

ISSN:2528-9705

# Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

## Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Kapak Fotoğrafi / Cover Photo by Andian Lutfi



Cilt / Vol. : 1

Sayı / Issue : 2

Yıl / Year : 2016



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2016 Sayfa / Pages: 77 - 97

*Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner*

*Doç. Dr. Kubilay ÖZYER*

*Editörler / Editors*

*Doç. Dr. Kubilay ÖZYER*

*Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI*

*Sekreteryaya / Secretary*

*Mustafa CANBEK*

*ISSN:2528-9705*

*Yazışma Adresi / Mail Address*

*Doç Dr. Kubilay ÖZYER*

*Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*

*Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi*

*İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü*

*60150 TOKAT*

*E-Posta/E-Mail: [info@odad.org](mailto:info@odad.org)*

*Kapak fotoğrafı için Endonezyalı Fotoğraf Sanatçısı Andian LUTFI'ye teşekkürler...*

*Special Thanks to Indonesian Photographer Andian LUTFI for cover photo...*



**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ  
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ  
(ODAD)**

**THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL  
BEHAVIOR RESEARCHES  
(JOOBR)**

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, refereed, scientific and international journal which is being published two times in a year. JOOBR, with it’s articles related to the fields of Organizational Behavior, Human Resources and business environment, essentially aims to support to academic development and sharing in mentioned fields. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be prepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



*Bilim Kurulu*

*Members of the Science Board*

**Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN**  
Erciyes Üniversitesi

**Prof. Dr. H. Nejat BASIM**  
Başkent Üniversitesi

**Prof. Dr. Adnan ÇELİK**  
Selçuk Üniversitesi

**Prof. Dr. Nurullah GENÇ**  
T.C. Merkez Bankası

**Prof. Dr. Farzand Ali JAN**  
Comsats University

**Prof. Dr. Aşkın KEŞER**  
Uludağ Üniversitesi

**Prof. Dr. Şevki ÖZGENER**  
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

**Prof. Dr. Mahmut PAKSOY**  
Kültür Üniversitesi

**Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN**  
Marmara Üniversitesi

**Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR**  
Hitit Üniversitesi

**Prof. Dr. Azize ERGENELİ**  
Hacettepe Üniversitesi

**Prof. Dr. Semra GÜNEY**  
Hacettepe Üniversitesi

**Prof. Dr. Himmet KARADAL**  
Akşaray Üniversitesi

**Prof. Dr. Çiğdem KIREL**  
Anadolu Üniversitesi

**Prof. Dr. Enver ÖZKALP**  
Anadolu Üniversitesi

**Prof. Dr. Suna TEVRUZ**  
Marmara Üniversitesi

*Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler*  
*Reviewers List of This Issue*

**Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL**  
Fırat Üniversitesi

**Yrd. Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU**  
Hacettepe Üniversitesi

**Yrd. Doç. Dr. Aysun ÇETİN**  
Ondokuzmayıs Üniversitesi

**Yrd. Doç. Dr. Aysun KANBUR**  
Kastamonu Üniversitesi

**Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI**  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

**Doç. Dr. Hasan TAĞRAF**  
Cumhuriyet Üniversitesi

**Yrd. Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU**  
Hitit Üniversitesi

**Yrd. Doç. Dr. M. Said DÖVEN**  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

**Yrd. Doç. Dr. Engin KANBUR**  
Kastamonu Üniversitesi

**Yrd. Doç. Dr. Esra ERENLER TEKMEN**  
Çankırı Karatekin Üniversitesi



*İçindekiler*  
*Table of Contents*

*Sayfa No.*  
*Page Num.*

1. **Sanal Kaytarma Türü Sapkın Davranışın Örgütsel Yapı İle Olan İlişkisi: Bir Kamu Kuruluşu Örneği**  
Cyberloafing As A Deviant Behavior And Its Relationship With Organizational Structure: An Example Of A Public Institution  
**Burak ÖZDEMİR, Deniz TAŞCI..... 1 – 14**
2. **Y Kuşağı Çalışanların İş Değerlerinin Araştırılması: Konya İli Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama**  
A Study On The Business Values Of Generation Y Employees: An Application On Industrial Enterprises In The Province Of Konya  
**İlknur ÇEVİK TEKİN, Tahir AKGEMCİ..... 15 – 52**
3. **Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma**  
The Impact of Gender Discrimination On Organizational Deviation Behavior: A Study on Health Institutions  
**Müslüme AKYÜZ, Kubilay ÖZYER..... 53 – 76**
4. **Duygusal Zekanın Dışadönüklük Üzerine Etkisi**  
The Effect of Emotional Intelligence on Extraversion  
**Ahmet MUMCU, Metin GÜNAY..... 77 – 97**

# DUYGUSAL ZEKANIN DIŞADÖNÜKLÜK ÜZERİNE ETKİSİ

Arş. Gör. Ahmet MUMCU\*  
Ordu Üniversitesi

Öğr. Gör. Metin GÜNAY  
Cumhuriyet Üniversitesi

## ÖZET

**B**u araştırmanın amacı duygusal zekanın dışadönük kişilik tipi üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmanın kuramsal çerçeve kısmında zeka, duygusal zeka, kişilik, içe dönüklük ve dışadönüklük kişilik tipleri hakkında bilgi verilmiştir. Araştırma kısmına geçmeden önce kavramlara ait literatür taramasından elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırma kısmında duygusal zekanın dışadönüklük kişilik tipi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla saha araştırması yapılmıştır. Hazırlanan anket formu Kayseri, Sivas, Yozgat, Niğde, Nevşehir Türk Kızılayı Kan Bağış Merkezlerinde yer alan personele uygulanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizinde basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda duygusal zeka ve duygusal zekaya ait her bir boyutun dışadönük kişilik tipi üzerinde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Zeka, Kişilik, Dışadönüklük

