmek adına var olan işlerinde iyi düzeyde iş performansı sergiledikleri düşünülmektedir. Bunun yanı sıra her bireyin biricik olduğu ve kendini gerçekleştirme yolunda farklı düzeyde giderleri olduğu, bu nedenle iş performansı ölçeği puanlarının nöbet tutma/tutumama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı düşünülmektedir. Özellikle sağlık çalışanlarının 24 saat boyunca aralıksız hizmet verme zorunlulukları göz önüne alındığında, bu sektörde nöbet tutma/tutumama durumunun performansa etkisinin yaşamsal bir değeri olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle nöbet dışında performansa etki edebilecek faktörlerin iyi değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Gözel ve arkadaşlarının (2017) bulgusu ile desteklenmektedir.

4.2.18. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Çalışılan Bölüm Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H_6 hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara, iş performansı ölçeği puanlarının çalışılan bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Çalık ve arkadaşlarının çalışmasında iş performansı ölçeği puanlarının çalışılan bölüme göre istatistiksel olarak anlamlı

düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Çalık vd., 2015, s. 40). Kayabaşı araştırmasında poliklinikte görev alan sağlık çalışanlarının iş performanslarının, diğer alanlarda çalışan sağlık çalışanlarının puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 140). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Çalık vd., 2015, s. 40) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Kayabaşı, 2019, s. 140) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, sağlık sektörünün her alt biriminin kendi içinde zorluğu olduğunu bu nedenle iş performansının çalışılan bölümden ziyade ekonomik koşullar ve sosyal nedenlere göre farklılaştığı belirtilmiştir (Çalık vd., 2015, s. 40). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, sağlık sektöründe insan sirkülasyonunun en yoğun olduğu ve hasta yakınları ile sağlık çalışanlarının en yakın temasta olduğu birimin poliklinik olması nedeni ile poliklinikte görev alan sağlık çalışanlarının iş performanslarının, diğer alanlarda çalışan sağlık çalışanlarının puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu belirtilmiştir (Kayabaşı, 2019, s. 140).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; sağlık sektörünün temel yapısı gereği çalışması zor ve yorucu bir alan olduğu bunun yanı sıra sektörde bulunan her alt birimin kendi içinde zorlukları olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle iş performansının çalışılan bölümden ziyade sosyoekonomik koşullara göre farklılaştığı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Çalık ve arkadaşlarının (2015) bulgusu ile desteklenmektedir.

4.2.19. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Kurumdan Ayrılma Düşüncesi Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez reddedilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, iş performansı

ölçeği puanlarının çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Atteya'nın yaptığı çalışmada kurumdan ayrılmayı düşünmeyen çalışanların iş performansı puan ortalamalarının, çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünen çalışanların puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Atteya, 2012, s. 105). Zincirkıran'ın çalışmasında ise iş performansı ölçeği puanlarının çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Zincirkıran vd., 2015, s. 67). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Zincirkıran vd., 2015, s. 67) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Atteya, 2012, s. 105) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, her örgütün kendi içinde oluşturduğu kültüre bağlı problemler olduğunu ve hiçbir örgütün problemsiz bir düzende ilerleyemediğini, bu nedenle iş performansının kurumdan ayrılma niyetinden ziyade ekonomik koşullar ve sosyal nedenlere göre farklılaştığı belirtilmiştir (Zincirkıran vd., 2015, s. 67). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalar, huzursuz hissedilen bir kurumda bireylerin yüksek iş performansı sergileyemeyecekleri ve zamanla kurumdan ayrılma düşünceleri oluşacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle kurumdan ayrılmayı düşünmeyen çalışanların iş performansı puan ortalamalarının, çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünen çalışanların puan ortalamalarından yüksek olduğu belirtilmiştir (Atteya, 2012, s. 105).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin reddedilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; özellikle sağlık sektöründe hizmet sunan kuruluşların yönetim açısından kendilerine has kültürleri olması ve sağlık müdahalelerinin kendi için farklı ekoller barındırması nedeni ile tüm sağlık kurumlarında, kurum içi problemler olabildiği bu nedenle iş performansının kurumdan ayrılma niyetinden ziyade ekonomik koşullar ve sosyal nedenlere göre farklılaştığı düşünülmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Zincirkıran ve arkadaşlarının (2015) bulgusu ile desteklenmektedir.

4.2.20. İş Performansı Ölçeği Puanlarının Birimden Ayrılma Düşüncesi Değişkenine Göre Tartışılması

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş performansı puan ortalamalarının, sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterdiğine dair H₆ hipotezi kurulmuş ve hipotez hipotez kabul edilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara, çalıştığı birimden ayrılmayı düşünmeyen katılımcıların iş performansı puanlarının çalıştığı birimden ayrılmayı düşünen katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda, Özçelikçi ve Ocağın çalışmasında, çalıştığı birimden ayrılmayı düşünmeyen katılımcıların iş performansı puanlarının çalıştığı birimden ayrılmayı düşünen katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özçelikçi ve Ocağ, 2020, s. 286). Ay ve Keleş'in çalışmasında ise iş performansı ölçeği puanlarının ayrılmayı düşünme durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Ay ve Keleş, 2017, s. 200). Yapılan araştırma literatürdeki bazı çalışmalar ile uyum (Özçelikçi ve Ocağ, 2020, s. 286) gösterirken bazı çalışmalar ile çelişkili (Ay ve Keleş, 2017, s. 200) bulgular ortaya koymaktadır.

