



**T.C. İSTANBUL TİCARET  
ÜNİVERSİTESİ**

**DIŞ TİCARET ENSTİTÜSÜ  
WORKING PAPER SERIES**

**Tartışma Metinleri**

**WPS NO/ 64/2017-01**

**ÖRGÜT YÖNETİMİNDE A TİPİ KİŞİLİK VE DUYGUSAL ZEKÂ  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: DEPARTMAN YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR  
İNCELEME**

**Gökhan İNCEBACAK\***

---

\* gokhan.incebacak@gmail.com İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yöneticiliği Programı Öğrencisi

## Özet

Bu çalışmada A tipi kişilik özellikleri ile duygusal zekâ boyutları arasındaki ilişki incelenmektedir. İstanbul'daki 8 seramik, 6 hastane işletmesi yöneticileri üzerinde yürütülen araştırma kısmında, örnekleme yoluyla 205 katılımcıya ulaşılmıştır.

Elde edilen verilerden yararlanılarak, A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zekâ boyutları arasındaki ilişkiyi açıklamak için yapılan korelasyon analizi sonuçlarında seramik işletmeleri için A tipi kişilik özelliklerinden zamanlamaya verilen önem ile iyimserlik, sosyal etkinliklerden uzaklaşma kişilik özelliği ile duyguların kullanımı, hıza verilen önem ile iyimserlik ve duygu değerlendirme boyutları arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Kişilik, A Tipi Kişilik, B Tipi Kişilik, Duygusal Zekâ.*

## Abstract

In this study, the relationship between type-A personality traits and emotional intelligence dimensions, was examined. In the research part, which was conducted with managers of 8 ceramics and 6 hospital businesses in Istanbul, by sampling, 205 participants are reached to.

Using the data obtained in the findings of the Korelasyon analysis that is made to clarify the relationship between type A personality properties and emotional intelligence dimensions, it is determined that there are relationships between importance given to time, which is a type A personality property, and optimism; between distance from social activities and usage of emotions; between importance given to speed and optimism and between importance given to speed and emotional evaluation.

**Keywords:** *Personality, Type A Personality, Type B Personality, Emotional Intelligence.*

## **Giriş**

Bireylerin kişilik özellikleri ile duygusal zekâ yapıları da örgütlerde ve örgüt yönetiminde etkili olmaktadır. Bu bağlamda araştırmada duygusal zekânın örgüt yönetiminde A Tipi kişiliğe sahip bireylerle olan ilişkisine dair incelemelerde bulunulmuştur.

### **1. İş Yaşamında Kişilik**

Bu bölümde işe alımda kişiliğin önemi, kişiliğin çalışan davranışlarını anlamadaki önemi, A tipi kişilik ve iş doyumunu ilgili kavramlara değerlendirilecektir.

#### **1.1. İşe Alımda Kişiliğin Önemi**

Holland'a göre kişilik ve yaptığı iş uyumlu olduğunda iş tatmini yüksek, iş gören devir hızı düşüktür. Bu nedenle birey kendini değerlendirme süreci içinde ilgilerini, değerlerini, yeteneğini, bir diğer ifadeyle kişiliğini tanıdığı nispette, seçeceği mesleğe veya yapacağı işe yönelik kararını da sağlıklı vermiş olacaktır (Demir, 2002).

Kişilerin işe alım sürecinde bilgi, beceri ve yeteneklerinin dışında kişilik özelliklerinin belirlenmesinde kişilik testlerinden sonra önemli katkı sağlayan seçim süreci enstrümanlarından biri de değerlendirme merkezi uygulamasıdır. Değerlendirme merkezi, bireylerin iş potansiyellerini değerlendirmede, görevlere dair simülasyonların kullanıldığı bir seri uygulamadır (Dinler, 2006).

Değerlendirme merkezinde kapsamındaki egzersizler arasında grup tartışma egzersizi, evrak sepeti egzersizi, simülasyon egzersizi, rol oynama egzersizi ve örnek olay egzersizi olmak üzere beş önemli egzersiz öne çıkmaktadır.

Grup tartışması egzersizi; işe alım sürecinde belirli sayıda kişinin belirlenen konuda değerlendirecek kişi tarafından rolsüz olarak yada belirlenen roller varsa bunlar çerçevesinde diğer kişilerle konuyu tartışmaları istenir (Dereli, 2009).

*Evrak sepeti egzersizi*; 1950'li yılların ortalarında kullanıldığı görülmektedir. Yönetici eğitimi ve gelişimi süreçlerinde kullanılmıştır (Gill, 1979). Bu yöntemde katılımcılara doküman ve materyaller verilir. Bu uygulamada zaman baskısı altında karar vermeleri, problemlere göre öncelik belirlemeleri, iş bölümlerini yapmaları istenmektedir (Dereli, 2009).

*Simülasyon egzersizi*; bu uygulama ile gerçek iş ortamına uygun hazırlanan platformda katılımcıların olaylar karşısında gerçek iş ortamında yapabileceklerini görerek performanslarını öngörmek açısından kanıtlar sunabilecek egzersizdir (Uyargil vd., 2008).

*Rol oynama egzersizi*; bu egzersizde katılımcıya iş veya problemle ilgili bir senaryo (yazılı metin) verilmektedir. Kişinin oynaması için bir rol belirlenmekte ve bu role göre çözüm üretmesi beklenmektedir (Uyargil vd., 2008). Bu role hazırlanması için kişiye belirli bir süre tanınır ve bu süre bitiminde kişi performansını sergilemektedir.