## THE EFFECT OF EMOTINAL INTELLIGENCE ON EXTRAVERSION

### ABSTRACT

**T**he aim of this study is to find out the effect of emotional intelligence on extroverted personal type. In the theoretical part of the study, it has been given information regarding with quotient, emotional intelligence, personality, introversion, and extroverted personel types. Before the research part, the literature review has been given. Within the research part, it has been conducted survey study in order to determine whether or not emotional quotient has effect on extroverted personality. The prepared survey question has been asked to the staff working in the branches of Turkish Red Crescent Blood Donation at Kayseri, Sivas, Yozgat, Niğde, Nevşehir Simple Linear regression model has been used when analyzing the datas after the survey study This paper has been concluded that each dimension that belongs to emotional intelligence and emotional intelligence has an effect on extroverted personal type by examining the results obtained from the datas.

**Keywords:** Emotinal Intelligence, Personality, Extraversion

---

\*Ordu Üniversitesi, İİBF, Yönetim ve Organizasyon Bölümü  
ahmet1mumcu@hotmail.com

## Giriş

Bilim insanları yüzlerce yıldır sosyal konularda araştırmalar yapmış, insanları çeşitli özellikleri açısından sınıflandırmıştır. Irk farklılıkları, dil farklılıkları, coğrafi farklılıklar, etnik ve kültürel farklılıklar, davranışlar, kişisel özellikler ve aidiyetleri vb. bakımından insanoğlu farklı bölümlere ayrılarak değerlendirilmiştir. İnsanları, fiziksel ve biyolojik özelliklerine göre kategorize etmek mümkün olduğu gibi, davranışsal ve bilişsel özelliklerine göre de kategorize etmek mümkündür. Bilim insanları son yüzyılda bu konuda birçok çalışma yaparak önemli bulgular elde etmişlerdir. İnsanın duyuşsal ve düşünsel özellikleri oldukça geniş bir çalışma alanını ihtiva etmektedir. Bu sebeple araştırmalarda birçok yöntem (kişilik testleri, anketler, gözlem vb.) geliştirilmiştir. Yapılan araştırmalar da zekayı, kişiliği kategorize ederek sınıflandırma yoluna gitmişlerdir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000). Bu sınıflandırmalar sonucu oluşan kavramlardan biri olan duygusal zeka (EQ), bireysel zekamız olan (IQ)'dan farklı bir niteliğe sahiptir. Yapılan çalışmalar IQ'nun doğuştan gelen bir özellik olduğunu ve geliştirilebilmesinin diğer zeka türlerine göre daha zor olduğunu söylemektedir (Aşan ve Özyer, 2003). Duygusal zeka ile kıyaslandığında EQ'nun IQ'ya göre daha kolay geliştirilebilir bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür. En basit tanımı ile başkalarının duygularının farkında olarak kendi duygu ve ifadeleri düzenleyebilme ve kullanabilme yetisi olan duygusal zeka (Aşan ve Özyer, 2003), her geçen gün daha fazla örgütlenen ve gelişen iş dünyasında sektörlerde yönetici ve personel için önemli bir kriter haline gelmektedir. Benzer şekilde dışadönük bireyler pozitif duygulanıma sahip, aktif, atılgan, neşe dolu, konuşkan, sosyal çevresine uyumlu ve daha kolay adapte olabilen yapıya sahip bireylerdir. Bahsedilen bu nitelikler grup çalışmasının gerektiği, yeni insanlarla



tanışmanın önemli bir yer aldığı, çalışan iş kolunda çeşitliliğin gerektiği günümüz iş dünyasında hem personel hem de örgüt için önemli hususlardır. Bu bağlamda kişiliği oluşturan temel faktörler (bedensel, ailevi, kültürel , sınıfsal vb.) dışında geliştirilebilir bir yapıya sahip olan duygusal zeka, dışadönük kişilik tipi oluşumu üzerinde etkiye sahip olabilir mi? Bu soru temelinde çalışmanın ana hipotezi duygusal zeka dışadönüklük kişilik tipini etkilemektedir olarak yer alacaktır.

## 1.Kuramsal Çerçeve

### 1.1. Duygusal Zeka

Zeka tarihin ilk dönemlerinden bu yana insanoğlu tarafından merak edilmiş ve bilim insanları tarafından fazlasıyla araştırılmış bir kavramdır. Elbette her bilim alanında olduğu gibi zeka da kendisini tanımlayan bilim insanlarının bakış açılarından ve o dönemin bir takım genel özelliklerinden etkilenmiştir. Ancak modern zamanlarda, öncekilerden farklı olarak zekanın sadece fiziksel bir özelliği yansıtamayacağı ve aynı zamanda duygularla da ilişkili olduğu üzerinde durulmaktadır. Duygu en genel haliyle, birine ya da bir şeye karşı yöneltilen yoğun hislerdir (Çakar ve Arbak, 2004: 27). Goleman (2011:373) duyguyu “bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi” olarak belirtmiştir.