Araştırma sonunda, elde edilen bulguları literatürde destekleyen çalışmalar, güvende ve huzurlu hissedilen bir birimde çalışan bireylerin, iş tatminlerinin yüksek olduğu ve birimden ayrılma düşüncelerinin olmadığı, bu nedenle iş performanslarının yüksek olduğu ifade edilmiştir (Özçelikçi ve Ocağ, 2020, s. 286). Araştırma sonunda, elde edilen bulguları, literatürde desteklemeyen çalışmalarda, örgütlerde her birimin kendi özelinde zorlukları ve problemleri olduğu bu nedenle iş performansının birimden ayrılma niyetinden ziyade bireysel nedenlere göre farklılaştığı belirtilmiştir (Ay ve Keleş, 2017, s. 200).

Yapılan bu çalışmada, kurulan H₆ hipotezinin kabul edilmiş olmasına neden olarak şunlar söylenebilir; örgütsel vatandaşlık algısı ve iş tatmini yüksek olan sağlık çalışanlarının, sundukları hizmeti ve bulundukları birimi benimsedikleri bu nedenle birimden ayrılma düşüncelerinin olmadığı dolayısıyla iş performanslarının yüksek olduğu düşünülmektedir. Özellikle sağlık sektöründe çalışan bireylerin görevli oldukları birime bağlılık hissetmelerinin ve birimden ayrılma düşünceleri

olmamasının sunulan hizmetin bir diğ er ifade ile performansın kalitesini arttırdığı bu nedenle çalıştığı birimden ayrılmayı d üş nmeyen katılımcıların iş performansı puanlarının çalıştığı birimden ayrılmayı d üş nen katılımcılardan daha yüksek olduğu d üş n lmektedir. Elde edilen bu bulgular neticesinde getirilen yorum literatürde Özçelikçi ve Ocağın (2020) bulgusu ile desteklenmektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonunda, sağlık çalışanlarının beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutu puanları ile Schutte duygusal zekâ ölçeği iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi, duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi alt boyutları ve duygusal zekâ ölçeği toplam puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların, iş performansı puan ortalamaları ile kişilik özelliklerinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte Schutte duygusal zekâ ölçeğinin iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutu puanları ile iş performansı ölçeği puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş ancak Schutte duygusal zekâ ölçeği duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanı ile iş performansı ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Katılımcıların beş faktör kişilik ölçeği nevrotiklik ve deneyime açıklık alt boyut puan ortalamalarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği belirtilmiştir. Ortaya konulan farkta erkek katılımcıların nevrotiklik ve deneyime açıklık boyutu puanlarının, kadın katılımcıların nevrotiklik ve deneyime açıklık puan ortalamalarından daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları puanlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirtilmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara, kadın katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, erkek katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiş ve Schutte duygusal zekâ ölçeği iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra iş performansı ölçeği puanlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Katılımcıların Schutte duygusal zekâ ölçeği, duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, medeni durum değişkenine göre

anlamalı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara, evli katılımcıların duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının, bekar katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra duygusal zekâ ölçeği iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyut puan ortalamalarının, beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık puan ortalamalarının ve iş performansı puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Katılımcıların, beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk alt boyut puanlarının ve duygusal zekâ duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara, 45-64 yaş arası katılımcıların beş faktör kişilik ölçeği dışadönüklük, nevrotiklik ve sorumluluk alt boyut puanlarının ve duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ve duygusal zekâ ölçek toplam puanlarının 25-44 yaş arası katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra beş faktör kişilik ölçeği uyumluluk ve deneyime açıklık puan ortalamalarının, duygusal zekâ ölçeği iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyut puan ortalamalarının ve iş performansı puan ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Katılımcıların iş performansı puan ortalamalarının, bulunulan görev, çalışılan kurum türü, gelir düzeyi, fırsat olsa işi değiştirme isteği, çalışma düzeni, çocuk sahibi olma/olmama durumu, nöbet tutma/tutmama durumu, çalışılan bölüm ve çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünme durumunda farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bunun yanı sıra 51 saat çalışan katılımcıların iş performansı ölçeği puanlarının, 51 saat üstü çalışan katılımcılardan daha yüksek olduğu ve çalıştığı birimden ayrılmayı düşünmeyen katılımcıların iş performansı puanlarının çalıştığı birimden ayrılmayı düşünen katılımcılardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın sonucunda verilebilecek öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- 1- Schutte duygusal zekâ ölçeğinin iyimserlik/ ruh halinin düzenlenmesi alt boyutu ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edildiği için, sağlık kuruluşlarında, çalışanlarının iş performans düzeylerini arttıracak duygusal zekâyâ yönelik çalışmalar yapılması sağlanabilir.
- 2- Katılımcıların, çalışma saatleri arttıkça, iş performansı puan ortalamalarının azaldığı tespit edildiği için sağlık kurumlarındaki istihdam sayısının artırılarak, çalışanların mesai saatlerine belirli standartlar getirilebilir.
- 3- Araştırmanın örneklemini sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Bu değişkenler ile yapılacak diğer çalışmalarda, farklı örneklem grupları ile çalışılabilir.
- 4- Bu değişkenler ile yapılacak farklı çalışmalarda, araştırmadaki örneklem sayısı artırılabilir, farklı kurum türleri eklenebilir ve birbirinden farklı şehirlerden katılımcılar çalışmaya dahil edilerek genellenebilirlik seviyesi artırılabilir.
- 5- Araştırmadaki demografik değişkenler ile oluşturulan karşılaştırma gruplarının, katılımcı sayıları birbirine yakın düzeyde tutularak daha net sonuçlar elde edilebilir.
- 6- Araştırmada kullanılan demografik değişkenlere ek olarak katılımcıların, psikolojik rahatsızlığı olma/olmama durumu, varsa kardeş sayısı, herhangi bir sağlık sorunu olma/ olmama durumu vb. değişkenler eklenerek katılımcıların farklı özelliklerine ait bilgiler değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2002). Duygusal zekâ ve liderlik. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(4), 53-68.
- Acaray, A. ve Günsel, A. (2017). Beş faktör kişilik özellikleri, izlenim yönetimi taktikleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16(1), 527-546.
- Ain, U. N., Munir, M. ve Suneel, I. (2021). Role of emotional intelligence and grit in life satisfaction. *Heliyon*, 7(4), 7.
- Akçin, K. (2021). İş performansı belirleyicilerinden örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 318.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 118.
- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (Bigadiç ilköğretim öğretmenleri örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 76-101.
- Aktaş, K. (2014). *İtibar yönetimi, iş memnuniyeti ve örgütsel performans arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alkış, B. (2014). *Acculturative stress among international students: The role of emotional intelligence, optimism and self-monitoring* (Yüksek Lisans Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altunbaş, T. (2018). *Duygusal zekâ programının öğrencilerin duygusal zekâ, atılgan, saldırgan ve çekingen davranışlarına etkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Ambarcı, S. (2016). *The role of emotional intelligence on anxiety and aggression among athletes* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Apan, M. ve Ercan, S. (2017). Beş faktör kişilik özelliklerinin finansal okuryazarlık üzerine etkisinin yol Analizi ile belirlenmesi: Lisans düzeyindeki işletme öğrencileri üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (16), 177-202.
- Arar, T. (2020). *Akademide iş yeri mutluluğu ile performans arasındaki ilişkide iş yaşam dengesi ve duygusal zekânın rolü* (Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Aşkun, V. (2018). *İş performansının kişilik özellikleri ve demografik değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Atik, B. Z. (2018). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu ve öznel iyi oluşla ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 491-506.
- Atteya, M. N. (2012). Testing the impact of the human resource management practices on job performance: An empirical study in the egyptian joint venture petroleum companies. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (9), 105-119.
- Avşar, G. ve Kaşıkçı, M. (2009). Hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinde duygusal zekâ düzeyi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(1), 2.
- Ay, A. F. ve Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.

