

KİŞİLİK, DUYGUSAL ZEKA VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

İlker ÇARIKÇI*
Selahattin KANTEN**
Pelin KANTEN***

ÖZET

Bu çalışmada, kişilik özellikleri, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin irdelenmesi amaçlanmaktadır. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki yüksekokullar ile meslek yüksekokullarında görev yapan akademik personelden anket yöntemi ile elde edilen veriler faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve bağımsız gruplar T testi yöntemleri ile değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda; akademisyenlerin kişilik özellikleri, duygusal zekaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu istatistiksel olarak kabul edilmiştir.

Anahtar kelimeler: *Kişilik, duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışları, akademik personel*

A RESEARCH ON DETERMINING THE RELATIONSHIPS AMONG PERSONALITY, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOURS

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationships among personality traits, emotional intelligence and organizational citizenship behaviours. The data provided from a sample of academic staff in Mehmet Akif Ersoy University are analyzed via factor analysis, correlation analysis, regression analyses and independent samples t test. According to the results, it is

* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F, İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye, carikci@iibf.sdu.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Bucak, Burdur kanten286@hotmail.com

*** Öğr. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Hikmet Tolunay MYO, İktisadi İdari Programlar, Bucak, Burdur, pelincalislar@hotmail.com

statistically supported that there are significant relationships among academic staffs personality traits, emotional intelligence and organizational citizenship behaviours.

Key words: *Personality, emotional intelligence, organizational citizenship behaviours, academic staff*

1. GİRİŞ

Bireyleri birbirinden ayıran ve farklı kılan; çalıştıkları işi ve çevreyi algılamalarını etkileyen en önemli faktörlerden birisi kişiliktir. Kişilik, geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütün olarak, çevredeki ortak kalıp ve sosyal olaylara bağlıdır (Tomrukçu, 2008:1). Yapılan araştırmalar, kişiliğin bireyin bilinç altı güdülenme, benlik şeması ve gözlenen davranış modelleri arasındaki ilişkileri ifade ettiğini ve duygusal zekanın da bu unsurların bir parçası olduğunu ifade etmektedir (Boyatzis, 2009: 760). Dolayısıyla duygusal zeka, kişilik boyutlarından ayrılan fakat kişilik ile kesinlikle ilgili olan bir kavramdır (Ramo vd., 2009: 772). Ayrıca kişiliğin empati, inatçılık, sosyal beceriler ve sıcakkanlılık gibi çeşitli özelliklerinin de duygusal zekanın kapsamında yer aldığı belirtilmektedir (Schulte vd., 2004: 1060). Kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özellikler bütünü olarak, insanın bütün yaşantısına etki etmektedir. Bu nedenle, bireylerin aynı olaylar karşısında farklı algılamalar veya çözümler geliştirmesinin temel sebeplerinden birisinin sahip olduğu kişilik özelliklerinden kaynaklandığı söylenebilir (Erkuş ve Tabak, 2009: 216). Bireylerin sahip olduğu bu farklılıkların örgüt içerisindeki performanslarında önemli bir etki yarattığı belirtilmektedir. Özellikle bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğundan söz edilmektedir (Elanain, 2007: 48).

Örgütsel davranış literatüründe, kişiliğin iş performansı, iş tatmini, işgören refahı, kariyer planlama, liderlik, çatışma yönetimi, örgütsel iletişim, stres yönetimi, girişimcilik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve duygusal zeka gibi farklı bir çok konu ile ilişkisine değinilmiştir (Schulte, vd., 2004: 1060; Vakola vd., 2004: 92; Bartone vd., 2009: 499). Fakat ulusal ve uluslar arası literatürde kişilik özellikleri ile duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını birlikte ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada akademisyenlerin kişilik özelliklerinin beş boyutu ile, duygusal zeka skorları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ele alınacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik genel olarak, bireyin mizacı ile çocukluk döneminin bileşiminden oluşan ve yaşam boyu geliştirilebilen bir özelliktir (Pizur vd., 2009: 158). Kişilik, bireylerin ilgileri, tutumları, yetenekleri, konuşma tarzı, dış görünüşü ve çevresine uyumu gibi belirli özelliklerini içeren bir bütündür. Bu açıdan kişilik, ayırt edici, farklılıkları ortaya koyan ve gelecekteki davranışlara ışık tutan değişmez özelliklerdir. (Keskin ve Saltürk, 2008: 192). Diğer bir ifade ile kişilik; bireyin belirgin, değişmeyen, tutarlı olan duygu, düşünce ve davranışlarındaki benzerlik ile ayrılıkları oluşturan özelliklerinin tümüdür (Özkalp ve Kırel, 2005: 82; Mahyuddin vd., 2009: 309). Kişilik, bireyin kendisi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgi; başkaları açısından ise, toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Eren, 2006: 83). Literatürde, kişiliğin ne olduğu hakkında kabul edilen genel bir tanım olmamakla beraber, kişilik özelliklerini ölçmek için farklı kapsamlarda geliştirilen bir çok kişilik ölçeği bulunmaktadır (Yelboğa, 2006: 198). Araştırmacılar tarafından, bugüne kadar kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik ortaya konan farklı modellerden birisi “beş faktör kişilik modeli”dir (Erkuş ve Tabak, 2009: 216). Beş faktör kişilik modelini, günümüzdeki kullanım şekliyle ortaya koyan, Warren Norman’dır. Norman, 1963 yılında yaptığı çalışmada 20 özellikli bir dereceleme ölçeğine faktör analizi uygulayarak beş faktör elde etmiştir. Bu faktörler; “dışadönüklük”, “geçimlilik”, “sorumluluk”, “duygusal denge/dengesizlik” ve “yeniliklere açık olmadır” (Erciş ve Deniz, 2008: 303). Beş faktör kişilik özellikleri, Goldberg’in (1992) çalışmasında daha kısa ölçüm aracı haline getirilmiş ve son yıllarda kişilik araştırmalarında en çok kullanılan model olmuştur (Langford, 2003: 1127).

2.2. Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zeka İlişkisi

Duygusal zeka, duyguları doğru anlatıp ifade edebilme, duyguları bilişsel süreçlerle bütünleştirebilme ve duyguların çeşitli durumlar üzerindeki etkilerini anlayabilme gibi yetenekleri içermektedir (Law vd., 2004:485). Diğer bir ifade ile duygusal zekâ, duygusal öz yeterlilik veya bireyin kendisiyle birlikte diğer kişilerin de duygularının farkında olması ve bu duyguları yönetebilmesi yeteneğidir (Arteche vd., 2008: 421). Son yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarda, duyguların iş yaşamındaki rolüne odaklanılmış ve duyguların örgütsel yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, çalışanların başarısı ve mutluluğu için, belirli bir entelektüel zeka düzeyi kadar, duygusal zekaya da sahip olmalarının gerekliliği ortaya atılmıştır (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 174). Duygusal zeka kavramı, literatüre ilk defa Salovey ve Mayer’in (1990) çalışması ile girerek sonrasında, Goleman’ın (1995;1998) çalışmaları ile popüler bir konu haline gelmiştir.