Duygusal zeka konusunu literatürde popüler hale getiren kişi olarak bilinen Daniel Goleman duyguları, bireyin öğrenme potansiyelini uyararak öğrenmesini sağlayan soru sormaya yönlendirerek meraklandırın, bilinmeyeni aramaya yönlendiren, kapasitesini geliştirerek öğrenileni pratiğe geçirmesini ve böylece bir davranış sergilemesini ifade eden özellikler bütünü olarak nitelemektedir (Yelkikalan, 2006: 41).





Günümüz işletme literatüründe örgütsel davranış konularının sıklıkla yer alıyor olmasının en önemli nedenlerinden bir tanesi son dönemde Amerika ve Avrupa’da verimliliği, kaliteyi ve rekabeti arttırmak üzere yeniden yapılanma ve güçlendirme gibi çağdaş yönetim modelleri ile stratejilerini uygulamaya başlayan işletmelerde başarısızlık nedenleri olarak söz konusu bir takım örgütsel davranış kavramlarının ya da psikolojik kökenli sorunlar gösterilebilir. Bu bakış açısına göre, işletmelerdeki problemlerin ve başarısızlıkların nedenleri sadece teknik bilgi yetersizlikleri veya zekayla ilgili yeteneklerin eksikliği olamayacaktır. Bu eksikliklerin yanı sıra duygularla ilgili yetenek ve becerilerin noksanlığı da önemli bir sorun olarak görülmelidir. Bu nedenle, duyguların yok sayıldığı veya görmezden gelindiği işletmelerde sadece rasyonel odaklı iş görmek artık geçerliliğini yitirmeye başlamıştır (Acar, 2002; Yelkikalan, 2006: 41).



Duygusal zeka, evrim sürecinde insanla beraber gelişen bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Bu açıdan duygusal zeka zaman kadar yaşıdır. İlk olarak 1920’lerde Amerikalı Edward Thorndike ‘Sosyal Zeka’ kavramını öne sürmüştür. Bu kavramlar David Wechsler tarafından keşfedilerek 1940 yılında yayınlanan çalışmasında ‘Genel Zekanın Entelektüel Olmayan’ özelliklerinin her türlü ölçüme tabi tutulabileceğini belirtmiştir (Stein ve Book, 2003: 29).

Duygusal zeka kavramı, ilk defa 1990 yılında Salovey ve Mayer tarafından kaleme alınmış ve kavramı başkalarının duyguları ve hislerini anlama becerisi olarak tanımlanmıştır. Salovey ve Mayer’e göre duygusal zeka, sadece tek bir yetenek ya da doğal bir özellik değil; fakat onun yerine duygusal muhakeme yeteneklerinin, duyguları anlama ve kontrol etme özelliklerinin, düzenlenmiş bir şeklidir (Cumming, 2005:3 akt. Gürbüz ve Yüksel, 2008: 176; Beceren, 2012: 75).

Duygusal zeka konusunun tüm dünyada yaygınlaşmasını sağlamış olan Goleman'a göre (2012:393), duygusal zeka, "kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları yönetme yetisi" olarak tanımlanmıştır.

Reuven Bar-On'a göre (2006: 3), duygusal zekâ, birbiriyle ilişkili duygusal ve sosyal yetkinlik, beceri ve kolaylaştırıcıların bir kesitidir. Bu kolaylaştırıcılar kendimizi ve diğerlerini ne kadar etkili bir şekilde anladığımızı, kendimizi ne kadar etkili bir şekilde ifade ettiğimizi ve kişilerle ne kadar etkili ilişki kurduğumuzu ve günlük ihtiyaçlarımızla ne kadar etkili bir şekilde başa çıktığımızı belirler.

Delice ve Günbeyi, (2013: 212) duygusal zeka literatürünün üç farklı model etrafında irdelemişlerdir. Yazarlara göre duygusal zekâ olgusunu tanımlayan ve inceleyen üç farklı model vardır. Bunlar, Daniel Goleman ve arkadaşlarının temsil ettiği Duygusal ve Sosyal Zekâ modeli, John D. Mayer ve Peter Salovey'in öncülük ettiği model, Reuven Bar-On model. Her üç modelin de duygusal zeka literatüründe çok önemli katkıları vardır. Örneğin, Mayer ve Salovey duygusal zekâ konusunu ilk çalışan ve akademik dünyaya kazandıran araştırmacılar olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Diğer yandan Bar-On ise duygusal zeka konusunda ilk testleri üreten ve ölçülmesini sağlayan kişidir. Goleman ise duygusal zekâ kavramını popüler hale getirip tüm dünyaya tanıtan araştırmacıdır.

Solovey ve Mayer'in duygual zekayı kendisinin ve başkasının hislerini gözleyip düzenleyebilmek, hisleri düşünce ve eyleme yol gösterecek şekilde kullanması, ayrıntılandırması ve geliştirmesine paralel olarak Goleman, modelin çalışma hayatında ne kadar önemli olduğunu bularak kendi modeline uyarlamış ve modelinin beş temel duygusal ve sosyal yeterlilik içerdiğini belirtmiştir. Bunlar: özbilinç, kendine



çekidüzen verme, motivasyon, empati, sosyal becerilerdir. (Goleman, 2012: 393-394).