- Babaoğlu, E. (2010). Okul yöneticilerinde duygusal zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.
- Bağlı, T. M. (2004). Oyun, bilişsel gelişim ve toplumsal Dünya: Piaget, Vygotsky sonrası. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 137-169.
- Bahar, H. H. ve Kağan, M. (2018). Öğretmen adaylarında öz yeterlik algılarının yordayıcısı olarak beş faktör kişilik özellikleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (3), 676-686.
- Bahşi, Ş. K. ve Gökalp, N. (2019). Henri Bergson düşüncesinde duygu. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 333.
- Bakker, B. A., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R. ve Vries, J. D. D. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122 (46), 100-111.
- Balcı, U. G., Yılmaz, T. T., Aygün, H., Soysal, N. ve Öngel, K. (2013). Bilişsel ve duygusal zekânın birinci basamakta değerlendirilmesi. *Turkish Journal Of Family Medicine and Primary Care*, 7(1), 7-11.
- Balçık, Y. P., Yenilmez, K. ve Şahin, S. P. (2016). Hacettepe üniversitesi hastaneleri'nde bireysel performans değerlendirme süreci. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19 (1), 87-99.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmada örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-271.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, 20 (62), 47-65.

- Bayyurt, N. (2011). İşletmelerde performans değerlendirmenin önemi ve performans göstergeleri arasındaki ilişkiler. *Sosyal Politika Konferansları Dergisi*, 0 (53), 577-592.
- Bilim, G., H. (2018). *Yöneticilerin kişilik özellikleri ve duygusal zekâları ile çatışma yönetim stillerini kullanımları arasındaki etkileşime yönelik bir araştırma* (Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Booth, E. J., Schinka, A. J., Brown, M. L., Mortimer, A. J. ve Broenstein, A. R. (2006). Five-factor personality dimensions, mood states, and cognitive performance in older adults. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 28(4), 676-683.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. B., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F., (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (14. Baskı), Pegem Yayınevi, Ankara, 2008.
- Cheng, P. ve Drake, C. (2018). Shiftwork and work performance. *Springer Nature*, 4(2), 1-30.
- Chowdhury, M. (2006). Students' personality traits and academic performance: A five factor model perspective. *College Quarterly*, 9(3), 1-9.
- Clark, F. ve Sarier, R. U. (2019). Zekâ. *Ankara University Journal Of Faculty of Educational Sciences*, 5(3), 205-210.
- Colomeischi, A. A. (2015). Teachers' burnout in relation with their emotional intelligence and personality traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180 (20), 1067 – 1073.
- Çalık, Y. K., Aktaş, S., Bulut, K. H. ve Anahtar, Ö. E. (2015). Vardiyalı ve nöbet sistemi Şeklindeki çalışma düzeninin hemşireler üzerine etkisi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 1(1), 33- 45.
- Çeçen, A. R. (2002). Duygular insan yaşamında neden vazgeçilmez ve önemlidir? *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (9), 169.