Reuven Bar-On ise (1997), duygusal zekayı daha geniş bir şekilde açıklayarak; “kişisel beceriler”, “kişilerarası beceriler”, “genel ruh durumu”, “stresle başa çıkma” ve “uyumluluk” olmak üzere beş ayrı yetenek kapsamında değerlendirilebileceğini belirtmiştir (Lyusin, 2006: 56; Freeland, 2007: 10-18).

Literatürde son yıllarda, kişilik özellikleri ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu doğrultuda bazı araştırmacılar, duygusal zekayı kişilikten ayırt eden özelliğin geçerliliğini, “beş faktör kişilik modeli” kapsamında ortaya koymaya çalışarak, yüksek duygusal zeka skorlarının dışa dönüklük, yeniliklere açık olma, geçimlilik ve sorumluluk boyutları ile; düşük skorların ise, duygusal dengesizlik ile örtüştüğünü ifade etmişlerdir (Schulte vd., 2004: 1060; Bastian vd., 2005: 1140; Freeland, 2007:31). Bu alanda yapılan diğer çalışmalarda ise, duygusal zekanın duygusal denge/dengesizlik ve dışa dönüklük kişilik boyutlarıyla büyük ölçüde olumlu veya olumsuz düzeyde anlamlı ilişkide olduğu, buna karşılık yeniliklere açık olma, sorumluluk ve geçimlilik boyutlarıyla ise daha küçük ve olumlu ilişkide olduğu belirtilmiştir (Lopes vd., 2003: 654; Austin vd., 2005: 549; Lyusin, 2006: 63; Shulman ve Hemenover, 2006: 149; Austin vd., 2008: 681; Leary vd., 2009: 429).

2.3. Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı ilk kez Dennis Organ tarafından, örgütün ücret-ödüllendirme sistemleri tarafından direkt ve açık olarak tanınmadığı halde, bir bütün olarak örgütün etkin bir şekilde çalışmasına katkı sağlayan isteğe bağlı bireysel davranışlar olarak tanımlanmıştır (Kanten vd., 2008: 32). Diğer bir ifade ile örgütsel vatandaşlık davranışları, bireylerin örgüte ya da örgüt üyelerine yönelik olarak, rol gerekleri ve asgari zorunlulukların ötesinde sergiledikleri davranışlardır (Pare vd., 2000: 463). Örgütsel vatandaşlık davranışı aynı zamanda, “prososyal örgütsel davranış, ekstra-rol davranışı ve gönüllülük” kavramları ile de tanımlanmaktadır (Draves, 2003: 2). Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını; erdemlilik, fedakarlık, vicdan sahibi olma, sportmenlik ve nezaket olmak üzere beş farklı boyut altında ifade etmiştir (Arslantaş, 2006: 158).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel yaşamda bireylerin iş tatmini, motivasyon düzeyleri, performansları ve örgütsel bağlılıkları ile yakından ilgilidir. Bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı arttıkça, örgütsel performans düzeyi de yükselecektir (Özdevecioğlu, 2003:119). Örgütsel vatandaşlık davranışının sebepleri konusunda; çalışanların işe yönelik tutumları ve kişiliği üzerinde sıklıkla durulmuş ve bireyin kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen en önemli faktör

olduğu çeşitli araştırmalarda belirtilmiştir (Yener ve Aykol, 2009: 258). Literatürde, Organ ve Ryan tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine yapılan ilk araştırmada, kişilik özelliklerinden sadece sorumluluk boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur (Borman vd., 2001: 56; Draves, 2003: 12; Duff, 2007: 31; Tan ve Tan, 2008:103). Sonraki yıllarda genişletilerek yapılan araştırmalarda, sorumluluk boyutu ile birlikte geçimliliğin, dışadönüklülüğün ve yeniliklere açık olmanın da örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Duff, 2007: 40; Elenain, 2007: 51; Emmerik, Euwema, 2007: 544; Steffensmeier, 2008: 58)

2.4. Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki

Duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bugüne kadar fazla araştırma yapılmamıştır. Yapılan kısıtlı araştırmalarda duygusal zeka ile prososyal davranışlar arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca var olan çalışmalar incelendiğinde duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışının fedakarlık boyutu arasında olumlu bir ilişki olduğu; duygusal zeka düzeyi yüksek olan bireylerin, çalışma arkadaşlarına yardım etme konusunda daha istekli olduğu, çalışma arkadaşlarına işle ilgili veya kişisel problemlerde daha anlayışlı davrandığı belirlenmiştir (Carmeli ve Josman, 2006: 408; Saathoff, 2009: 27). Diğer iki çalışmada ise, duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik, nezaket ve sivil erdem boyutu arasında bir ilişki olduğundan söz edilmiştir (Day ve Carroll, 2004: 1451; Solan, 2008: 129). Örgütlerde duygusal zeka düzeyi yüksek olan bireylerin kendisinin ve çalışma arkadaşlarının davranışlarını izleyerek, örgütün etkinliği için isteyerek fazladan rol davranışı gösterebilecekleri ifade edilmiştir. (Korkmaz ve Arpacı, 2009: 2434). Aynı zamanda duygusal zeka düzeyi yüksek bireyler, örgütsel kuralları ve normları anlayışla karşılayarak, örgütte beklenen davranışlara karşı duyarlılık gösterebilecekler ve tüm örgütteki bireylere yardımsever davranabileceklerdir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