*Örnek olay egzersizi*; bu egzersizde rol oynama egzersizinden farklı olarak daha fazla sayıda bilgi verilmektedir ve verilen bilgiyi yorumlama gerekliliği açısından diğer egzersizlerden farklılaşmaktadır. Bu egzersizde işletmeyle veya başvurulmuş işle ilgili senaryo oluşturulur. Katılımcıların kısıtlı zamanda bu örnek olayı doğru anlayıp, analiz etmeleri ve çözümlenmeleri beklenmektedir.

## **1.2. Kişiliğin Çalışan Davranışlarını Anlamadaki Önemi**

Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda da birey kişiliği ile iş çevresini etkilemektedir. Bu kapsamda birlikte çalıştığımız, iş yaptığımız statüleri, görev ve sorumluluklar birbirinden farklı insanların kişiliklerinin de birbirinden kısmen veya tamamen farklı olduğunu bilmek ve buna göre ilişkileri geliştirmek gerekmektedir. Risk alma, empati, bağımlılık, sosyal duyarlılık, iletişim tarzı gibi pek çok unsur çalışma barışı tesisi ve bunun sürdürülmesi açısından değerli ipuçlarını veren kişilik özellikleri arasında sayılabilir. Ancak bu süreçte dikkat edilmesi gereken, özellik (trait) ile durum (state) arasındaki farkı gözden kaçırmamaktır. Özellikler, görece durağan bireysel karakteristikler olarak tanımlanabilir; durum ise, bireyin kişiliğindeki geçici bir değişmeyi temsil eder (Kart, 2011). Buna göre, tipik olarak nasıl biri olduğumuz ile o an için (geçici olarak) nasıl değiştiğimiz arasındaki farkı anlamak, tutarlı ve doğru kişilik analizi için kritik önem taşıyan bir noktadır (Erdoğan, 1997). Kişilik, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılayıp değerlendirmesinde önemli derecede etkilidir. Bireyin davranışları ve kişiliği bulunduğu ortamdaki, özellikle iş ortamından etkilenecek şekilde değişim göstermeye açıktır (Sudak ve Zehir, 2013).

### **1.3. A Tipi Kişilik ve İş Doyumu**

İş ile ilgili olumlu duygulara sahip, davranışlar sergileyen kişilerin iş doyumları yüksek olan kişilerdir (Robbins ve Judge, 2012). İşyerindeki sessizlik, havalandırma, aydınlatma, teknolojik imkanlar gibi fiziksel ortam, rollerdeki dağıtım ve belirginlik, sorumluluk yükü, işlerin azlığı ya da çokluğu gibi yönetici ve iş arkadaşları ile ilişkilerinde içine alan kişilerarası; belirsizlik, idari alınan kararlar, az ya da fazla yapılandırılmışlık gibi kurumsal faktörlerden dolayı çalışan personelin iş doyumunun artması veya azalmasıyla ilişkili bulunmuştur (Batıgün ve Şahin, 2006).

A Tipi kişilik özelliklerinde olan kişiler başarı odaklı oldukları, sorumluluğu fazla yüklendikleri, olayları normalden fazla stresli ele aldıkları, dikkatlerini yaptıkları işe odaklayamadıkları, kişilerle ilişkilerinde zaman zaman saldırgan tavırlar sergileyebildikleri gibi bu özelliklerinden dolayı da performanslarının zamana düştüğü görülmektedir. Bunun sonucu olarak da iş doyumlarında azalmaların olduğu belirtilmektedir (Motowidlo ve ark., 1986).

## **2. Duygusal Zekanın İşletmedeki Önemi**

İşletme personelleri, fikirlerini rahatlıkla paylaşabiliyor, eleştirilerini uygun bir şekilde dile getirebiliyor ve bu durumdan kimse şikayet duymuyorsa, kurum içerisinde iş paylaşımı oluşturulabiliyorsa, personeller girişimci ruha sahipse ve girişimci yönleri yöneticileri tarafından da destekleniyor kısacası işletme içerisinde “ben” yerine “biz” hakimlik kurabilmişse bu işletme duygusal zekâyı prensip edinmiş denilebilmektedir.

İşletmede sağlıklı ilişkiler kurarak, anlayış ve hoşgörü ortamını yaratarak başarı elde edebilmenin temelinde de personellerin duygusal zekâyı özümsemiş olmaları gerekmektedir. İşletmelerde çalışanların performanslarını etkileyen en önemli sebeplerden biride bireyler arası iletişimin sağlamlığıdır (Weisinger, 1998). İletişim ve grup çalışması yeteneğine sahip personel ve yöneticilere sahip bir işletmenin başarı yüzdesinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu yeteneğe sahip olabilmekte duygusal zekânın kavranmasından geçmektedir (Ural, 2001). Kısacası duygusal zekâ işletmelerde kuvvetli iletişim kurmak, işbirliği içerisinde olabilmek, grup çalışmalarını sağlıklı yürütebilmek açısından oldukça önem kazanmaktadır.