- Çelebi, E. R. (2020). *Çalışanların iş tatmini ve performansı arasındaki ilişkide beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Çelik, A. M. (2019). *Duygusal zekâ ile iletişim becerileri arasındaki ilişki: İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010). Lider desteğinin çalışanların iş-aile yaşam çatışması ve iş performansına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 19-41.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. (2009). Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 51-66.
- Çiçek, İ. ve Aslan, E. A. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 139.
- Çuhadar, H. C. (2017). Müziksel zekâ. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(3), 1-12.
- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Dizer, Y. (2019). *Effects of job stress and emotional intelligence on job performance of employees* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, H. (2020). İş performansı ve performans değerlendirme sistemi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *International Journal of Business and Economic Studies*, 2 (1), 44-55.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 212.

- Durakoğlu, A. ve Ay, V. (2012). Descartes ve Searle' de zihin problemi. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 187-200.
- Edizler, G. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde duygusal zekâ ölçüm ve modelleri. *Journal of Yasar University*, 18(5), 2971.
- Elvanesentürk, S. ve Tetik, S. (2019). Algılanan duygusal zekâ ve örgütsel sinizm ilişkisi: Bankacılık sektöründe çalışanlara yönelik bir araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 8 (4), 132.
- Envick, B. R. ve Langford, M. (2000). The five factor model of personality: Assessing entrepreneurs and manager. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 6(1), 6-42.
- Erdal, B. (2009). Müzik tercihi ve kişilik ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33 (2), 188-196.
- Fareed, Z. M., Su, Q. ve Awan, A. A. (2021). The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and transformational leadership on project success; an empirical study of public projects of Pakistan. *Project Leadership and Society*, 2(5), 2.
- Fichter, L., Bernstorff, C. ve Rohrmann, S. (2020). The necessity of targeted aptitude diagnostics for company founders: Relationships between personality traits, perceived stress, satisfaction and performance. *Heliyon*, 6(9) 8.
- Forestell, A. C. ve Nezlek, B. J. (2018). Vegetarianism, depression, and the five factor model of personality. *Ecology of Food and Nutrition*, 57(3), 246-259.
- Fotopoulou, E., Zafeiropoulos, A. ve Papayassiliou, S. (2021). Emosocio: An open access sociometry-enriched emotional intelligence model. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(2), 13.
- George. D. ve Mallery. M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson

- Goleman, D. (1995). Duygusal zekâ EQ neden IQ'dan daha önemlidir? (55. Baskı), Varlık Yayınları, İstanbul, 2021.
- Gökalp, N. (2019). Duygu eğitimi ve felsefe. *AHBV Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(5), 78-79.
- Gözel, G., Atmaca, D. G. ve Durat, G. (2017). Hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 11-16.
- Güneş, N. (2016). *Beş faktör kişilik özelliklerinin performansa etkisi: Yerel yönetimlerde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2017). Meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın ara değişken etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerine bir çalışma. *International Review of Economics and Management*, 5(4), 1-22.
- Gürel, E. ve Tat, M. (2010). Çoklu zekâ kuramı: Tekli zekâ anlayışından çoklu zekâ yaklaşımına. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(11), 339-344.
- Gürsoy, E. (2016). *Duygusal zekâ eğitim programının ilköğretim ikinci kademe öğrencilerinin duygusal zekâ, empatik beceri ve davranış problemleri üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Habibi, Z., Sadeghi, H., Haghrangbar, F., Madanipour, K. ve Azarnoosh, A. (2013). The study of personality characteristics and mental health in addicts. *Social and Behavioral Sciences*, 84 (20), 509 – 513.
- Hasiri, A. M. S. ve Afghanpour, M. (2016). Investigation of the factors affective on the loyalty of customers in banking industry in the framework of the model of personality characteristics of personnel (case study: Sepah bank in Mazandaran province). *Procedia Economics and Finance*, 36 (20) 490 – 501.

- Hazar, M. Ç. (2006). Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim*, 4(2), 12-140.
- Heydari, H., Abdi, M. ve Rostami, M. (2013). The survey of relationship between the degree of mathematics anxiety in high school students and the personality characteristics of their mathematics teachers. *Procedia Social and Behavioral Science*, 84 (13), 1133 – 1137.
- Işık, M. ve Kaptangil, İ. (2018). Akıllı telefon bağımlılığının sosyal medya kullanımı ve beş faktör kişilik özelliği ile ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinden Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 695-717.
- İkiz, N. A. ve Yeşiltaş, M. (2018). Yerli turistlerin satın alma davranışlarının beş faktör kişilik özelliklerine göre karşılaştırılması. *Turizm Akademik Dergisi*, 5 (1), 177-188.
- İnanç, Y. B. ve Yerlikaya, E. E. (2008). Kişilik Kuramları (12. Baskı), Pegem Akademi, Ankara, 2016.
- Johar, S. S. H., Shah, M. I. ve Bakar, Z. A. (2013). Neuroticism personality and emotional intelligence of leader, and impact towards self-esteem of employee in organization. *Social and Behavioral Sciences*, 84 (2), 431 – 436.
- Judge, A. T., Mount, M. ve Heller, D. (2002). Five - factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Kandemir, A. (2019). *Psikoloji öğrencilerinin psikolojik sağlamlık, duygusal zekâ ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Karabatak, H. S. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, 3(5), 48-64.
- Karakoçan, E. (2018). *The impact of emotional intelligence on employee performance* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Kasaei, F., Hosseinian, M. M. ve Nezhad, G. G. (2013). A Comparative study of personality characteristics and short-term memory of patients with multiple sclerosis and healthy individuals. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84(13), 1856-1858.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin belirlenmesi: Bir devlet hastanesi örneği* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kayadibi, S. ve Kırdök, O. (2020). Lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 372-388.
- Keleş, A. (2018). *Kültürel değerler ve duygusal zekânın, iş tatmini ve çalışan performansı üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Kelly, M. C., Rofcanin, Y., Heras, M. L., Ogbonnaya, C., Marescaux, M. ve Bosch, M. J. (2020). Seeking an “i-deal” balance: Schedule-flexibility i-deals as mediating mechanisms between supervisor emotional support and employee work and home performance. *Journal of Vocational Behavior*, 118 (30), 122.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 535-562.
- Khokhar, C. P. ve Kush, T. (2009). Emotional intelligence and work performance among executives. *Europe's Journal of Psychology*, 5(1) 281.
- Kılınç, E. ve Paksoy, M. H. (2017). Sağlık çalışanlarında performans algı düzeyinin bazı sosyo- demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151-159.
- Leung, L. S. ve Bozionelos, N. (2003). Five factor model traits and the prototypical image of the effective leader in the confucian culture. *Employee Relations*, 26(1), 62-69.