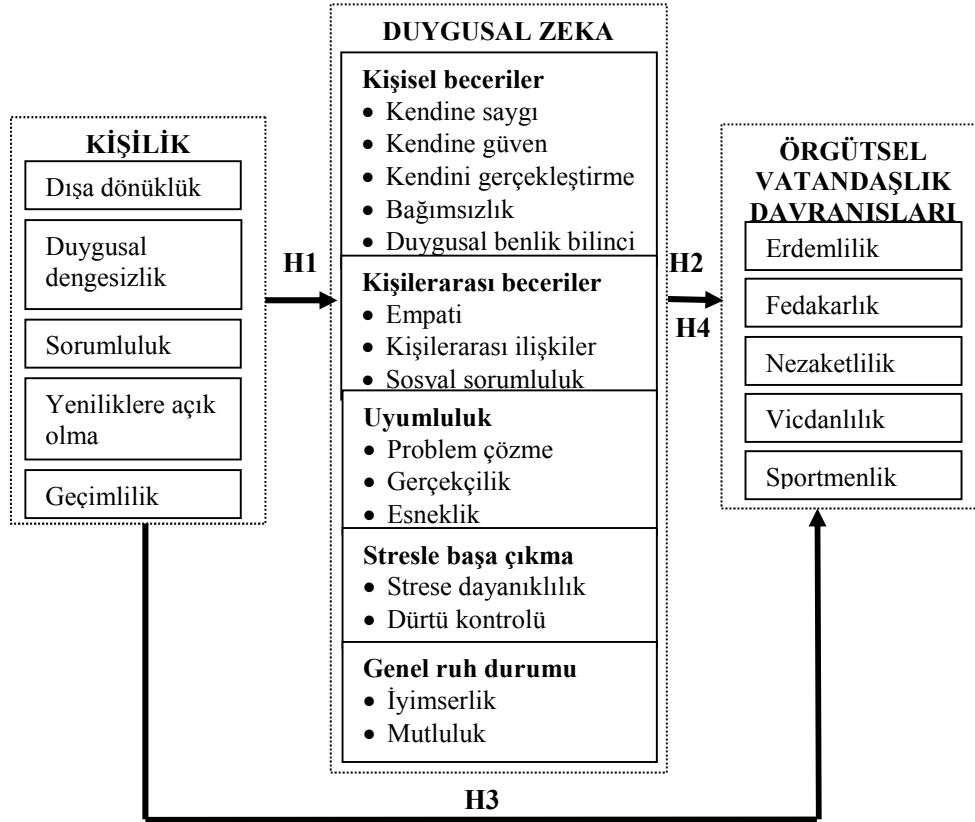
Araştırmanın amacı, akademisyenlerin kişilik özellikleri, duygusal zekaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırma, konu ve uygulama açısından sınırlandırılmış bir çalışmadır. Araştırma konu açısından; kişilik özellikleri, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve

açıklanmasıyla sınırlıdır. Kişilik ile ilgili değişkenler; Goldberg'ın, "dışa dönüklük", "yeniliklere açık olma", "duygusal dengesizlik", "geçimlilik" ve "sorumluluk" boyutlarını; duygusal zeka ile ilgili değişkenler; Bar-On'un, "genel ruh durumu", "stresle başa çıkma", "uyumluluk", "kişilerarası beceriler" ile "kişisel beceriler" boyutlarını; örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili değişkenler ise; Organ'ın, "fedakarlık", "nezaketlilik", "sportmenlik", "vicdanlılık" ve "erdemlilik" boyutlarını kapsamaktadır. Araştırma uygulama açısından ise, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan akademik personel ile sınırlandırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda geliştirilen tanımlayıcı araştırma modeli ile temel hipotezler aşağıdaki gibidir:

Şekil 1: Araştırma Modeli



H1: Akademisyenlerin kişilik özellikleri ile duygusal zekaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Akademisyenlerin duygusal zekaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Akademisyenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları duygusal zeka skorlarına göre farklılaşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda kişilik, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ölçülmesine yönelik farklı boyutları içeren, beş aralıklı metrik ifadelerden oluşan üç temel ölçek kullanılmıştır. Akademisyenlerin kişilik özelliklerinin ölçülebilmesi amacıyla, Goldberg (1992) tarafından geliştirilen ve 50 ifadeden oluşan beş boyutlu kişilik ölçeğinden yararlanılmıştır. Duygusal zeka ölçeği ise, Reuven Bar-On'un (1997) ölçeğini Türkçe'ye çeviren ve Türk Bankacılık Sektöründe uygulayan Acar'ın (2001) çalışmasından alınan 87 ifadeden oluşturulmuştur. Son olarak, örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği, literatürdeki bazı araştırmalardan (Bell ve Menguc, 2002; Yoon ve Suh, 2003; Castro vd., 2004) alınan 20 ifadeden ibarettir. Bunun dışında, anket formunda akademisyenlerin demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik beş adet soru bulunmaktadır.

3.4. Örneklem

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki 2 yüksekokul ve 6 meslek yüksekokulunda görev yapan 142 akademik personel araştırmanın kapsamına alınmıştır. Bu doğrultuda, birimlere gönderilen anket formlarından geri dönen 115 adet (%79) üzerinde yapılan ilk inceleme neticesinde, 105 adet (%74) anket formu geçerli kabul edilmiş ve değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın sonuçları Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan akademik personel için geçerlidir. Araştırma sonuçlarının genellenmesi gibi bir amaç taşınmamaktadır.

3.5. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde bir takım istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde faktör analizi kullanılmış ve ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesinde pearson korelasyon analizi ve bağımsız gruplar T testi yöntemleri

kullanılmıştır. Bunun dışında, değişkenler arası ilişkilerin niteliğinin açıklanmasında ise çoklu regresyon analizi yönteminden yararlanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan akademik personelin demografik özelliklerine yönelik bulgular, tablo 1’de özetlenmektedir:

Tablo 1: Demografik Bulgular

Cinsiyet	Bay: %66		Bayan: %34		
Yaş grubu	22-26 %29	27-31 %32	32-36 %18	37-41 %10	42 + %11
Ünvan	Öğr.Grv. %70	Okutm. %13	Arş.Grv. %9	Öğr.Üyesi %8	
Çalışma süresi	1 yıldan az %39	1-3 yıl %25	4-9 yıl %21	10 yıl ve üzeri %15	
Personelin Akademik Birimlere Dağılımı					
Burdur MYO			%28		
Bucak Hikmet Tolunay MYO			%23		
Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Tekn. ve İşlt. YO			%14		
Göhlisar MYO			%13		
Ağlasun MYO			%11		
Sağlık YO			%6		
Bucak Emin Gülmez MYO			%5		

4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular

Akademisyenlerin kişilik özellikleri, duygusal zekaları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait veriler, keşfedici faktör analizine sokulmuş ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ile verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen Barlett testlerine ilişkin değerler, tablo 2’de özetlenmiştir:

Tablo 2: KMO ve Barlett Test Değerleri

Ölçekler	KMO değeri	Barlett değeri	Barlett anlamlılık
1.Kişilik özellikleri	0,757	999,125	0,000
2.Duygusal zeka			
2.1.Kişisel beceriler	0,819	838,637	0,000
2.2.Kişilerarası beceriler	0,800	534,699	0,000
2.3.Uyumluluk	0,663	261,546	0,000
2.4.Stresle başa çıkma	0,646	142,977	0,000
2.5.Genel ruh durumu	0,753	285,669	0,000
3.Örgütsel vatandaşlık davranışı	0,860	1017,878	0,000

KMO testleri ve Barlett testlerinin sonuçlarının anlamlı olduğu görülmüştür. Ölçeklerin her biri için gerçekleştirilen faktör analizlerinde, faktör yükü 0,40'ın altında olan maddeler ile teorik özelliklere uygun bir faktör yapısı oluşturmadığı gözlemlenen maddeler ölçeklerin kapsamından çıkarılmıştır. Gerçekleştirilen faktör analizlerin sonucunda, ölçeklerin teoriye uygun tek bir yapıyı ölçtükleri ve yapısal geçerliliğe sahip oldukları ifade edilebilir. Hesaplanan iç tutarlılık katsayıları sonucunda, ölçeklerin sosyal bilimler alanında yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip oldukları görülmüştür. Faktör analizleri sonucunda oluşan faktörler, faktör yükleri, açıklanan varyanslar ve hesaplanan iç tutarlılık katsayılarına ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla özet olarak sunulmaktadır.