## 2.1. Duygusal Zekanın Ölçülmesi

Duygusal Zekânın Ölçülmesine yönelik Bar-On Duygusal Zekâ Modeli Ölçümü (EQ-İ), Goleman'ın Duygusal Zekâ Modelinin Ölçümü (ECI), Schutte Duygusal Zekâ Ölçüm Modelleri kullanılmaktadır.

Bar-On' un geliştirmiş olduğu bu ölçek genel anlamda “neden kimi kişiler diğerlerine nazaran daha fazla başarı sahibidir?” soruna yanıt aramaktadır. Oluşturulan bu ölçek zekâ ölçümü konusunda ilk arasında iken, psikolojik ölçüm kaynaklarında kullanılan ilk zekâ ölçüm sistemi olarak kabul edilmektedir. Kişisel iletişim, kişilerarası iletişim, uyum, ruh hali ve stres yönetimi olmak üzere 5 alan ve 15 kategoriden oluşmaktadır (Bar-On, 1997).

ECI'nın ilk versiyonu ilk olarak farklı kurumlarda çalışan satış personelleri ve yöneticiler ile farklı bölümlerde okumakta olan öğrencileri içine alan 600 kişi üzerinde uygulanmaktadır. Sonrasında profesyonel alanlarda görev alan 4000 işçi ve yöneticilerden 360 derece değerlendirmesi uygulanarak Fabio Sala, Goleman ve Boyatzis tarafından ECI-2 şeklinde yenilenmektedir. Bunun dışında ECI-U (ECI-University) formu da üniversite öğrencileri düşünülerek oluşturulmaktadır. ECI-2 dört ana bölüm ve totalde 72 madde barındırmaktadır. Ana bölümler (Batista, 2009); a. Özbilinç b. Kendini Kontrol Etme c. Sosyal Farkındalık d. İlişki Yönetimi'dir.

Schutte duygusal zekâ ölçüm modeli Schutte *vd.* tarafından 1998 yılında geliştirilmiş ölçek tarafından gerçekleştirilmektedir. Ölçek ilk tasarlandığında 33 maddeden oluşmuştur (Schutte *vd.* 1998). Daha sonra Austin *vd.* tarafından 2004 yılında güncellenen bu ölçek, son haliyle 41 maddeye çıkarılmıştır. Bu çerçevede yapılan güncelleme ile 1998 yılında ortaya konan ölçeğin bazı maddeleri ters soru olacak şekilde düzenlenmiş ve bir takım yeni sorular eklenmiştir (Austin, 2004). Ana Bölümler; a.İyimserlik b.Duyguların Değerlendirilmesi c. Duyguların Kullanımı'dır (Tatar *vd.*, 2011).

## 3. Uygulama

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada seramik ve hastane sektörü farklı departman yöneticilerinin A tipi kişilik özelliklerinden işe verilen önem, sosyal etkinliklerden uzaklaşma, hıza verilen önem,

zamanlamaya verilen önem özelliklerinin duygusal zeka boyutlarından iyimserlik, duygu değerlendirme ve duyguların kullanımı ile ilişkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Alan yazın taramasında, A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zekâya yönelik çalışmalarda konuların ayrı ayrı incelendiği görülmektedir. Çalışmada bu kavramlar birlikte değerlendirildiğinden ve ilişki incelendiğinden, bu anlamda çalışmanın literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Ayrıca hem üretim hem de hizmet sektörü yöneticilerinin departmanlara göre bu iki kavram açısından karşılaştırılması da önemli görülmektedir.

### **3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırma İstanbul ilindeki biri üretim biri hizmet sektörü olmak üzere sekiz seramik ve altı hastane işletmesi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini İstanbul'da üretim ve hizmet sektörlerinden Seramik ve Hastane kurumlarında çalışan yöneticiler oluşturmaktadır. Evrende yer alan her katılımcıya ulaşmak mümkün olmadığından ulaşılması muhtemel olan ve ulaşılabilecek katılımcılara ulaşmada kolaylık sağlayan kolayda örnekleme yoluyla 8 seramik işletmesinden 105, 6 hastane işletmesinden 100 yöneticiye ulaşılmıştır. Her iki sektör için de çalışmaya katılan yöneticiler farklı departmanlarda, farklı görev pozisyonlarında (müdür, müdür yardımcısı) yer alan yöneticilerdir. Bu örnekleme metodunun tercih edilme nedeni ulaşılması muhtemel tüm katılımcıları çalışmaya dahil edilmesi açısından sağladığı kolaylıktır.

### **3.3. Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Oluşturulan anket formu üç bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde sekiz sorudan oluşan demografik ifadeleri içeren kısım yer alırken, ikinci bölümde A tipi kişilik özellikleri ölçek ifadeleri ve son bölümde ise duygusal zeka ölçeği ifadeleri yer almıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden A Tipi Kişilik Özellikleri ölçeği Batıgün ve Şahin (2006) tarafından A tipi davranışların ölçülmesi amacıyla geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Toplamda 25 ifadeden oluşan ölçek 5'li Likert tipi ölçek niteliğindedir.

Schutte tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması ve geçerlilik ile güvenilirlik analizleri Tatar ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan duygusal zekâ ölçeği ise 3 boyut ve 41 ifadeden oluşmaktadır.