- Li, N., Li, S. ve Fan, L. (2021). Risk factors of psychological disorders after the covid-19 outbreak: The mediating role of social support and emotional intelligence. *Journal of Adolescent Health*, 69(5), 696-704.
- Lievens, F., Coetsier, P., Fruyt, F. ve Maeseneer, J. (2002). Medical students personality characteristics and academic performance: A five-factor model perspective. *Medical Education*, 36 (11), 1050- 1056.
- Magalhaes, E., Costa, P. ve Costa, J. M. (2012). Empathy of medical students and personality: evidence from the five-factor model. *Medical Teacher*, 1(6), 1-5.
- Malouff, M. J., Thorsteinsson, E. B. ve Schutte, N. S. (2005). The relationship between the five factor model of personality and symptoms of clinical disorders: A meta- analysis. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 27(2), 101-112.
- Malouff, M. J., Thorsteinsson, E. B. ve Schutte, N. S. (2006). The five-factor model of personality and smoking: A meta-analysis. *Journal of Drug Education*, 36(1), 47-58.
- Malouff, M. J., Thorsteinsson, E. B., Schutte, B. ve Rooke, E. S. (2007). Alcohol involvement and the five factor model of personality: A meta analysis. *Journal of Drug Education*, 37(3), 277-294.
- Malouff, M. J., Thorsteinsson, E. B., Schutte, N. S., Bhullar, N. ve Rooke, E. S. (2010). The five factor model of personality and relationship satisfaction of intimate partners: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 44 (20), 124–127.
- Markey, N. C., Markey, M. P. ve Tinsley, J. B. (2003). Personality, puberty, and preadolescent girls risky behaviors: Examining the predictive value of the five factor model of personality. *Journal of Research in Personality*, 37(5), 405–419.
- Martins, B. E., Luis, O. E., Berrocal, F. P., Martinez, M. ve Sarrionandia, A. (2021). The role of emotional intelligence and self-care in the stress perception during

covid-19 outbreak: An intercultural moderated mediation analysis. *Personality and Individual Differences*, 177(13), 8.

Mateus, C., Campis, C., Aguaded, I., Parody, A. ve Ruiz, F. (2021). Analysis of personality traits and academic performance in higher education at a Colombian university. *Heliyon*, 7(5), 6-7.

Mensah, K. B. M. ve Tawiah, K. A. (2015). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309.

Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4(7), 143.

Mieda, T. ve Oshio, A. (2021). Dichotomous thinking and personality traits: From the viewpoints of the big five and hexaco. *Japanese Psychological Research*, 63(3), 219-226.

Miller, D. J., Bagby, M. R., Pilkonis, A. P., Reynolds, S. K. ve Lynam, R. D. (2005). A simplified technique for scoring DSM-IV personality disorders with the five factor model. *Scoring Personality Disorders With FFM*, 12(4), 404-415.

Mishra, S. P. ve Mohapatra, D. K. A. (2010). Relevance of emotional intelligence for effective job performance: An empirical study. *Vikalpa*, 35(1) 53-61.

Moradian, T. S., Movahedi, M., Rad, G. M. ve Saeid, Y. (2022). Emotional intelligence of nurses caring for covid-19 patients: A cross-sectional study. *Archives Of Psychiatric Nursing*, 36(10), 24-27.

Ndawo, G. (2021). Facilitation of emotional intelligence for the purpose of decision-making and problem-solving among nursing students in an authentic learning environment: A qualitative study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 15(10), 7.

- Ngah, R., Jusoff, K. ve Rahman, Z. A. (2009). Emotional intelligence of Malaysian academia towards work performance. *International Education Studies*, 2(2), 103-112.
- Nielsen, B. M., Galso, L. ve Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the five factor model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 104 (20), 195-206.
- Okwuduba, E., D., Nwosu, C., K., Okigbo, C. E., Samuel, N. N. ve Achugbu, C. (2021). Impact of intrapersonal and interpersonal emotional intelligence and self- directed learning on academic performance among pre-university science students. *Heliyon*, 7(3), 9.
- Olasupo, M. O., Indemudia, S. E. ve Kareem, B. D. (2021). Moderated mediation roles of social connectedness and optimism on emotional intelligence and life satisfaction. *Heliyon*, 7(5), 6.
- Othman, N. C., Yusof, M. S. B., Din, M. A. ve Zakaria, L. A. (2016). Emotional intelligence and personality traits in relation to psychological health among pharmacy students in Malaysia. *Social and Behavioral Sciences*, 222(253) 262.
- Özçelikçi, N. ve Ocak, M. (2020). Otantik liderliğin çalışanların iş performansı ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 9 (4), 266-290.
- Ötken, A. B. ve Cenkci, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 41-51.
- Özer, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin duygusal zekâ ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Doktora Tezi). Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Peltonen, E., Sharmila, P., Asare, O. K., Visuri, A., Lagerspetz, E. ve Ferreira, D. (2020). When phones get personal: Predicting big five personality traits from application usage. *Pervasive and Mobile Computing*, 69(20), 2.