4.2.1. Kişilik ölçeği

Tablo 3: Kişilik Ölçeği Hesaplanan Döndürülmüş Faktör Yükleri

Faktör 1: Dışa dönüklük (açıklanan varyans= %16,767; Cronbach's Alpha= 0,86)	
1. Çekingen olmamak (Ç)	0,813
2. Utangaç olmamak (Ç)	0,811
3. Konuşkan olmak	0,797
4. Neşeli olmak	0,694
5. Enerji dolu birisi olmak	0,691
6. Davet ve toplantılarda değişik insanlarla konuşabilmek	0,673
Faktör 2: Duygusal dengesizlik (açıklanan varyans= %12,800; Cronbach's Alpha= 0,77)	
7. Asabi birisi olmak	0,801
8. Endişeli birisi olmak	0,772
9. Kolaylıkla sinirlenebilmek	0,737
10. Kolaylıkla telaşa kapılabilmek	0,695
Faktör 3: Sorumluluk (açıklanan varyans= %11,945; Cronbach's Alpha= 0,76)	
11. Eşyaları yerlerine koymayı unutmamak (Ç)	0,824
12. Görevleri ihmal etmemek (Ç)	0,711
13. İşleri bir plan dahilinde yürütmek	0,683
14. Bir işi yaparken oldukça dikkatli olmak	0,653
Faktör 4: Yeniliklere açık olma (açıkl. varyans= %11,718; Cronbach's Alpha= 0,75)	
15. Meraklı birisi olmak	0,763
16. Geniş bir hayal gücüne sahip olmak	0,739
17. Konular üzerinde derinlemesine düşünmek	0,721
18. Yeni fikirleri ortaya koyan birisi olmak	0,680
Faktör 5: Geçimlilik (açıklanan varyans= %9,823; Cronbach's Alpha= 0,68)	
19. Merhametli ve bağışlayıcı birisi olmak	0,782
20. Yardımsever birisi olmak	0,777
21. İnsanların kusurlarını bulma eğilimine sahip olmamak (Ç)	0,468

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – **Döndürme yöntemi:** Varimaks döndürmesi

4.2.2. Duyusal zeka ölçekleri

Tablo 4: Kişisel Beceriler Ölçeği Hesaplanan Döndürülmüş Faktör Yükleri

Faktör 1: Kendine saygı (açıklanan varyans= %15,399; Cronbach's Alpha= 0,83)	
1. Fiziksel görünümünden memnunum	0,773
2. İyi ve kötü yanlarıma baktığımda kendimi iyi hissedirim	0,695
3. Kendimi olduğum gibi kabul etmem zor gelmez (Ç)	0,682
4. Kendimi takdir ederim	0,616
5. Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum	0,609
6. Çoğu durumda kendimden eminimdir	0,522
Faktör 2: Kendine güven (açıklanan varyans= %13,287; Cronbach's Alpha= 0,78)	
7. İnsanlara ne düşündüğümü kolaylıkla söyleyebilirim	0,826
8. Başkalarına kızdığımda bunu onlara söyleyebilirim	0,783
9. Biriyle aynı fikirde olmadığımda bunu ona söyleyebilirim	0,730
10. Haklarımı savunurum (Ç)	0,625
Faktör 3: Kendini gerçekleştirme (açık. varyans=%12,895; Cronbach's Alpha=0,76)	
11. İlgimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım	0,775
12. Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım	0,725
13. Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince öğrenmeye çalışırım	0,675
Faktör 4: Bağımsızlık (açıklanan varyans= %11,486; Cronbach's Alpha= 0,73)	
14. Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerime güvenirim (Ç)	0,730
15. Kararlarımı kendi başıma verebilirim (Ç)	0,721
16. Yapacaklarımın bana söylenmediği bir işi tercih ederim (Ç)	0,704
17. Başkalarının bana ihtiyaç duydukları kadar ben onlara duymam (Ç)	0,622
Faktör 5: Duyusal benlik (açıklanan varyans= %9,610; Cronbach's Alpha= 0,65)	
18. Kendimi kötü hissettiğimde neyin üzdüğünü bilirim	0,726
19. Duygularımı tanımlamak benim için zor değildir (Ç)	0,673
20. Neler hissettiğimi bilirim	0,638

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – **Döndürme yöntemi:** Varimaks döndürmesi

Tablo 5: Kişilerarası Beceriler Ölçeği Hesaplanan Döndürülmüş Faktör Yükleri

Faktör 1: Empati (açıklanan varyans= %24,557; Cronbach's Alpha= 0,86)	
1. Başkalarına neler olduğunu önemserim	0,894
2. Başkalarının duygusal gereksinmelerine duyarlıyım	0,876
3. İnsanların duygularını incitmeye özen gösteririm	0,819
4. Doğrudan ifade etmeseler de başkalarının duygularını anlarım	0,651
Faktör 2: Kişilerarası ilişkiler (açıkl.varyans= %23,431; Cronbach's Alpha= 0,79)	
5. Yakın ilişkilerim ben ve arkadaşlarım için çok önemlidir	0,786
6. Başkaları ile iyi ilişkilerim vardır	0,732
7. Kolaylıkla arkadaş edinebilirim	0,710
8. Arkadaşlarım özel şeylerine bana anlatabilirler	0,676
9. Çevremdekilerle iyi geçinebilirim (Ç)	0,577
Faktör 3: Sosyal sorumluluk (açıklanan varyans=%15,173; Cronbach's Alpha=0,63)	
10. Çok acele bir işim olsa bile, ağlayan bir çocuğa yardım ederim	0,772
11. İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım	0,699
12. Diğer insanlara saygı duyarım	0,661

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – **Döndürme yöntemi:** Varimaks döndürmesi