Bu boyutların nasıl çalıştıkları aslında kolaylıkla anlaşılabilir. Zira kişi öncelikle kendi duygularını anlamakta, her türlü koşul altında kendini kontrol edebilmekte ve karşısındakinin duygularından etkilenmemekte ve hedefine doğru ilerlemektedir (Alparlan ve Tunç, 2009: 151-152).

Mayer, Caruso ve Salovey (1999) çalışmalarında önceden yapılmış olan duygusal zeka araştırmalarını dikkate alarak dört kategoride ele alınabilecek bir duygusal zeka modeli ortaya koymuşlardır. Elde ettikleri modelin geçerliliği üzerine çalışan araştırmacılar, modelde değişikliğe giderek 3 ana kategori belirlemişlerdir. Bunlar: duyguları algılama, duyguları anlama ve duyguları yönetmedir (Akt.: Özyer, 2004: 22-24).



Duygusal zekayı farklı koşullarla baş edebilmeyi sağlayan bir dizi bilişsel beceri veya yetenek olarak tanımlayan Bar-On'un oluşturduğu duygusal zeka modeline göre kişinin başlıca beceri alanları şunlardır; kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyum becerisi, stres yönetimi becerisi, genel ruh halidir (Lee, 2003:35; akt., Özdemir ve Özdemir, 2007:394).

## **1.2. Kişilik Kavramı ve İçedönüklük-Dışadönüklük**

Genel anlamda kişilik kavramının geniş bir alana sahip olması ve psikoloji biliminin gelişimi boyunca etkisi olan çeşitli yaklaşım ve akımların çokluğu, tek ve kapsayıcı bir kişilik tanımı yapmayı zorlaştırmaktadır (Mehmedoğlu, 2004: 42).

“Kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimine 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır. Kişilik, bir insanın duyuş,

düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır” (Yelboğa, 2006:198).

Bu anlamda kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan toplum içerisinde yaşamının kazandırdığı özelliklerin toplamıdır. Doğuştan getirilen özellikler biyolojik temellidir ve değiştirilmesi güçtür. Ancak çevreden kazanılan özellikler, içinde yaşanılan toplumun, grubun, işletmenin veya işin niteliğine göre farklılıklar arz edecektir. Kişiliği belirleyen faktörler arasında soyaçekim, sosyo-kültürel etkenler, aile ve bireyin ait olduğu sınıf sayılabilir (Soysal, 2009).

Kişilik kavramı ve kişilik psikolojisi ile ilgili alanyazın incelendiğinde kuramlar çoğunlukla kendi kuramcısının adı ile tanınır. Bunlardan bazıları; Freud, Jung, Adler, Horney, Allport, Cattell, Sullivan, Berne, Rogers, Erikson, Sheldon, ve Maslow’dur (Özkalp, 1983 akt., Tatlıhoğlu, 2014:943). Kişilik kavramı çok sayıda bilim insanı tarafından incelenmiş ve farklı alt boyutlarla değerlendirilmiştir. Bu alt boyutlardan birisi de içedönüklük (introversion) ve dışadönüklük (extroversion) boyutudur.

İçedönüklük ve dışadönüklük kişiliğin bir alt boyutu olarak süreklilik arz eder ve bu iki kavram birbirinin karşıtı değildir. İçedönüklük ve dışadönüklük kavramları bir ölçeğin iki ucundaki yer alan duygusal bir durumu ifade eder. Bazı kişilerde içedönüklük bazılarında ise dışadönüklük daha baskın olabilir.

İçedönüklük özelliklerini daha fazla gösteren kişilerin gerginlik veya çatışma anlarında içine kapanmaya eğilimli kimseler oldukları söylenebilir. Sıkılganlık, yalnızlıktan hoşlanma içedönüğün



vasıflarındandır. Dışadönük şahıs ise, bir öncekinin aksine, gerginlik anlarında kendini diğer insanlar arasına sokmak eğilimindedir. Sosyal temaslara düşkün, kendi intibak ve reaksiyon tarzını dış normlara göre ayarlama eğilimindedir. İçedönüklük-dışadönüklük terimlerini ilk defa 1923 yılında Jung kullanmıştır. Jung'dan önce de William James'in 1890'da atak (explosive) ve çekingen (obstructed) iradeden, 1907'de yumuşak (tender minded) ve sert (tough minded) tiplerden bahsetmiş olduğunda gibi farklı araştırmacılar başka kavramlarla aynı meseleyi açıklamaya çalışmışlardır. Yine Stern ise içedönüklük-dışadönüklük kavramına benzer şekilde “objektif tip” ve “subjektif tip” şeklinde bir tasnif yapmıştır (Aşkın, 1972:100-101)

### 1.3. Literatür Taraması

Kişiliğin duygusal zeka ile olan ilişkisinin araştırıldığı ve 100 profesyonel üzerine uygulanan bir çalışmada duygusal zeka ve kişilik arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Annamalai ve Annamalai, 2014: 21).