- Polatçı, S. ve Özyer, K. (2015). Duygusal emek stratejilerinin duygusal zekânın tükenmişliğe etkisindeki aracı rolü. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 131-156.
- Rashid, M. N., Sah, M. F. N., Ariffin, N. M., Ghani, W. S. W. A., ve Yunus, N. S. N. M. (2016). The influence of bank's frontlines' personality traits on job performance. *Procedia Economics and Finance*, 37 (20), 65 – 72.
- Sadovyy, M., Gomez, S. M. ve Bresó, E. (2021). Covid-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 180 (15), 110.
- Sarkhanlou, S. S. ve Kiamanesh, A. (2014). The relationship between personality characteristics, perfectionism of mothers and emotional problems of their daughters. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 185 (15), 460 – 468.
- Saruhan, C. Ş. Ve Yıldız, L. M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi (2. Baskı), Beta Basım, İstanbul, 2014.
- Sazkaya, K. M. ve Parlak, Ö. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 149-165.
- Shariati, M. ve Bakhtiari, S. (2011). Comparison of personality characteristics athlete and non-athlete student, Islamic azad university of ahvaz. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 30 (11), 2312 – 2315.
- Smith, B. D., Dickson, W. M. ve Hanges, J. P. (2001). Personnel selection and the five factor model: Reexamining the effects of applicant's frame of reference. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 304-315.
- Suldo, M. S., Minch, R. D. ve Hearon, V. B. (2014). Adolescent life satisfaction and personality characteristics: Investigating relationships using a five factor model. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 17.

- Tanar, B. A. (2020). *Avukatların kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi: Adana barosu örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Taş, M. ve Özpek, Ö. (2019). Hans Eysenck'in kişilik kuramı kapsamında Andy Warhol'un kişilik tanımı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (6), 498-515.
- Taştemur, B. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekeli, S. ve Paşaoğlu, D. (2012). Türkiye'de banka çalışanlarının performanslarını etkileyen faktörler: Eskişehir ili kamu ve özel banka örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 1309-8039.
- Tetik, S. ve Akkaya, B. (2018). Üniversite öğrencilerinin duygu yönetimi becerileri üzerine bir araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 7(4), 99-121.
- Tharbe, I. H. A., Kamaruddin, M. K. A., Sumari, M. ve Chong, I. M. (2021). Data on the relationship of emotional intelligence and stages of change among Malaysian prison inmates. *Data in Brief*, 35(10), 5.
- Toker, B. (2021). *Algılanan aşırı niteliklilik ile performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Toksöz, M. E. ve Mert, İ. S. (2018). Bankacılık sektöründe kişilerarası ilişki boyutlarının beş faktör modeli ile test edilmesi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 3(5), 65-87.
- Toprakçioğlu, A. (2019). *Hemşirelerin duygusal zekâ yeteneklerinin iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Tuğrul, C. (1999). Duygusal zekâ. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 2(1), 12-20.
- Tunç, B. (2018). *Sağlık kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışı, iş özerkliği, örgüt güvenlik iklimi, duygusal zekâ, sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 10(88), 87-108.
- Turhan, Ö. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde depresyonun aracılık rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(5), 11.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2), 183-206.
- Uzuntarla, Y., Ceylan, S. ve Fırat, İ. (2017). Çalışan performansının incelenmesi: Sağlık sektörü örneği. *Gülhane Tıp Dergisi*, 20(59), 16-20.
- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova’da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(10), 183-207.
- Ünüvar, Ş., Sarı, Ş. ve Dağhan, M. (2021). Eysenck kişilik özelliklerinin kariyer isteği üzerine etkisi: Turizm eğitimi alan öğrencileri üzerine bir araştırma. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 32-49.
- Vallo, N. ve Mashau, P. (2020). The impact of working hours on employee productivity: Case study of sabertek LTD, South Africa. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 26(4), 1-18.
- Villagram, M. ve Martin, L. (2022). Academic librarians: Their understanding and use of emotional intelligence and happiness. *The Journal of Academic Librarianship*, 48 (20), 2.

- Wehrli, S. (2008). Personality on social network sites: An application of the five factor model. *ETH Zurich Sociology*, 7(4), 1-14.
- Yağcı, M. (2021). *Yeraltı madem işletmelerinde mesleki kas iskelet sistemi hastalıklarının görülme sıklığı ve iş performansına etkisi* (Doktora Tezi). Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Yavaş, A. (2020). *Beş faktör kişilik özelliklerinin ve örgütsel adalet algısının sosyal kaytarma davranışı üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Yazıcı, A. (2006). William James'in Descartes'in duygu kuramını eleştirisi. *Felsefe Dünyası Dergisi*, 2 (44), 5-16.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 1303-2860.
- Yener, H. (2007). *Personel performansına etki eden faktörlerin yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmesi ve bir uygulama* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurgular. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25 (25), 139-146.
- Yüksel, M. (2006). *Duygusal zekâ ve performans ilişkisi: Bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Zincirkıran, M., Çelik, M. G., Ceylan, K. A. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.

EKLER

Ek- 1: Etik Kurul Onayı

ETİK KURUL ONAYI

“Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ ve Kişilik Özellikleri İle İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” başlıklı Yüksek Lisans tezi için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 09.08.2021 tarih ve 71 sayı ile izin alınmıştır. Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında gizlenmiştir.