### 3.4. Veri Analizi

Toplanan verilerin analizinde SPSS 21 istatistik paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerin faktör yapılarının belirlenmesi için faktör analizi, ölçek güvenilirliklerinin hesaplanması için Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri, normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığının incelenmesi için KolmogorovSmirnov ve ShapiroWilk testleri, A tipi kişilik özellikleri ile duygusal zeka boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizine yer verilmiştir.

### 3.5. Araştırma Hipotezleri

Araştırma amacından hareketle her iki sektörde faaliyet gösteren 8 seramik, 6 hastane işletmesi departman yöneticilerinin A tipi kişilik özellikleri ile duygusal zeka boyutları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

**H<sub>1a</sub>**:Seramik sektörü pazarlama(satış) departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>1b</sub>**:Hastane sektörü pazarlama(satış) departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>2a</sub>**:Seramik sektörü muhasebe(finans) departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>2b</sub>**:Hastane sektörü muhasebe(finans) departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>3a</sub>**:Seramik sektörü insan kaynakları departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>3b</sub>**:Hastane sektörü insan kaynakları departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>4a</sub>**:Seramik sektörü bilgi işlem departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>4b</sub>**:Hastane sektörü bilgi işlem departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>5a</sub>**:Seramik sektörü kalite kontrol departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>5b</sub>**:Hastane sektörü kalite kontrol departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.



**H<sub>6a</sub>**:Seramik sektörü Ar-Ge departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>6b</sub>**:Hastane sektörü Ar-Ge departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>7a</sub>**:Seramik sektörü teknik birim departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>7b</sub>**:Hastane sektörü teknik birim departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>8a</sub>**:Seramik sektörü satın alma departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

**H<sub>8b</sub>**:Hastane sektörü satın alma departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasında ilişki vardır.

### **3.6. Faktör Analizi**

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör/boyut yapılarının ölçeklerin orijinal halleriyle elde edilip edilemediğinin belirlenmesi ve ilgili kavramların boyutlarının elde edilmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizinde A tipi kişilik özellikleri ölçeğinde 3 numaralı ifade anti image istatistik değerinin 0,40'ın altında çıkması, 1 numaralı ifadenin faktör yüklerinin her iki boyutta da aynı düzeyde elde edilmesi, 16, 21 ve 24 numaralı ifadelerin ise faktör yükleri arasındaki farkın 0,10'dan az çıkması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Duygusal zeka ölçeği faktör yapılarına bakıldığında ise 29 ve 33 numaralı ölçek ifadeleri faktör yüklerinin 0,10'dan az çıkması, 8 ve 4 numaralı ifadelerin ise faktör yüklerinin 0,40'tan az çıkması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Faktör analizine ölçeklerdeki bu ifadelerin çıkarılması sonucu kalan ifadelerle devam edilmiştir.

Faktör analizi sonucu elde edilen KMO ve Bartlett test sonuçları her bir ölçek için aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

**Tablo 1. A Tipi Kişilik Özellikleri Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları**

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Test Değeri		,731
Bartlett Testi	Ki Kare	799,862
	Ser. Der	153
	P	,000

A tipi kişilik ölçeği için yapılan faktör analizi KMO test sonucunun 0,70'in üzerinde çıkması faktör analizi uygulanabilmesi için örneklemin yeterli olduğunu, Bartlett testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması ise faktör analizinin uygulanmasının uygun olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2. Duygusal Zekâ Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları**

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Test Değeri		,854
Bartlett Testi	Ki Kare	2920,413
	Ser. Der	666
	P	,000

Duygusal zeka ölçeği için yapılan faktör analizi KMO test sonucunun 0,70'in üzerinde çıkması faktör analizi uygulanabilmesi için örneklemin yeterli olduğunu, Bartlett testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması ise faktör analizinin uygulanmasının uygun olduğunu göstermektedir.

### **3.7. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi**

Yapılan faktör analizlerinde A tipi kişilik özellikleri ölçeğinde faktör yükleri 0,10'un altında olan ifadeler çıkarılıp devam edilen faktör analizinde böyle bir durumun devam etmemesi sonucunda ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal zekâ ölçeğinde ise her bir faktör yapısı için de faktör yükleri farkı 0,10'dan az olan ifadelere rastlanılmaması da ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Ölçek güvenilirliklerinin belirlenmesi için ise Cronbach Alpha değerine yer verilmekte ve bu değer 0,70 ve üzeri elde edilmesi ölçeklerin ilgili örnekleme de güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir.

**Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Cronbach Alpha Değerleri**

Ölçek Boyutu	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
<b>A Tipi Kişilik</b>	19	
İşe Verilen Önem	8	0,83
Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	4	0,87
Hıza Verilen Önem	4	0,75
Zamanlamaya Verilen Önem	3	0,77
<b>Duygusal Zekâ</b>	37	
İyimserlik	19	0,89
Duygu Değerlendirme	12	0,79
Duyguların Kullanımı	6	0,73

Tablodaki sonuçlardan her bir faktör için Cronbach Alpha değerinin 0,70 ve üzeri elde edilmesi güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir.

### **3.8. Korelasyon Analizi**

Korelasyon analizi boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. İlişki katsayısı olarak ifade edilen değer, boyutlar arasındaki ilişkinin kuvvetini ve yönünü göstermektedir.

Elde edilen verilerin normal dağılıma uyması sonucunda Pearsonkorelasyon analizine yer verilmiş, sonuçlar aşağıda tablolarda gösterilmiştir.