Çarıkcı ve arkadaşları tarafından yürütülen ve akademik personel üzerine uygulanan bir çalışmada, akademisyenlerin kişilik özellikleri olan (dışa dönüklük, geçimlilik, sorumluluk, yeniliklere açık olma) ile duygusal zeka arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal zeka ile kişilik özellikleri olan (duygusal dengesizlik) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin kişilik özelliklerinin, duygusal zeka düzeylerini etkilediği görülmüştür (Çarıkcı ve ark., 2010:55-56).

Lyusin'in (2006: 63-64) çalışmasında duygusal zeka unsurları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmaya göre, duygusal zekanın bileşenlerinden olan bireysel beceriler duygusal dengesizlik ile olumsuz olarak ilişkilidir. Dolayısıyla araştırmacının da vurguladığı üzere, yüksek seviyede duygusal dengesizlik kişinin



duygusal durumunun yönetimini ve farkındalığını etkilemektedir. Duygusal zekanın bir diğer bileşeni olan bireylerarası beceriler dışı dönüklük, yeniliklere açık olma ile olumlu olarak ilişkilidir. Ayrıca sorumluluk ile ilişkili olan duygusal zeka bileşenleri de bulunmaktadır.

Sudak ve Zehir (2013) beş faktör kişilik tipleri ve duygusal zeka kavramlarından yola çıkarak, kişilik tiplerinin duygusal zeka üzerinde etkili olduğu ve duygusal zeka vasıtasıyla da iş tatminini arttırabileceğini öngördükleri çalışmalarında duygusal zekanın uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge kişilik tipleri ile iş tatmini arasında ara değişken etkisi yarattığını ortaya koymuştur. Araştırmada dışadönük kişilik tipi ile duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Duygusal zekayı kişilikten ayırt eden özelliğin geçerliliğini, “beş faktör kişilik modeli” kapsamında ortaya koymaya çalışan (Bastian ve ark., 2005: 1140) yüksek duygusal zeka skorlarının dışı dönüklük, yeniliklere açık olma, geçimlilik ve sorumluluk boyutları ile; düşük skorların ise, duygusal dengesizlik ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

## 2. Araştırmanın Yöntemi

### 2.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini İç Anadolu Bölge Kan Merkezine Bağlı olarak faaliyet yürüten Kayseri, Sivas, Yozgat, Niğde, Nevşehir Kızılay Kan Bağış Merkez’lerinde bulunan personeller oluşmaktadır. Kan Bağış Merkezleri illerin merkez ilçelerinde bulunmaktadır. İç Anadolu Bölge Kan Merkezinden gerekli yazılı izinler alınarak araştırma evreninde yer alan 127 personelin tümüne anket formu dağıtılmıştır. 111 anket formundan geri dönüş sağlanmıştır. Soru ifadelerinde eksiklikler bulunan 9 anket analizden çıkarılarak 102 anket analize dahil edilmiştir. Kızılay kan bağış merkezlerinde bulunan ücretli çalışan



personel profesyonel niteliğe sahip doktor, hemşire, sağlık memuru ve destek personellerinden oluşmaktadır. Personelin araştırma evreni olarak seçilmesinin nedenleri arasında profesyonel niteliğe sahip olarak kan bağışi merkezlerinde çalışmasının yanında çatısı altında bulunduğu yapı itibari ile insani yardım faaliyetlerinde bulunan bir sosyal yardım kuruluşuna bağlı olmasıdır. Çalıştığı kurumun yürüttüğü faaliyetlerin gerekliliği açısından personelden insanların arasına karışabilecek, aktif, girişken, enerjik bireyler olması beklenmektedir. Ayrıca personelin bağlı bulunduğu genel müdürlüğün hedef gerçekleştirme ve değerlendirme sistemi yönergesinde 2016 yılından yapılan değişikliklerle prim sistemi uygulamasına geçilmiştir. Bu sisteme göre sabit ücretlerinin yanında personel topladığı kan bağışi sayısınınca prim ücreti almaktadır. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı personelin araştırmanın temel sorunsalı ile uyum sağlayabileceği düşünülmektedir. Evrende yer alan personelin demografik özelliklerine ilişkin bulguları, frekans dağılımı ve yüzde oranları Tablo 1’de ortaya konmuştur.

**Tablo 1: Personelin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım**

		F	%			F	%
Cinsiyet	Erkek	57	55,9	Medeni Durum	Evli	70	68,6
	Kadın	45	44,1		Bekâr	32	31,4
Eğitim	Lise	21	20,6	Çalışma Süresi			
	Ön Lisans/ Lisans	75	73,5		1-5 yıl	53	52,0
	Lisans üstü	6	5,9		6-10 yıl	31	30,4
Yaş	20-30	27	26,5		11-15 yıl	8	7,8
	31-40	52	51,0	16 üzeri	10	9,8	
	41-50	19	18,6				
	51 üzeri	4	3,9				



## 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma anket yöntemi kullanılarak geliştirilmiştir. Anket formu 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Araştırmada Wong and Law (2002) tarafından geliştirilen kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetme boyutları olmak üzere 4 boyut ve 16 ifadeden oluşan “Duygusal Zeka Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek son yıllarda yapılan araştırmalarda çok sık kullanılmakta ve güvenilirlik seviyesi açısından yüksek skorlar almaktadır (Dirican, 2013: 44). Dışadönük kişilik tipinin ölçümü için Francis ve arkadaşları (1992) tarafından oluşturulmuş “Gözden Geçirilmiş Eysenck Kişilik Anketi-Kısaltılmış Formu”nda yer alan 6 soruluk dışadönüklük boyutuna ait ifadeler kullanılmıştır. Eysenck Kişilik Anketi-Kısaltılmış Formu ölçeği üzerine yapılan güvenilirlik ve geçerlilik çalışması neticesinde Türkiye’de kişilikle ilgili yapılacak çalışmalarda ve klinik uygulamalarda kullanılabilir, güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu ortaya konmuştur (Karancı vd. 2013:7) .