Ek- 3: Bilgilendirilmiş Onam Formu

T.C. Beykent Üniversitesi

Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Buse Büşra Koca tarafından yürütülen “Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada sizden tahminen 30 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 400 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının²:

Adı-Soyadı:.....

İmzası: İletişim Bilgileri: e-posta:

Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için “ortak araştırma havuzuna” aktarılmasını;

☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Buse Büşra Koca

İmzası:

Şahidin:³

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

²Bu cümle yalnızca bir örnek olup bu cümlede araştırmanın amacının ve gerekiyorsa nasıl yapılacağıının (örneğin psikometrik test mi, öyle ise kaç soru sorulacağı veya kaç ölçekten oluştuğu; ses kaydı, görüntü alımı, gözlem gibi işlemleri mi içerdiği ve ne kadar süreceği gibi) 3 cümleli geçmeyecek şekilde kısaca anlatılması beklenilmektedir.

¹İmza bölümünde ideal olan katılımcının kendisinin imzasının alınmasıdır. Bu durumda onam formunu katılımcı ve araştırmacı imzalar. Katılımcının araştırmaya bireysel olarak katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda şahide ihtiyaç doğar ve bu durumda araştırmacı ve katılımcı yerine şahidin imzalarının olması yeterlidir.

Verilerin yüz yüze iletişim içermeyen; a) İnternet ortamında toplanması durumunda katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılması onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçer. Katılımcılar onam formunun sonundaki "araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair" ilgili kutucuğu işaretlemedikleri takdirde onay vermemiş sayılırlar ve bu durumda araştırmaya devam edilmez. b) Telefonda uygulamalarda ise araştırmacı araştırma sorularına geçmeden önce Bilgilendirilmiş Onam Formundaki bilgileri katılımcıya sesli olarak okur. Bu durumda katılımcının sözlü onayı imza yerine geçer. Telefonda bu sözlü onay alınmadığı takdirde uygulamaya geçilmez. Hem İnternet, hem telefon hem de benzeri yüz yüze iletişimin olmadığı ortamlarda yapılan uygulamalarda katılımcı onay vermediği takdirde bir şahidin onayına başvurulmaksızın uygulamaya devam edilmez.

Eğer veriler okullarda, kurumlarda vb. ortamlarda aynı anda birden fazla kişiden grup uygulaması şeklinde toplanacaksa, yine tercihen tüm katılımcıların onam formlarını bireysel olarak imzalamaları istenir. Ancak katılımcı sayısının fazlalığı ve bununla birlikte zamanın kısıtlılığı gibi durumlar söz konusu olduğunda araştırmacı tüm gruba onam formundaki bilgileri tek seferde sözlü olarak okunuy ve bir imza listesi dağıtarak katılımcıların araştırmaya katılmayı kabul ettiklerine dair bu listeye imza atmalarını tercih edebilir. Grup çalışmasında da tercih edilen katılımcının kendisinin imzasıdır, ancak araştırmacının etik kurula tanımlaması gereken cender durumlarda ise şahit, grup adına da imza atabilir. Fakat grup ortamında herkes çalışmaya katılmayı kabul etmeyebilir. Bu durumda sadece araştırmaya katılmayı isteyenlerin çalışmaya alınması ve bu kişiler adına toplu imza alınması gerekmektedir. (Çalışmanızda şahidin imzasını grup adına kullanmak istiyorsanız etik kurula koşullarını açıklatmanız gerekmektedir).

²Şahit Kriterleri: Çalışmanın bir üyesi olmayan, araştırmacı tarafından belirlenen ve araştırmanın bulguları üzerinde herhangi bir olumlu/olumsuz etki yaratma olasılığı bulunmayan tarafsız yetişkinlerdir. Katılımcı araştırmaya katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda araştırmacı onam formundaki bilgileri katılımcıya sözlü olarak okur. Katılımcı onayladığını sözlü olarak beyan ederse şahit de bu sözlü onam sürecine yazılı onam formunu imzalamak sureti ile şahitlik ettiğini beyan etmiş olur.

NOT: Araştırmacıdan, onam formunun imza kısmında bulunan ikili seçenekten çalışmasına uygun olan alternatifi yazması ve formda yer alan boşlukları çalışmasına uyarlamak yoluyla onam formuna son halini vermesi ve bu şekliyle forma göndermesi beklenilmektedir.

Ek-4: Demografik Bilgi Formu

Demografik Form			
1. Cinsiyetiniz?	Kadın ()	Erkek ()	
2. Medeni durumunuz?	Evli ()	Bekar ()	
3. Sağlık Alanındaki Göreviniz?	Doktor ()	Hemşire ()	Diğer ()
4. Çalıştığınız Sektör?	Özel ()	Kamu ()	
5-Gelir düzeyiniz nedir?	Düşük ()	Orta ()	Yüksek ()
6-Kaç yıldır sağlık alanında çalışmaktasınız?			
7-Kaç yıldır bulunduğunuz sağlık kurumunda çalışmaktasınız?			
8-Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?	Evet ()	Hayır ()	
9-Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müsünüz?	Evet ()	Hayır ()	
10-Çalışma düzeniniz nedir?	Sadece gündüz ()	Sadece gece ()	Gündüz ve gece dönüşümlü ()
11-Çocuk sahibi olma durumunuz nedir?	Çocuğum var ()	Çocuğum yok ()	
12-Haftalık kaç saat çalışmaktasınız	51 saat ()	51 saat üzeri ()	
13-Nöbet tutuyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()	
14- Yaşınız?	25-44 yaş arası ()	45-64yaş arası()	65 ve üstü ()
15-Çalıştığınız bölüm?	Yoğun bakım ()	Acil servis ()	Poliklinik ()
16-Çalışma ortamından memnun musunuz?	Evet ()	Hayır ()	
17-Kurumunuzdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()	
18-Çalıştığınız birimden ayrılmayı düşünüyor musunuz?	Evet ()	Hayır ()	
19-Mesleği kendinize uygun bulma durumunuz.	Evet ()	Hayır ()	