### **3.9. Seramik Sektörü Departman Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

Çalışmanın amacından hareketle seramik sektörü örnekleminde yer alan farklı departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesinden elde edilen bulguları her bir departman için ayrı ayrı tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir. Departman yöneticilerinin bilgi işlem, kalite kontrol ve teknik birim departmanı yöneticileri için yapılan korelasyon analizinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı için gösterilmemiştir.  $H_{4a}$   $H_{5a}$  ve  $H_{7a}$  reddedilmiştir. Seramik sektörü için diğer departman yöneticilerinde ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 4. Seramik Sektörü Pazarlama (Satış) Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Pazarlama (Satış)</i>	İşe Verilen Önem	Pearson	,040	,240	,181
		Korelasyon			
		P değeri	,856	,269	,409
Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	Pearson	,079	-,144	-,040
		Korelasyon			
		P değeri	,721	,511	,855
Zamanlamaya Verilen Önem	Zamanlamaya Verilen Önem	Pearson	-,151	,041	,021
		Korelasyon			
		P değeri	,491	,853	,926
<b>Hıza Verilen Önem</b>	<b>Hıza Verilen Önem</b>	Pearson	<b>,560**</b>	-,116	<b>,485*</b>
		Korelasyon			
		P değeri	,005	,598	,019

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Tablo incelendiğinde seramik sektörü pazarlama (satış) yöneticilerinin hıza verilen önem kişilik özelliği ile duygusal zeka boyutlarından iyimserlik ve duyguların kullanımı boyutları arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.  $H_{1a}$  kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 5. Seramik Sektörü Muhasebe (Finans) Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Muhasebe (Finans)</i>	İşe Verilen Önem	Pearson	-,309	,302	-,458
		Korelasyon			
		P değeri	,212	,223	,056
<b>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</b>	<b>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</b>	Pearson	-,083	,065	<b>,528*</b>
		Korelasyon			
		P değeri	,743	,798	,024
<b>Zamanlamaya Verilen Önem</b>	<b>Zamanlamaya Verilen Önem</b>	Pearson	,154	,094	<b>-,628**</b>
		Korelasyon			
		P değeri	,543	,712	,005
Hıza Verilen Önem	Hıza Verilen Önem	Pearson	,276	-,237	-,204
		Korelasyon			
		P değeri	,268	,344	,417

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Seramik sektörü muhasebe(finans) yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları ilişkisini gösteren Tablo incelendiğinde sosyal etkinliklerden uzaklaşma kişilik özelliğinin duyguların kullanımı ile orta düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu, zamanlamaya verilen

önem kişilik özelliğinin ise duyguların kullanımı ile kuvvetli düzeyde fakat negatif yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{2a}$  kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 6. Seramik Sektörü İnsan Kaynakları Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>İnsan Kaynakları</i>	İşe Verilen Önem	Pearson	,326	,199	,357
		Korelasyon			
		P değeri	,217	,461	,174
	Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	Pearson	-,368	,344	,334
		Korelasyon			
		P değeri	,160	,192	,207
	Zamanlamaya Verilen Önem	Pearson	,487	-,108	,275
		Korelasyon			
		P değeri	,056	,691	,303
	<b>Hıza Verilen Önem</b>	Pearson	<b>,605*</b>	-,098	,441
		Korelasyon			
		P değeri	,013	,718	,087

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

İnsan kaynakları departman yöneticilerinin hıza verilen önem kişilik özelliği ile iyimserlik duygusal zeka boyutu arasında kuvvetli düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.  $H_{3a}$  kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 7. Seramik Sektörü Ar-Ge Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Ar-Ge</i>	İşe Verilen Önem	Pearson	-,095	,133	,364
		Korelasyon			
		P değeri	,840	,776	,422
	<b>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</b>	Pearson	<b>-,756*</b>	,463	-,063
		Korelasyon			
		P değeri	,049	,295	,894
	Zamanlamaya Verilen Önem	Pearson	,508	-,320	,572
		Korelasyon			
		P değeri	,244	,485	,179
	Hıza Verilen Önem	Pearson	,421	-,586	-,430
		Korelasyon			
		P değeri	,347	,167	,335

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Seramik sektörü Ar-Ge yöneticileri için korelasyon sonuçları incelendiğinde sosyal etkinliklerden uzaklaşma A tipi kişilik özelliği ile iyimserlik duygusal zeka boyutu arasında kuvvetli düzeyde ve negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.  $H_{6a}$  kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 8. Seramik Sektörü Satın Alma Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Ar-Ge</i>	İşe Verilen Önem	Pearson Korelasyon	-,095	,133	,364
		P değeri	,840	,776	,422
<b>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</b>		Pearson Korelasyon	<b>-,756*</b>	,463	-,063
		P değeri	,049	,295	,894
Zamanlamaya Verilen Önem		Pearson Korelasyon	,508	-,320	,572
		P değeri	,244	,485	,179
Hıza Verilen Önem		Pearson Korelasyon	,421	-,586	-,430
		P değeri	,347	,167	,335

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Seramik sektörü satın alma departman yöneticilerinin A tipi kişilik özellikleri ile duygusal zeka boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında zamanlamaya verilen önem ile duygu değerlendirme arasında kuvvetli düzeyde fakat negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.  $H_{8a}$  kısmen kabul edilmiştir.