Tablo 6: Uyumluluk Ölçeği Hesaplanan Döndürülmüş Faktör Yükleri

Faktör 1: Problem çözme (açıklanan varyans= %24,175; Cronbach's Alpha= 0,74)	
1. Bir problemi çözerken her olasılığı inceler en iyisine karar verir	0,775
2. Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili çok bilgi toplarım	0,756
3. Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım adım adım ilerlemektir	0,737
4. Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm	0,694
5. Problemlerin çözümüne yönelik düşünürken tıkanmam (Ç)	0,493
Faktör 2: Gerçekçilik (açıklanan varyans= %15,953; Cronbach's Alpha= 0,63)	
6. Hayal ve fantazilerime kendimi kaptırmam (Ç)	0,867
7. Fantazi ve hayaller kurmada her şeyi olduğu gibi görmeye çalışırım	0,706
8. Abartmayı sevmem (Ç)	0,571
Faktör 3: Esneklik (açıklanan varyans=%15,329; Cronbach's Alpha=0,58)	
9. Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır	0,835
10. Yeni şeylere başlamak benim için zor değildir (Ç)	0,719
11. Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim	0,594

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – **Döndürme yöntemi:** Varimaks döndürmesi

Tablo 7: Stresle Başa Çıkma Ölçeği Hesaplanan Döndürülmüş Faktör Yükleri

Faktör 1: Strese dayanıklılık (açıkl. varyans= %29,719;Cronbach's Alpha= 0,64)

1. Zor şartlarda serin kanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim	0,846
2. Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edeceğimi bilirim	0,810
3. Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zor değildir (Ç)	0,558
4. Çok fazla strese dayanabilirim (Ç)	0,552

Faktör 2: Dürtü kontrolü (açıklanan varyans= %24,742;Cronbach's Alpha= 0,62)

5. Konuşmaya başlayınca susmam zor olmaz (Ç)	0,811
6. İnsanlarla tartışırken sesimi alçatmamı söylemezler (Ç)	0,761
7. Düşünmeden hareket etmem (Ç)	0,654

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – **Döndürme yöntemi:** Varimaks döndürmesi

Tablo 8: Genel Ruh Durumu Ölçeği Hesaplanan Döndürülmüş Faktör Yükleri

Faktör 1: İyimserlik (açıklanan varyans= %31,010;Cronbach's Alpha= 0,78)

1. Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum	0,844
2. Ortaya çıkan tersliklere rağmen işlerin düzeleceğine inanırım	0,747
3. İşler giderek zorlaşsa da devam etmek için motivasyonum vardır	0,689
4. Yeni bir şeye başlarken başarısız olabileceğim aklıma gelmez (Ç)	0,677
5. Genellikle en iyisini ümit ederim	0,645

Faktör 2: Mutluluk (açıklanan varyans= %23,461;Cronbach's Alpha= 0,65)

6. Hayatımdan memnunum	0,805
7. Hafta sonlarını ve tatilleri severim	0,724
8. Hayattan zevk alıyorum (Ç)	0,610
9. Kendimi çok sık kötü hissetmem (Ç)	0,574

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – **Döndürme yöntemi:** Varimaks döndürmesi

4.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Hesaplanan Döndürülmüş Faktör Yükleri

Faktör 1: Erdemlilik (açıklanan varyans= %14,764; Cronbach's Alpha= 0,83)	
1. Kurumumdaki olay, haber ve yazışmaları takip ederim	0,846
2. Kurumumdaki değişimlere ayak uydurmaya özen gösteririm	0,781
3. Kurumumun imajına katkı sağlayan çalışmalara katılırım	0,729
4. Kurumum için önemli sayılan toplantılara aktif olarak katılırım	0,562
Faktör 2: Fedakarlık (açıklanan varyans= %14,182; Cronbach's Alpha= 0,83)	
5. İş yükü ağır olan arkadaşlarıma severek yardım ederim	0,793
6. İşe gelememiş olan arkadaşımın görevleri de yapmaya çalışırım	0,730
7. İşe yeni başlamış olan arkadaşlara yardımcı olmaya çalışırım	0,651
8. İş arkadaşlarımla sorununu çözebilmek için severek zaman ayırırım	0,634
Faktör 3: Nezaketlilik (açıklanan varyans=%13,649; Cronbach's Alpha=0,88)	
9. İş arkadaşlarımla problem yaşamaması için önlem alırım	0,824
10. Karar vermeden önce, etkilenebilecek iş arkadaşlarıma danışırım	0,798
11. Önemli bir konuda harekete geçmeden arkadaşları bilgilendiririm	0,794
Faktör 4: Vicdanlılık (açıklanan varyans= %13,530; Cronbach's Alpha= 0,72)	
12. Yemek ve dinlenme aralarını asla uzatmam	0,688
13. Kurumumun kural ve prosedürlerine uygun hareket ederim	0,645
14. İşlerin zamanında yapılmasına özen gösteririm	0,616
15. İşten kaytaracak biçimde dinlenme arası kullanmam	0,606
Faktör 5: Sportmenlik (açıklanan varyans= %9,180; Cronbach's Alpha= 0,57)	
16. İş ortamındaki sorunları sürekli olarak gündeme getirmem (Ç)	0,671
17. Olumlu konuları kenara bırakıp, olumsuzlukları dile getirmem(Ç)	0,660
18. Zamanımın bir kısmını bazı konulardan yakınmakla harcamam (Ç)	0,627
19. Kurumumdan ayrılma konusunu dile getirmem (Ç)	0,584

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – **Döndürme yöntemi:** Varimax döndürmesi

4.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkilerin varlığının belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilen istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgu ve yorumlar aşağıda sırasıyla verilmektedir

4.3.1. Kişilik ve duygusal zeka ilişkisi

Kişilik özellikleri ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10: Kişilik-Duygusal Zeka İlişkisi Özet Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6
1. Duygusal zeka	1,00					
2. Dışa dönüklük	,532**	1,00				
3. Duygusal dengesizlik	-,390**	-,258**	1,00			
4. Sorumluluk	,574**	,188	-,092	1,00		
5. Yeniliklere açık olma	,540**	,349**	-,160	,339**	1,00	
6. Geçimlilik	,526**	,306**	-,296**	,446**	,250*	1,00

** p<0,01 *p<0,05

Korelasyon analizi bulgularında, duygusal zeka ile dışa dönüklük arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=532$, $p<0,01$); duygusal zeka ile duygusal dengesizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-390$, $p<0,01$); duygusal zeka ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=574$, $p<0,01$); duygusal zeka ile yeniliklere açık olma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=540$, $p<0,01$) ve duygusal zeka ile geçimlilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=526$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi bulgularına göre, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Akademisyenlerin kişilik özellikleri ile duygusal zekaları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Kişilik özelliklerinin duygusal zeka üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları **tablo 11**'de özetlenmiştir.