Ek-5: Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği

GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ SCHUTTE DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ

Lütfen tablo içindeki önermelerle ilgili görüşlerinizi aşağıdaki ölçeğe göre belirtiniz Ölçek: 1.Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Fikrim Yok 4.Katılıyorum 5.Kesinlikle Katılıyorum	1-Kesinlikle katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3Fikrim yok	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle katılıyorum
1-Kişisel sorunlarımı başkalarıyla ne zaman paylaşacağımı bilirim.					
2. Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.					
3. Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.					
4. Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem					
5. Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.					
6. Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım.					
7. Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.					
8. Bazen konuştuğum kişinin ciddimi olduğunu şaka mı yaptığını anlayamam.					
9. Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.					
10. Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.					
11. Hissettiğim duyguların farkında olurum.					
12. Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.					
13. Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.					
14. Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.					
15. Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.					
16. Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim.					
17.Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.					
18. Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.					
19. Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.					
20. Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.					
21. Ruh halim iyiyken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.					
22. İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.					
23. Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırmaz.					
24. Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.					

25. Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.					
26. Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.					
27. Hissettiğim duyguların farkındayım.					
28. İnsanlar bana benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.					
29. Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.					
30. İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.					
31. Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.					
32. Bir kişi bana hayatındaki önemli bir olaydan bahsettiğinde bende aynısını yaşamış gibi olurum.					
33. Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir.					
34. Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.					
35. Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım.					
36. Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.					
37. İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.					
38. İyimsiz olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.					
39. Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.					
40. İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.					
41. Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.					

Ek-6: Beş Faktör Kişilik Ölçeği

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda sizi tanımlamaya çalışan birtakım özellikler yer almaktadır. Aşağıdaki özellikleri sizi ne kadar tanımladığına; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum derecelendirmelerinden yararlanarak uygun olan seçeneği işaretleyerek karar veriniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Konuşkan biriyim.					
2-Başkalarında hata arayan biriyim.					
3- İşini eksiksiz yapan biriyim.					
4-Karamsar ve hüzünlü biriyim.					
5-Orijinal, yeni fikirler üretebilen biriyim.					
6-Başkalarına karşı mesafeli biriyim.					
7-Yardımsever, çıkarıcı olmayan biriyim.					
8-Umursamaz biriyim.					
9-Rahat, stresle kolay baş edebilen biriyim.					
10- Çok değişik konuları merak eden biriyim.					
11-Enerji dolu biriyim					
12-Başkaları ile sürekli tartışmaya giren biriyim.					
13-Güvenilir bir çalışan/iş gören/eleman olabilecek biriyim.					
14-Gergin olabilen biriyim.					
15-Yaratıcı zekası olan, derin düşünen biriyim.					
16-Heyecan yaratabilen biriyim.					
17-Affedici bir yapıya sahip biriyim.					
18-Dağınık olmaya eğilimli biriyim.					
19-Çok endişelenen biriyim.					
20- Hayal gücü yüksek biriyim.					
21-Sessiz kalmaya eğilimi olan biriyim.					
22-Diğer insanlara genellikle güvenen biriyim.					
23-Tembel olmaya eğilimli biriyim					
24-Duygusal olarak dengeli, kolayla morali bozulmayan biriyim.					
25-Keşfeden, icat eden, yaratıcı biriyim.					
26-Atılgan, girişken bir kişiliğe sahip biriyim.					
27-Soğuk ve mesafeli olabilen biriyim					
28- Başladığı işi tamamlayabilen biriyim.					
29-Dakikası dakikasına uymayan biriyim.					
30- Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim.					

31-Bazen çekingen, utangaç olabilen biriyim.					
32- Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan biriyim.					
33-İşlerini verimli ve tam olarak yapabilen biriyim.					
34-Gergin ortamlarda sakin kalabilen biriyim.					
35-Rutin, sabit bir düzeni olan işleri yapmayı seven biriyim.					
36-Dışa dönük, sosyal biriyim.					
37-Zaman zaman başkalarına karşı kabalaşabilen biriyim.					
38- Planlar yapan ve bu planları uygulayabilen biriyim.					
39- Kolayca heyecanlanabilen ve sinirlenebilen biriyim.					
40-Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen biriyim.					
41-Sanata ilgisi çok az olan biriyim.					
42-Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven biriyim.					
43-Kolaylıkla dikkati dağılabilen biriyim.					
44-Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili olan biriyim.					



Ek-7: İş Performansı Ölçeği

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ					
Lütfen tablo içindeki önermelerle ilgili görüşlerinizi aşağıdaki ölçeğe göre belirtiniz Ölçek: 1.Kesinlikle Katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3.Kararsızım 4.Katılıyorum 5.Kesinlikle Katılıyorum	1.Kesinlikle Katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Kararsızım	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle Katılıyorum
1-Sorumlu olduğum işleri yerine getiririm.					
2-Hastanemin performans standartlarını ve beklentilerini karşılamaktayım.					
3-Performans düzeyim tatmin edicidir.					
4-Verimli bir şekilde çalışmaktayım.					
5-Benimle aynı işi gerçekleştiren diğer çalışanlardan daha iyi performans gösteririm.					
6-Yaptığım işleri en iyi şekilde sonuçlandırırım					