### 3.10. Hastane Sektörü Departman Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ

#### Boyutları İlişkisi

Çalışmanın amacından hareketle seramik sektörü örnekleminde yer alan farklı departman yöneticilerinin A tipi kişilik ve duygusal zeka boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesinden elde edilen bulguları her bir departman için ayrı ayrı tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir. Departman yöneticilerinin muhasebe (finans) departmanı yöneticileri için yapılan korelasyon analizinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı için gösterilmemiştir.  $H_{2b}$  reddedilmiştir. Hastane sektörü için diğer departman yöneticilerinde ilişki tespit edilmiştir.

**Tablo 9. Hastane Sektörü Pazarlama (Satış) Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Ar-Ge</i>	İşe Verilen Önem	Pearson	-,095	,133	,364
		Korelasyon			
		P değeri	,840	,776	,422
<b>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</b>		Pearson	<b>-,756*</b>	,463	-,063
		Korelasyon			
		P değeri			
Zamanlamaya Verilen Önem		Pearson	,508	-,320	,572
		Korelasyon			
		P değeri			
Hıza Verilen Önem		Pearson	,421	-,586	-,430
		Korelasyon			
		P değeri			

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Hastane sektörü pazarlama(satış) yöneticilerinin A tipi kişilik özellikleri ile duygusal zeka boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren tablo incelendiğinde hıza verilen önem kişilik özelliği ile duygu değerlendirme duygusal zeka boyutu arasında çok kuvvetli düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{1b}$  kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 10. Hastane Sektörü İnsan Kaynakları Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Ar-Ge</i>	İşe Verilen Önem	Pearson	-,095	,133	,364
		Korelasyon			
		P değeri	,840	,776	,422
<b>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</b>		Pearson	<b>-,756*</b>	,463	-,063
		Korelasyon			
		P değeri			
Zamanlamaya Verilen Önem		Pearson	,508	-,320	,572
		Korelasyon			
		P değeri			
Hıza Verilen Önem		Pearson	,421	-,586	-,430
		Korelasyon			
		P değeri			

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

İnsan kaynakları yöneticilerinin A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zeka boyutları ilişkisine bakıldığında işe verilen önem kişilik özelliği ile duygu değerlendirme arasında kuvvetli

düzeyde fakat negatif yönde ve zamanlamaya verilen önem ile duyguların kullanımı arasında orta düzeyde ve yine negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H<sub>3b</sub> kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 11. Hastane Sektörü Bilgi İşlem Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Ar-Ge</i>	İşe Verilen Önem	Pearson Korelasyon	-,095	,133	,364
		P değeri	,840	,776	,422
<b>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</b>		Pearson Korelasyon	<b>-,756*</b>	,463	-,063
		P değeri	,049	,295	,894
Zamanlamaya Verilen Önem		Pearson Korelasyon	,508	-,320	,572
		P değeri	,244	,485	,179
Hıza Verilen Önem		Pearson Korelasyon	,421	-,586	-,430
		P değeri	,347	,167	,335

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Hastane sektörü bilgi işlem yöneticilerinin A tipi kişilik özellikleri ile duygusal zeka boyutları ilişkisi incelendiğinde, ilişkinin görülmediği seramik sektörü bilgi işlem yöneticilerinden farklı olarak hıza verilen önem kişilik özelliği ile duygu değerlendirme duygusal zeka boyutu arasında kuvvetli düzeyde fakat negatif yönde ilişkinin olduğu belirlenmiştir. H<sub>4b</sub> kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 12. Hastane Sektörü Kalite Kontrol Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Kalite Kontrol</i>	İşe Verilen Önem	Pearson Korelasyon	,083	,191	,400
		P değeri	,799	,551	,198
<b>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</b>		Pearson Korelasyon	-,203	,050	<b>,738**</b>
		P değeri	,527	,878	,006
Zamanlamaya Verilen Önem		Pearson Korelasyon	,369	-,254	,205
		P değeri	,238	,425	,522
Hıza Verilen Önem		Pearson Korelasyon	,340	-,140	-,193
		P değeri	,280	,664	,548

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı



Hastane sektörü kalite kontrol yöneticilerinin A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zeka boyutları ilişkisi incelendiğinde yine farklılığın görülmediği seramik sektöründeki sonuçlardan farklı olarak, hastane sektörü kalite kontrol departman yöneticilerinin sosyal etkinliklerden uzaklaşma kişilik özelliği ile duyguların kullanımını arasında kuvvetli düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir.  $H_{5b}$  kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 13. Hastane Sektörü Ar-Ge Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Ar-Ge</i>	İşe Verilen Önem	Pearson	,342	-,056	,361
		Korelasyon			
		P değeri	,368	,886	,340
	Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	Pearson	-,153	,376	,122
		Korelasyon			
		P değeri	,694	,318	,755
	<b>Zamanlamaya Verilen Önem</b>	Pearson	<b>,776*</b>	-,535	,246
		Korelasyon			
		P değeri	,014	,138	,524
	Hıza Verilen Önem	Pearson	,453	-,457	-,175
		Korelasyon			
		P değeri	,221	,216	,652