## 2.3. Araştırma Ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

Araştırma ölçekleri bir çok kez geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş geçerli ölçme araçlarıdır. Bu çalışmada araştırma ölçeklerinin geçerliliği için AMOS (20.0) programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte duygu kullanımı ve duygularının farkında olma boyutlarına ait birer ifadenin birden çok faktör altında toplanması ve yeterli faktör yüküne sahip olmaması nedenleri ile analizden çıkarılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde dışadönüklük boyutunun tek faktörlü yapıya duygusal zeka ölçeğinin orijinalinde yer aldığı gibi 4 faktörlü yapısına uyum sağladığı görülmektedir. Doğrulayıcı faktör analizine ait uyum indeks değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.





Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek / Model	$\Delta x^2$	df	$\Delta x^2 / df$	RMSEA	CFI	RFI	IFI	GFI
DZÖ (2 madde çıkarıldı)	110,591*	70	1,589	0,078	0,967	0,891	0,967	0,872
DDÖ	7,45*	6	1,242	0,051	0,996	0,953	0,996	0,974

\* $p < 0,001$ .

DZÖ : Duyusal Zeka Ölçeği, DDÖ: Dışadönüklük Ölçeği.

Araştırma ölçeklerine güvenilirliklerinin hesaplanmasında “Croanbach Alfa” iç tutarlılık katsayısı analizi uygulanmıştır. Ölçeklere ait Croanbach Alfa iç tutarlılık katsayıları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3 : Duyusal Zeka ve Dışadönüklük Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Duyusal Zeka Ölçeği	14	0,952
Kendi Duyularını Değerlendirme Boyutu	3	0,904
Duygu Yönetimi Boyutu	4	0,881
Başkalarının Duyularını Değerlendirme Boyutu	4	0,926
Duyuları Kullanma Boyutu	3	0,903
Dışadönüklük Ölçeği	6	0,901

Ölçeklere ve boyutlara ait Alfa değerlerine bakıldığında iç tutarlılık katsayılarının 0,70’in üzerinde olduğu ve ölçeklerin yüksek derecede güvenilir düzeyde yer aldığı görülmektedir.

#### 2.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışmada araştırma modeli ve hipotezler duygusal zeka ve duygusal zekaya ait boyutların (kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve



duyguları yönetme) dışadönüklük üzerindeki etkisini belirlemek üzere oluşturulmuş ve Şekil 1’de gösterilmiştir.

H1: Duygusal zekanın dışadönüklük üzerinde etkisi vardır.

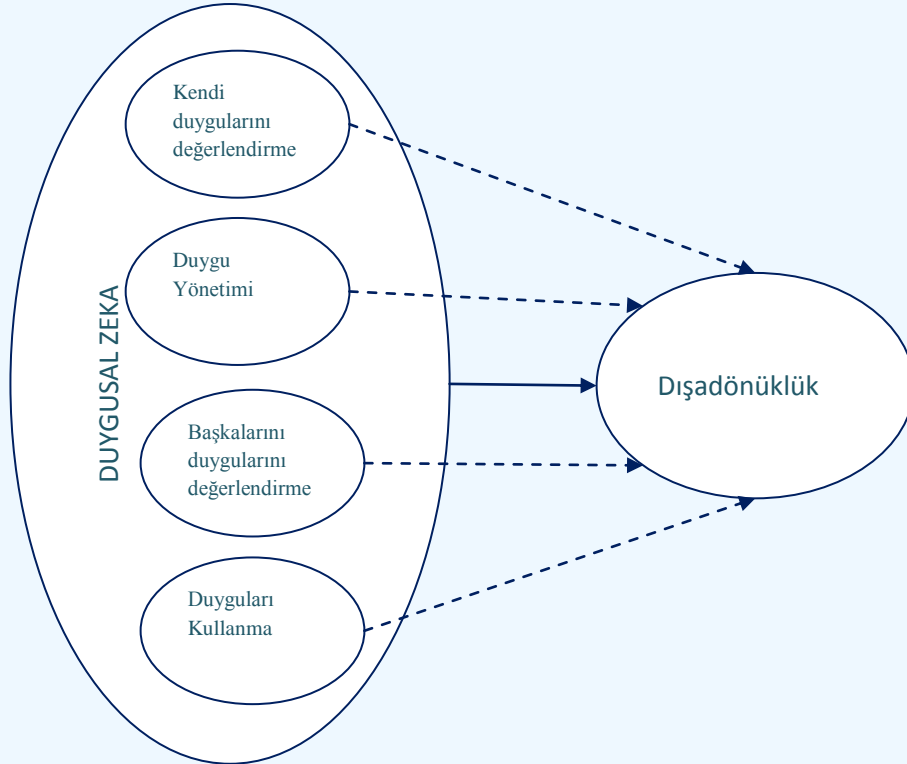
H2: Kendi duygularını değerlendirmenin dışadönüklük üzerinde etkisi vardır.