Tablo 11: Kişilik Özelliklerinin Duygusal Zeka Üzerindeki Etkisi

Kişilik özellikleri	R ²	F	β	p
Kişilik özellikleri	,64	36,102		0,000
Dışa dönüklük			,277	0,000
Duygusal dengesizlik			-,197	0,003
Sorumluluk			,344	0,000
Yeniliklere açık olma			,254	0,000
Geçimlilik			,166	0,022

Regresyon analizi bulgularında görüldüğü üzere; R kare determinasyon katsayısı değerine göre, akademisyenlerin duygusal zeka düzeylerinde yaratılan değişkenliğin %64'ü, kişiliğin beş özelliği tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=36,102; $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde). Pozitif beta değerleri, dört bağımsız değişkenin duygusal zekayı olumlu olarak etkilediğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile, akademisyenlerin “dışa dönüklük”, “sorumluluk”, “yeniliklere açık olma” ve

“geçimlilik” özelliklerindeki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, duygusal zeka düzeylerinde sırasıyla ,277 birimlik; ,344 birimlik; ,254 birimlik ve ,166 birimlik bir artış sağlamaktadır. Negatif beta değeri ise; akademisyenlerin “duygusal dengesizlik” özelliklerindeki bir birimlik artışın, duygusal zeka düzeylerinde ,197 birimlik bir azalışa ya da tersi biçimde; “duygusal dengesizlik” özelliklerindeki bir birimlik azalışın, duygusal zeka düzeylerinde ,197 birimlik bir artışa yol açtığını göstermektedir. Regresyon analizi bulguları, akademisyenlerin kişilik özelliklerinin, duygusal zeka düzeylerini etkilediğini göstermektedir.

4.3.2. Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, tablo 12’de verilmektedir

Tablo 12: Duygusal Zeka-Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi Özet Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6
1. Örgütsel vatandaşlık	1,00					
2. Kişisel beceriler	,631**	1,00				
3. Kişilerarası beceriler	,661**	,671**	1,00			
4. Uyumluluk	,681**	,503**	,570**	1,00		
5. Stresle başa çıkma	,499**	,397**	,354**	,565**	1,00	
6. Genel ruh durumu	,655**	,724**	,600**	,530**	,470*	1,00

** $p < 0,01$

Korelasyon analizi bulgularında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişisel beceriler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=631$, $p < 0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilerarası beceriler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=661$, $p < 0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile uyumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=681$, $p < 0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile stresle başa çıkma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=499$, $p < 0,01$) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile genel ruh durumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=655$, $p < 0,01$) olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi bulgularına göre, H2 hipotezi kabul edilmiştir. Akademisyenlerin duygusal zekaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Duygusal zekanın, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları tablo 13’de özetlenmiştir.

Tablo 13’teki regresyon analizi bulguları incelendiğinde, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyinde yaratılan değişkenliğin %63’ünün, duygusal zekanın üç boyutu tarafından açıklandığı görülmektedir. Bağımlı değişkenin, üç bağımsız değişken tarafından olumlu

olarak etkilendiğini gösteren regresyon modeli geçerlidir ($F=34,505$; $p<0,001$ düzeyinde). Buna göre, akademisyenlerin “kişilerarası beceriler”, “uyumluluk” ve “genel ruh durumu”ndaki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, örgütsel vatandaşlık davranışlarında sırasıyla, 236 birimlik; ,325 birimlik ve ,214 birimlik bir artış sağlamaktadır. Regresyon analizi, araştırma kapsamındaki akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde duygusal zekalarının olumlu bir etkisi bulunduğunu göstermektedir.

	R ²	F	β	p
Duygusal Zeka	,63	34,505		0,000
Kişisel beceriler			,122	0,215
Kişilerarası beceriler			,236	0,009
Uyumluluk			,325	0,000
Stresle başa çıkma			,083	0,275
Genel ruh durumu			,214	0,026

Duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin irdelenmesi bağlamında; akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının duygusal zeka skorlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlebilmesinin önem taşıdığı düşünülmüş ve bu amaçla bağımsız gruplar T testi analizi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamındaki akademisyenlerin duygusal zeka skoru ortalaması 3,93 olarak hesaplanmıştır. Sonrasında, duygusal zeka skoru 3,93'ten aşağı olanlara duygusal zeka skorları nispeten düşük olarak “1” etiketi verilmiş; yüksek olanlara ise, “2” etiketi verilerek yeni bir değişken türetilmiştir (Varinli, Yaraş ve Başalp, 2009). Duygusal zeka skorları bakımından ortalamanın altında olan birinci grubun örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ile duygusal zeka skorları yüksek olan ikinci grubun örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen bağımsız gruplar T testi sonucunda elde edilen bulgular tablo 14’de verilmiştir:

Duygusal Zeka Skoru	N	ÖVD Ortalama	t	p
1. Düşük	58	3,7816	8,007	0,000
2. Yüksek	45	4,3296		

T testi analizi sonucunda elde edilen bulgular, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının duygusal zeka skorlarına göre farklılaştığını göstermektedir. H4 Hipotezi kabul edilmiştir. Duygusal zeka skorları 3,93'ten yüksek olan grupta bulunan akademisyenlerin örgütsel

vatandaşlık davranışı ortalamalarının, birinci grupta bulunan akademisyenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile, duygusal zeka düzeyleri nispeten yüksek olan akademisyenlerin diğer akademisyenlere oranla örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları daha yüksektir.

4.3.3. Kişilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Kişilik özellikleri ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, tablo 15'de verilmektedir.

Tablo 15: Kişilik-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Özet Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6
1. Örgütsel vatandaşlık	1,00					
2. Dışa dönüklük	,431**	1,00				
3. Duygusal dengesizlik	-,442**	-,258**	1,00			
4. Sorumluluk	,544**	,188	-,092	1,00		
5. Yeniliklere açık olma	,465**	,349**	-,160	,339**	1,00	
6. Geçimlilik	,465**	,306**	-,296**	,446**	,250*	1,00

** p<0,01

*p<0,05

Korelasyon analizi bulgularında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile dışa dönüklük arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=431$, $p<0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal dengesizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-442$, $p<0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile sorumluluk arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=544$, $p<0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile yeniliklere açık olma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=465$, $p<0,01$) ve örgütsel vatandaşlık ile geçimlilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=465$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi bulgularına göre, H3 hipotezi kabul edilmiştir. Akademisyenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları tablo 16'da verilmektedir.