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Hastane sektörü Ar-Ge yöneticilerinin A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zeka boyutları ilişkisine bakıldığında zamanlamaya verilen önem kişilik özelliği ile iyimserlik duygusal zeka boyutu arasında kuvvetli düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir.  $H_{6b}$  kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 14. Hastane Sektörü Teknik Birim Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Ar-Ge</i>	İşe Verilen Önem	Pearson	,342	-,056	,361
		Korelasyon			
		P değeri	,368	,886	,340
	Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	Pearson	-,153	,376	,122
		Korelasyon			
		P değeri	,694	,318	,755
	<b>Zamanlamaya Verilen Önem</b>	Pearson	<b>,776*</b>	-,535	,246
		Korelasyon			
		P değeri	,014	,138	,524
	Hıza Verilen Önem	Pearson	,453	-,457	-,175
		Korelasyon			
		P değeri	,221	,216	,652

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Hastane sektörü teknik birim yöneticilerinin A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zeka boyutları ilişkisi incelendiğinde hıza verilen önem kişilik özelliği ile iyimserlik duygusal zeka boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.  $H_{7b}$  kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 15. Hastane Sektörü Satın Alma Yöneticilerinin A Tipi Kişilik ve Duygusal Zekâ Boyutları İlişkisi**

A Tipi Kişilik/Duygusal Zeka			İyimserlik	Duygu Değerlendirme	Duyguların Kullanımı
<i>Ar-Ge</i>	İşe Verilen Önem	Pearson Korelasyon	,342	-,056	,361
		P değeri	,368	,886	,340
	Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	Pearson Korelasyon	-,153	,376	,122
		P değeri	,694	,318	,755
		<b>Zamanlamaya Verilen Önem</b>	Pearson Korelasyon	<b>,776*</b>	-,535
	Hıza Verilen Önem	P değeri	,014	,138	,524
		Pearson Korelasyon	,453	-,457	-,175
		P değeri	,221	,216	,652

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  anlamlı

Hastane sektörü satın alma yöneticileri A tipi kişilik özellikleri ve duygusal zeka boyutları ilişkisini gösteren Tablo 12 incelendiğinde sosyal etkinliklerden uzaklaşma kişilik özelliği ile duygu değerlendirme arasında kuvvetli düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{8b}$  kısmen kabul edilmiştir.

## **Sonuç**

*Hastane ve Seramik sektörlerindeki departman yöneticilerine ilişkin A Tipi Kişilik özelliği ile Duygusal Zeka ilişkisinin incelendiği bu çalışmada,*

Seramik sektöründe Pazarlama (satış) yöneticilerinin A Tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Hıza Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'İyimserlik' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Seramik sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde hıza verilen önemin duygusal olarak departman yöneticilerinde iyimserliğin bir açıklayıcısı olarak belirlendiği görülmektedir. Duygularını olumlu şekilde yöneten kişi bu iyimserliğinin verdiği etkiyle işlerini sekteye uğratmadan ürünlerini istediği zamanda ilgili pazarlara ulaştırabilecektir.

Seramik sektöründe Muhasebe (finans) yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Zamana Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'Duyguların Kullanımı' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Seramik sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde muhasebe departman yöneticileri için zamana verilen önemin duyguların kullanımı noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Dönemsellik ilkesinin geçerli olduğu muhasebe hesapların, tabloların yetişebilmesinde heyecanını kontrol edebilen, sakinliğini koruyan muhasebeciler işlerindeki aksaklıklarından hemen kaygıya düşmezler.

Seramik sektöründe İnsan Kaynakları yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Hıza Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'İyimserlik' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Seramik sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde insan kaynakları departman yöneticileri için hıza verilen önemin iyimserlik noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Etkili iletişim becerisi olan, diğer çalışanları kolektif akılla işe yönlendirilebilen yöneticiler toplam kalite yönetimini daha kolay gerçekleştirebilirler.

Seramik sektöründe Ar-Ge yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma' ile duygusal zekâ boyutlarından 'İyimserlik' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Seramik sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde Ar-Ge yöneticileri için sosyal etkilerden uzaklaşmanın ile iyimserlik noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Kendini araştırmaya hasreden çalışanların

iş yükü ve sosyal yalıtılmışlık karşısında kaldıkları durum insan halinden anlayan, sosyal iletişimi yüksek bireylerle azaltılır.

Seramik sektöründe Satın Alma yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Zamanlamaya Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'Duygu Değerlendirme' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Seramik sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde Satın Alma yöneticileri için zamanlamaya verilen önemin duyguların değerlendirilmesi noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Ürün özellikleri ve zamanında işletmenin ihtiyaçlarında kullanılabilmesinin sağlanmasında üreticiyi ikna, güleç yüz, anlaşabilme yeteneği önemli rol oynamaktadır.

Hastane sektöründe Pazarlama (Satış) yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Hıza Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'Duygu Değerlendirme' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Hastane sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde Ar-Ge yöneticileri için hıza verilen önemin duygu değerlendirme noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Hastaların sağlığının yerinde olmasının hastaların mutluluğu yanında üretimin artmasında, ülkenin kalkınmasında da önemli olduğunu da kavratılmasına yönelik duygusal zeka kullanımı, ar-ge ve pazarlamada çalışanların motivasyonunu arttıracaktır.

Hastane sektöründe İnsan Kaynakları yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'İşe Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'Duygu Değerlendirme' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Hastane sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde İnsan Kaynakları yöneticileri için işe verilen önemin duygu değerlendirme noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. İşe göre insan seçmede, işe yöneltmede, verimin artmasında doğru insanı tanımak, dolayısıyla duygusal zeka gerekmektedir.