H3: Duygu yönetiminin dışadönüklük üzerinde etkisi vardır.

H4: Başkalarının duygularını değerlendirmenin dışadönüklük üzerinde etkisi vardır.

H5 : Duyguları kullanmanın dışadönüklük üzerinde etkisi vardır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



### 3. Bulgular

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilecektir. Duygusal zekanın ve duygusal zekaya ait boyutların ( kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetme) dışadönüklük üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	p	B/R	t
Duygusal Zeka	Dışadönüklük	,222	26,779	,000*	,471	5,175
Kendi Duygularını Değerlendirme		,132	15,500	,000*	,376	3,937
Duygu Yönetimi		,082	9,471	,000**	,303	3,078
Başkalarının Duygularını Değerlendirme		,220	26,518	,000*	,469	5,510
Duygu Kullanma		,281	38,164	,000*	,537	6,178

\*p<0,01 \*\*p<0,05.

Tablo 4 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre kurulan tüm regresyon modellerinde p (0.00) değerinde, modeller istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modellerde yer alan değişkenler ile dışadönüklük arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Genel duygusal zeka ile ( ,471), kendi duygularını değerlendirme ile ( ,376), duygu yönetimi ile ( ,303), başkalarının duygularını değerlendirme ile ( ,469), duygu kullanımı ile ( ,537) oranında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizleri sonucu elde edilen bulgular neticesinde elde edilen düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerlerine bakıldığında duygusal zekanın % 22,2, kendi duygularını değerlendirmenin % 13,2, duygu yönetiminin %8,2, başkalarının duygularını değerlendirmenin %



22, duygu kullanımının % 28,1 oranında dışadönüklüğü açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre araştırma hipotezleri olan H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri desteklenmektedir.

#### 4.Sonuç

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre duygusal zeka ve duygusal zekaya ait her bir boyutun dışadönüklük ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizleri neticesinde istatistiksel olarak modellerin anlamlı olduğu ve duygusal zeka ve duygusal zekaya ait (kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetme) boyutların dışa dönüklük üzerinde açıklama oranlarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum araştırma hipotezlerinin desteklendiğini ortaya koymaktadır. Düzeltilmiş düzeltilmiş  $R^2$  katsayısı oranlarına bakıldığında genel duygusal zekanın açıklama oranının %22,2 olduğu görülmektedir. Duygusal zekaya ait boyutlar açısından düzeltilmiş  $R^2$  oranlarına baktığımızda en yüksek açıklama oranının duygu kullanımı (%28,1) olmak üzere sırasıyla başkalarının duygularının değerlendirme (%22), kendi duygularını değerlendirme (%13,2) ve duygu yönetimi (%8,2) olduğu görülmektedir. Duygu kullanımı ve başkalarının duyguların değerlendirme boyutlarının diğer iki boyuta oranla daha yüksek katsayılı açıklama oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum dışadönük kişilik tipinin özellikleri arasında yer alan bireylerin olumlu duygulanıma sahip olmaları özelliği ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Duygularını kullanabilen birey kendini motive edebilir, cesaretlendirebilir, yeteneğinin farkında olmasını sağlayarak belirlediği hedefleri en iyi şekilde gerçekleştirmek için çaba harcayabilirler. Yine benzer şekilde sosyal ve iş hayatında kolay adapte olabilen, olumlu ilişkiler geliştirebilen birey özellikleri duygusal zekanın başkalarının



duygularını değerlendirme boyutu ile ilişkilendirilebilir. Birey arkadaşlarının duygularını anlama kabiliyetine sahip, bu noktada hassas ve iyi bir duygu gözlem yeteneğine sahip ise bağlı bulunduğu örgüt ve iş çevresinde daha kolay ve olumlu ikili ilişkiler geliştirebilecektir. Bu durum bahsedildiği üzere dışadönük kişilik tipi temel özellikleri arasında yer almaktadır. Bu ve benzeri hususların açıklama oranına etki ettiği düşünülmektedir.

Günümüz dünyasında yer alan özel sektör veya kamu örgütlenmelerinde bireysel beceri ve kişisel çalışmadan ziyade grup çalışmasının gerektiği, insanlarla iletişim halinde olan yapılanmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Benzer şekilde günümüz rekabet yapısının doğurduğu hedefler, prim usulü çalışma sistemleri bireyi daha aktif, hareketli ve girişken kılmaya eğilimindedir. Bahsedilen bu hususlar çerçevesinde dışadönük bireyler olumlu duygulanıma sahip aktif, girişken, sosyal çevresine kolay adapte olabilen, baskın karakter yapısına sahip özelliklere sahip bireyler olarak görülmektedir. Araştırmalar örgütlerde dışadönüklüğün iş performansı (Yelboğa,2006), öznel iyi oluş (Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010), çatışma çözme yeteneği (Basım ve ark., 2009) pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlara göre dışadönük kişilik tipine sahip bireylerin hem kendi adlarına hem de örgütlerine adına faydalı oldukları görülmektedir. Bu açıdan bireyde dışadönük kişilik tipine ait özelliklerin varlığının sağlanabilmesi işletmelere pozitif katkı sağlayacaktır. Kişiliği oluşturan etmenler genel olarak gensel ve bedensel faktörler, sosyo-kültürel faktörler, aile faktörü, sosyal yapı ve sınıf faktörleri (Karadağ, 2012) gibi bireyin oluşumunda tekrarlanabilir ve yeniden sağlanabilmesi zor değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat duygusal zeka ise eğitim ve gösterilebilecek çaba ile kazandırılabilir niteliğe sahiptir. Araştırma sonucunda ortaya konan bulgularla desteklendiği üzere duygusal zeka ile dışadönük kişiliğe ait