Tablo 16: Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

	R²	F	B	p
Kişilik özellikleri	,55	24,511		0,000
Dışa dönüklük			,182	0,017
Duygusal dengesizlik			-,297	0,000
Sorumluluk			,366	0,000
Yeniliklere açık olma			,203	0,008
Geçimlilik			,107	0,184

Regresyon analizi bulgularında görüldüğü üzere; R kare determinasyon katsayısı değerine göre, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında yaratılan değişkenliğin %55'i, kişiliğin dört özelliği tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir (F=24,511; p<0,001 anlamlılık düzeyinde). Pozitif beta değerleri, üç bağımsız değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu olarak etkilediğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile, akademisyenlerin “dışa dönüklük”, “sorumluluk” ve “yeniliklere açık olma” özelliklerindeki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, örgütsel vatandaşlık davranışlarında sırasıyla ,182 birimlik; ,366 birimlik ve ,203 birimlik bir artış sağlamaktadır. Negatif beta değeri ise; akademisyenlerin “duygusal dengesizlik” özelliklerindeki bir birimlik artışın, örgütsel vatandaşlık davranışlarında ,297 birimlik bir azalışa ya da tersi biçimde; “duygusal dengesizlik” özelliklerindeki bir birimlik azalışın, örgütsel vatandaşlık davranışlarında ,297 birimlik bir artışa yol açtığını göstermektedir. Regresyon analizi bulguları, akademisyenlerin kişilik özelliklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediğini göstermektedir.

5. SONUÇ

Örgütler sosyal ve teknik sistemlerdir. Örgütlerin sosyal yapısı, ilişkiler sistemi üzerine kuruludur. Bir örgütün sosyal yapısını oluşturması bakımından “insan” unsuru, diğer faktörlere göre ayrı bir önem taşır. Çünkü, insanlar fizyolojik, psikolojik, zihinsel ve davranışsal özellikleri açısından birbirlerinden farklılaşır. Örgütsel çevredeki olaylar, ilişkiler ve faaliyetlerde söz konusu bireysel farklılıkların sürekli gözetilmesi ve etkili bir biçimde yönetilmesi gerekir. Bireysel özelliklerinin farklılaşması, “insan”ı yönetim biliminin de inceleme konusu haline getirmiştir.

Örgütsel çevre, insana bir davranış düzlemi sunmaktadır. Bu düzlemde bireyden, örgütsel amaçlara katkı sağlayacak rol ve rol ötesi davranışları sergilemesi beklenmektedir. Örgütsel davranış literatüründe, işgörenlerin tutum ve davranışları üzerinde rol oynayan bireysel ve örgütsel

unsurlar açıklanmaya çalışılmıştır. Bireysel unsurlar içerisinde “kişilik” konusu araştırmacılar tarafından en çok incelenen ve vurgulanan konudur. Kişilik özelliklerinin, işgörenlerin tutum ve davranışları üzerinde önemli ölçüde rol oynadığı kabul edilmiştir. Bu kapsamda, işgörenlerin örgütsel amaçlar açısından önem taşıyan isteğe bağlı (rol ötesi) davranışları sergilemeleri ile sahip oldukları kişilik özellikleri arasında ilişki bulunduğu araştırmacılar tarafından ileri sürülmektedir. İşgörenlerin isteğe bağlı davranışları ile ilişkilendirilen bir diğer konu ise “duygusal zeka”dır. Duygusal zekanın, kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu; bununla birlikte, işgörenlerin örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik sergiledikleri prososyal davranışlar üzerinde rol oynadığı belirtilmektedir.

Bu çalışmada, kişilik özellikleri, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler, akademik personel üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma ile irdelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular; bireylerin kişilik özellikleri ile duygusal zekaları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında önemli bir birliktelik olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucunda, araştırmanın hipotezleri kabul edilmiştir. Akademisyenlerin kişilik özellikleri, duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Aynı zamanda duygusal zeka düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Bununla birlikte kişiliğin duygusal dengesizlik boyutu, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumsuz bir ilişki içerisinde. Bireylerin duygusal dengesizlik özelliklerindeki artış, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltmaktadır. Bireylerin çalıştıkları kuruma ve kurum çalışanlarına yönelik sergiledikleri prososyal davranışları ifade eden “örgütsel vatandaşlık davranışları”nın oluşumunda, bireysel unsurlar önemli rol oynamaktadır. Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin kişilik özellikleri ile duygusal zeka düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte, duygusal zeka skoru yüksek olan bireylerin, düşük skora sahip bireylere göre örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok sergilemelerinin mümkün olabileceği görülmüştür. Araştırmanın sonuçları, araştırma kapsamındaki kurumlarda görev yapan akademik personel için geçerlidir. Seçilecek başka örneklerde farklı sonuçlara ulaşılabilir. Bununla beraber çalışmanın; kişilik, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri bir model dahilinde istatistiksel olarak açıklaması sebebiyle önem taşıdığı ve ileriye yönelik, bu alanda çalışan araştırmacılara belirli açılımlar sunabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ACAR, F. T., 2001, “Duygusal Zeka Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- ARSLANTAŞ, C.C., 2006, “Örgütsel Öğrenmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8 (3): 153-170.
- ARTECHE, A., T.C. PREMUZIC, A. FURNHAM ve J. CRUMP., 2008, “The Relationship of Trait EI with Personality, IQ and Sex in a UK Sample of Employees”, **International Journal of Selection and Assessment**, 16 (4): 421-426.
- AUSTIN, J.E., SAKLOFSKE, D.H. ve V. EGAN., 2005, “Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence”, **Personality and Individual Differences**, 38: 547–558.
- AUSTIN, J.E., DORE, T.C.P ve K.M. Q'DONOVAN., 2008, ”Associations of personality and emotional intelligence with display rule perceptions and emotional labour”, **Personality and Individual Differences**, 44: 679–688.
- BARTONE, P.T., EID, J., JOHNSEN B.H., J.C., LABERG ve S.A. SNOOK., 2009, “Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance”, **Leadership & Organization Development Journal**, 30 (6): 498-521.
- BASTIAN, V.A., BURNS, Nicholas R. ve T. NETTELBECK., 2005, “Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities”, **Personality and Individual Differences**, 39: 1135–1145.
- BELL, S.J. ve B. MENGÜÇ., 2002, “The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors and superior service quality”, **Journal of Retailing**, 78 (2): 131-146.
- BORMAN, W.C., PENNER, L.A., ALLEN, T.D ve S.J., MOTOWIDLO., 2009, “Personality Predictors of Citizenship Performance”, **International Journal of Selection and Assesment**, 9 (1/2): 52-69.
- BOYATZIS, R.E., 2009, “Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence”, **Journal of Management Development**, 28 (9): 749-770.