Hastane sektöründe Bilgi İşlem yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Hıza Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'Duygu Değerlendirme' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Hastane sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde Bilgi İşlem Departmanı yöneticileri için işe verilen önemin duygu değerlendirme noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Hasta bilgilerinin hızla işlenmesi ve doğru departmanlara biran önce yöneltmeleri hastalıkların zamanında teşhis ve tedavi edilmesi açısından önemlidir.

Hastane sektöründe Kalite Kontrol yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma' ile duygusal zekâ boyutlarından 'Duyguların Kullanımı' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Hastane sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde Kalite kontrol yöneticileri için sosyal etkilerden uzaklaşma durumu ile duygu kullanımı noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Sosyal etkileşimden yalıtılmak durumunda kalan bireylerin morallerinin yüksek tutulması onların işlerini verimli şekilde yerine getirebilmeleri için zaruridir. Bu da ancak insanları güdüleyebilen sorunlarına zamanında çare bulabilen duygusal zekasını kullanan bireylerle olanaklıdır.

Hastane sektöründe Ar-Ge yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Zamanlamaya Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'İyimserlik' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Hastane sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde Ar-Ge yöneticileri için zamanlamaya verilen önem durumu ile iyimserlik noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Kendilerinin keşfe, yaratıcılığa yönelen bireylerin karşılaşılabileceği risk ve olumsuzluklara aldırılmadan gayretlerini sürdürebilmeleri 'başaracağım' iradesini ortaya koyan iyimser tavırlarıyla olanaklıdır.

Hastane sektöründe Teknik Birim yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinde 'Hıza Verilen Önem' ile duygusal zekâ boyutlarından 'İyimserlik' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Teknik birim elemanlarının yaptıkları işler genel itibariyle süratle yapılmayı gerektiren işler olmasından dolayı hıza ne denli önem verilmektedir. Hızlı, zamanında, en az hatayla işlem, kaygılardan olabildiğince arındırılmış, kollektif iradenin ve sıcak ilişkilerin hakim olduğu iyimser bir ortamda mümkündür.

Hastane sektöründe Satın Alma yöneticilerinin A tipi kişilik ve Duygusal Zekâ boyutları ilişkisi incelendiğinde kişilik özelliklerinden 'Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma' ile duygusal zekâ boyutlarından 'Duygu Değerlendirme' arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Hastane sektöründe gerçekleşen faaliyetlerde satın alma yöneticileri için sosyal etkilerden uzaklaşma durumu ile duygu değerlendirme noktasında etkileyici unsur olduğu görülmektedir. Ürünlerin özellikleri ve zamanında işletmenin ihtiyaçlarında kullanılabilmesinin sağlanmasında üreticiyi ikna, güleç yüz, anlaşabilme yeteneği önemli rol oynamaktadır.

## Kaynakça

Austin, E. J. (2004). *Measurement of trait emotional intelligence: testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.* Personality and Individual Differences 36: 555–562.

Bar-On, R. (1997). *Development of the Baron EQ-I: A Measure of Emotional and Social Intelligence*. Paper presented at the 105th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago.

Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). *İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu*. Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1): 32-45

Batista, F., Manuel J., Boyatsiz, Richard E. (2009). "Assesing Emotional Intelligence Competencies in Two Global Context", Emotional Intelligence: Theoretical and Cultural Perspectives, ed. Robert J. Emmerling, Vinod K. Shanwal, Manas K. Mandal, Nova Science Publishers, 2008, ss.89-114.

Demir, E. (2002). "Kişilik Özelliklerinin Girişimciliğe Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Dereli, B. (2009). İnsan kaynakları yönetiminde değerlendirme merkezi, İstanbul, Beta Basım Yayınevi.

Dinler, A. (2006). 'Personel Seçiminde Değerlendirici Kişiliğinin Aday Kişiliği İle Benzerliğinin Seçim ve Değerlendirmeye Olan Etkisi', Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal bilimler enstitüsü, İstanbul.

Erdoğan, İ. (1997). 'İşletmelerde Davranış', İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Gill, R.W.T. (1979). *The in-tray exercise as a measure of management potential*. Journal of occupational Psychology, 52, 185-197.

Kart, M.E. (2011), *Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik*, Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları, C:75.

Motowidlo SJ., Packard JS., & Manning MR. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. J Appl Psychol, 71(4): 18-629.

- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). 'Örgütsel davranış', (Çev. Ed. İ. Erdem), Ankara: Nobel.
- Sudak, M.K. ve Zehir, C. (2013). “*Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma*”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt. 11, S. 22, ss. 141-165.
- Tatar, A. ve diğ. (2011). “*Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi*” Klinik Psikofarmakoloji Bülteni, Cilt: 21, Sayı: 4.
- Ural, A. (2001). *Yöneticilerde Duygusal Zekânın Üç Boyutu*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 2, 2001, ss. 209-219.
- Uyargil, C. ve diğ. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (3. Baskı). İstanbul: Beta Basım AŞ.
- Weisinger, H. (1998). *İş Yaşamında Duygusal Zekâ*, (çev. Nurettin Süleymangil), 1. Basım, İstanbul: MNS Yayıncılık.