özellikler çalışana kazandırılarak hem çalışana hem de örgüte pozitif katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonucu elde ettiğimiz bulgular Bastian ve ark.(2005), Annamalai ve Annamalai (2014) ve Çarıkçı ve ark. (2010) elde ettiği bulgular ile benzerlik göstermekte iken Sudak ve Zehir (2013) elde ettiği bulgular ile ters düşmektedir. Genel olarak araştırma sonucunu literatürü desteklediğini söylenebilir.

Elde edilen bu bulgularının yanında araştırmanın bazı kısıtları mevcuttur. Araştırma örnekleminin bir kuruma ait personellerden oluşması ve bir bölgede yapılması araştırmanın temel kısıtlarıdır.



**Kaynakça**

- Alparslan, A. M. ve Tunç, H. (2009). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi, SDÜ Vizyoner Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1.
- Annamalia, P. ve Annamalia, N. P. (2014). Personality in Relation to Emotional Intelligence among the Professionals, International Journal of Management and Innovation Volume 6 Issue 2.
- Aşan, Ö. ve Özyer, K. (2003). Duygusal Zekaya Etki Eden Demografik Değişkenlerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma, 21 (1), 151-167.
- Aşkın, M. (1972). İçedönüklük-dışadönüklük ve şahsiyet vasıfları ile idrakler arasındaki ilişkiler, Tecrübi Psikoloji forma 7: 97-179.
- Bar-on, R. (2006). The Bar-On Model Of Emotional-Social Intelligence, Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations – Issues in Emotional Intelligence [www.eiconsortium.org](http://www.eiconsortium.org)
- Basım, N., Çetin, F., Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi Türk Psikoloji Dergisi, 24 (63), 20-34.
- Bastian, V.A., Burns, N. R., Nettelbeck T. (2005). Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities, Personality and Individual Differences, 39: 1135–1145.
- Beceren, E. (2012). Duygusal ve Sosyal Zekamız. Postiga Yayınları, İstanbul.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:6, Sayı:3.



- Çarıkçı, İ., Kanten, S., Kanten, P. (2010). “Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2010/1, Sayı:11.
- Delice, M. ve Günbeyi, M. (2013). Duygusal Zeka ve Liderlik İlişkinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1.
- Dirican, A. H. (2013) Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A. ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte Öznel İyi Oluş Ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,Cilt 11, Sayı 3:189-203.
- Francis, L. J., Brown L.B., Philipchalk R. ve ark. (1992) The development of an abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A): its use among students in England, Canada, the USA and Australia. *Pers Individ Dif*, 13: 443-449.
- Goleman, D. (2011). Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir? (Çev. B.S. Yüksel), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2012). İş Başında Duygusal Zekâ, (Çev. H. Balkara), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (2) 2008, 174-190.





- Karadağ, M. (2012). Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Motivasyon –Ampirik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karancı, A. N., Dirik, G., Yorulmaz O. (2007). Eysenck Kişilik Anketi - Gözden Geçirilmiş Kısaltılmış Formu'nun (EKA-GGK) Türkiye'de Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, Türk Psikiyatri Dergisi; 18(3) :1-8.
- Lyusın, 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.
- Mayer, J. D., Salovey, P. ve Caruso, D. (2000). Handbook of Intelligence, (Edt.: R. Sternberg), Cambridge University Press, Cambridge.
- Mehmedoğlu, A. U. (2004), Kişilik ve Din, DEM Yayınları, İstanbul.
- Özdemir, A. ve Özdemir, A. (2007). Duygusal Zeka ve Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversitede Çalışan Akademik ve İdari Personel Üzerine Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi 2007(1).
- Özyer, K. (2004). Duygusal Zeka ile Örgütsel Bağlılık ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarıcaoğlu, H. ve Arslan, Ç. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Kişilik Özellikleri ve Öz Anlayış Açısından İncelenmesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Educational Sciences: Theory & Practice - 13(4) : 2087-2104.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres, Çimento İşveren Dergisi, 23(3), 17-40.



- Stein, S. J. ve Book, H. E. (2003). Duygusal Zeka ve Başarının Sırrı (Çev. Müjde Işık ), Özgür Yayınları İstanbul.
- Sudak, M. ve Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt: 11, Sayı: 22: 141-165.
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Tarih Okulu Dergisi Sayı :17:939-971.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde Duygusal Zekanın Üç Boyutu, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:3, Sayı:2.
- Wong, C. S. ve Law. K. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study, The Leadership Quarterly , Vol:13: 243-274
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.8, Sayı:2.
- Yelkikalan, N. (2006). 21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği: Duygusal Zeka, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 39-51.