- CARMELI, A. ve Z.E., JOSMAN., 2006, “The Relationship Among Emotional Intelligence, Task Performance and Organizational Citizenship Behaviors”, **Human Performance**, 19(4): 403-419.
- CASTRO, C.B., ARMARIO, E.M ve D.M., RUIZ., 2004, “The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty”, *International Journal of Service Industry Management*, 15 (1): 27-53.
- DAY, A.L. ve S.A., CARROLL., 2004, “Using an ability-based measure of emotional intelligence to predict individual performance, group performance, and group citizenship behaviours”, **Personality and Individual Differences**, 36 (6): 1443-1458.
- DENİZ, A. ve A. ERCİŞ., 2008, “Kişilik Özellikleri İle Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 22 (2): 301-330.
- DUFF, D.B., 2007, “The Relationship Between Organizational Climate, Personality Factors and Organizational Citizenship Behaviors in a University Extension”, **University of Illinois at Urbana-Champaign**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- DRAVES, P.R., 2003, “An Examination of Potential Moderating Effects of Personality on the Relationship between Job Attitudes and Organizational Citizenship Behaviors”, **University of South Florida**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- ELENAIN, H.M.A., 2007, “The Five-Factor Model of Personality and Organizational Citizenship Behavior in United Arab Emirates”, **Sam Advanced Management Journal**, 47-57.
- EMMERIK, I.J. H. ve M.C., EUWEMA., 2007, “Who is offering a helping hand? Associations between personality and OCBs, and the moderating role of team leader Effectiveness”, **Journal of Managerial Psychology**, 22 (6): 530-548.
- EREN, E., 2006, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, Yayın No: 1433, 9.Baskı, İstanbul
- ERKUŞ, A. ve A. TABAK., 2009, “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23 (2): 213-242.
- FREELAND, E.M., 2007, “A Comparison Of Emotional Intelligence and Personality Factors: Two Concepts Or One”, **University of Oklahoma**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- GOLDBERG, L.R., 1992, “The development of markers for the Big-Five factor structure”, **Psychological Assessment**, 4: 26-42.
- GÜRBÜZ, Sait ve M. YÜKSEL., 2008, “Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Değişkenlerle İlişkisi”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (2): 174-190.
- KANTEN, S., TÜKELTÜRK, Ş.A ve M. BARAN., 2008, “Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Prososyal Örgütsel Davranışları Arasındaki Etkileşimi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **SOİD Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, 5 (3): 30-38.
- KESKİN, F. ve M. SALTÜRK., 2008, “Stratejik Hedeflere Ulaşmada Yöneticilerin Kişisel Davranış Farklılıkları”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26 (1): 187-212.
- KORKMAZ, T. ve E. ARPACI., 2009, “Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Emotional Intelligence”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 1(1): 2432-2435.
- LANGFORD, P.H., 2003, “A one-minute measure of the Big Five? Evaluating and abridging Shafer’s (1999a) Big Five markers”, **Personality and Individual Differences**, 35: 1127-1140.
- LAW, K.S., WONG, C. ve L.J., SONG., 2004, “The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies”, **Journal of Applied Psychology**, 89 (3): 483-496.
- LEARY, M.M., REILLY, M.D. ve F.W., BROWN., 2009, “A study of personality preferences and emotional intelligence”, **Leadership & Organization Development Journal**, 30 (5): 421-434.
- LYUSIN, D.B., 2006, “Emotional Intelligence as a Mixed Construct: Its Relation to Personality and Gender”, **Journal of Russian and East European Psychology**, 44 (6): 54-68.
- MAHYUDDIN, R., SIAW, Y.L., ROSLAN, S. ve R.A., TARMIZI., 2009, “Relationship Between Personality, Misbehavior and Academic Achievement among Freshmen in a University”, **The International Journal of the Humanities**, 7 (1): 309-315.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., 2002, “Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 19: 115-134.
- ÖZKALP, E. ve Ç. KIREL., 2006, **Örgütsel Davranış**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 149, 1.Baskı, Eskişehir.

- PARE, G., TREMBLAY, M. ve P., LALONDE., 15.12.2010, “The Impact of Human Resource Practices on It Personel Commitment, Citizenship Behaviors and Turnover Intentions”, www.hec.ca/gresi/documents/cahier0007.pdf.
- PIZUR, B. K. ve J., KNUTSON., 2009, ”A comparison of the personality dimensions and behavior changes that occur during solitary and co-occupation”, **Journal of Occupational Science**, 16(3): 157-162.
- RAMO, L.G., SARIS, W.E. ve R.E., BOYATZIS., 2009, “The impact of social and emotional competencies on effectiveness of Spanish executives”, **Journal of Management Development**, 28 (9): 771-793.
- SAATHOFF, K.I., 2009, “Adapting to supervisor styles: The moderating role of employee emotional intelligence on organizational citizenship behavior”, **University of Nebraska**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- SALOVEY, P., LOPES, P.N. ve R. STRAUS., 2003, “Emotional Intelligence, Personality And The Perceived Quality Of Social Responsibilities”, **Personality and Individual Differences**, 35 (3): 641-658.
- SCHULTE, M.J., REE, M.J. ve T.R., CARRETTA., 2004, “Emotional intelligence: not much more than g and personality”, **Personality and Individual Differences**, 37: 1059–1068.
- SHULMAN, T.E. ve S.H. HEMENOVER., 2006, “Is Dispositional Emotional Intelligence Synonymous with Personality?”, **Self and Identity**, 5: 147-171.
- SOLAN, A.M., 2008, “The Relationships Between Emotional Intelligence, Visionary Leadership, and Organizational Citizenship Behavior in Continuing Higher Education”, **Regent University**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- STEFFENSMEIER, J., 2008, “Situational Constraints and Personality as Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors”, **Clemson University**, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- TAN, H.H. ve M.L. TAN., 2008, “Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors”, **The Journal of Psychology**, 142(1): 89–108.
- TOMRUKÇU, B., 2008, “Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- VAKOLA, M., TSAOUSIS, I. ve I. NIKOLAOU., 2004, “The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change, **Journal of Managerial Psychology**, 19 (2): 88-110.
- VARİNLİ, İ., YARAŞ, E. ve A. BAŞALP., 2009, “Duygusal Zekanın Müşteri Odaklılık ve Satış Performansı Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 9 (1): 113-130.
- YELBOĞA, A., 2006, “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, **İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8 (2): 196-211.
- YENER, M. ve S.E. AYKOL., 2009, “Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14 (1): 255-271.
- YOON, M.H. ve S. JAEBEOM., 2003, “Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees”, **Journal of Business Research**, 56 (8): 597-611.