

Citation: Urgan, S., Gönüllü Hizmetlerde Vicdanî Zekânın Yaşam Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Eskişehir Akut Örneği, BMIJ, (2020), 8(3): 2727-2749, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1543>

GÖNÜLLÜ HİZMETLERDE VİCDANÎ ZEKÂNIN YAŞAM TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: ESKİŞEHİR AKUT ÖRNEĞİ

Suzan URGAN¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 14/06/2020

Accepted Date (Kabul Tarihi): 11/08/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/09/2020

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Vicdanî Zekâ,
Yaşam Tatmini,
İş Performansı,
Akut

JEL Kodları:

L20
M10
M19

Çalışma literatüre yeni kazandırılmış bir kavram olan vicdanî zekânın örgütsel alandaki yerini ve etkisini saptayabilmek için vicdanî zekâ ile yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın amacına uygun olacağı düşünülen ve gönüllülük esası ile faaliyet göstermekte olan Eskişehir Arama Kurtarma Derneği (AKUT) üyeleri arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi yoluyla seçilen 50 AKUT gönüllüsü araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS paket programının 22. versiyonu ile analiz edilmiştir. Katılımcıların vicdanî zekâlarının yaşam tatmini ve iş performansına etkisi regresyon analizi ile yorumlanmıştır. Yapılan analiz sonucunda Akut çalışanlarının vicdanî zekâ düzeyleri ile görev performansları ve bağlamsal performansları arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkarılmıştır. Yaşam tatmin düzeyleri arasında ise bir ilişki bulunmamıştır. Akut çalışanlarının vicdanî zekâları ile yapmış oldukları gönüllü faaliyetlerin gönüllü faaliyetler dışında yapmış oldukları olağan işlerinde performans artışına neden olduğu tespit edilmiştir.

Keywords:

Conscientious Intelligence Job Performance Life Satisfaction Akut

JEL Codes:

L20 M10 M19

¹Dr. Öğr. Üyesi, Samsun 19 Mayıs Üniversitesi, suzan.urgan@omu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-9280-4174>

EXTENDED ABSTRACT

THE EFFECT OF CONSCIENTIOUS INTELLIGENCE ON LIFE SATISFACTION AND BUSINESS PERFORMANCE IN VOLUNTEER SERVICES: SAMPLE OF ESKİŞEHİR

1. LITERATURE

The study aims to reveal the relationship between conscientious intelligence and life satisfaction and job performance. The study was conducted with the members of the Search and Rescue Association (AKUT), especially those engaged in voluntary activities. Conscientious intelligence is a concept that has just been introduced to the literature. The concept is defined as the individual having a special level of awareness as a responsible person and acting with this responsibility. Efforts are made to reveal the effects of the activities of individuals engaged in voluntary activities on their own life satisfaction and the effect of increasing their performance in their main work outside of these activities.

In the literature review, only one study was found between conscientious intelligence and job performance. There is no study investigating the relationship between conscientious intelligence and life satisfaction. It is anticipated that the conscientious competence of individuals will reflect positively on the business performance. Whether there is a relationship between conscientious intelligence and life satisfaction is also an important issue. Hence, the research is a very specific research that will fill the gap in the literature and add a new dimension to organizational behavior issues.

2. DESIGN AND METHOD

Eskisehir Search and Rescue Association (AKUT) members constitute the universe of the study, which is an applied causal research type and design. The life satisfaction levels of AKUT members, who engage in volunteer activities, and whether the activities they have done voluntarily affect their performance in their actual work constitute the problematic of the study. It is stated that Akut members total about 90 people in Eskisehir. The sample consists of 50 Akut volunteers participating in the study. In the study, simple random sampling method was used and 50 usable questionnaires were obtained. It is a scale of conscientious intelligence developed by Akti and others in 2017. The second scale is the work performance scale developed by Dogan (2005) by adding 8 task performance questions of Goodman and Svyantek (1999) to the work performance questionnaire of Smith, Organ and Near (1983). The third scale is the life satisfaction scale developed by Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985) (Bekmezci&Mert, 2018) and adapted to Turkish by Bekmezci and Mert (2018). Before starting the analysis of the data in the study, Cronbach's Alpha values were examined in order to measure the reliability of the scales used. Cronbach's Alpha coefficients is 0.867 for the conscientious intelligence scale, 0.798 for the life satisfaction scale, and 0.865 for the job performance scale.

The collected data were analyzed with the SPSS 22.0 program. According to the normality analysis performed to determine the analysis method (parametric-nonparametric) to be used in the first part of the study, the skewness value (-0.811) and kurtosis value (0.826) of the conscientious intelligence scale, the skewness value of the life satisfaction scale (-0.168) and the kurtosis value (0.036) and the skewness value of the performance scale (-0.008) and the kurtosis value (0.049) were determined. Since the results are between -1 and +1, it is assumed that the data are normally distributed. Regression analysis was conducted to find the effect of the participants' conscience intelligence on life satisfaction and job performance (task and contextual). Three different variables were used in this study, which is a relational screening model, namely, conscientious intelligence (our independent variable), life satisfaction (dependent variable), and task-contextual performance (dependent variable). The effect of conscientious intelligence on life satisfaction and performance was investigated in the study. The hypotheses listed below were tested within the scope of the research.

H₁: Conscientious intelligence of employees positively affects their life satisfaction.

H₂: Conscientious intelligence of employees positively affects their task performance.

H₃: Conscientious intelligence of employees positively affects their contextual performance.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

For the first hypothesis of the study, a simple linear regression analysis was performed to determine how much the participants' conscientious intelligence affected their life satisfaction. According to simple linear regression analysis results, the effect of conscientious intelligence on life satisfaction was found to be statistically insignificant ($F = 3.291$, $p = 0.076 > .05$). Therefore, the first hypothesis "Conscientious intelligence of employees positively affects their life satisfaction" hypothesis was rejected. The second hypothesis of the study was to determine how much the participants' conscientious intelligence affected their task performance. According to the simple linear regression analysis results to test this hypothesis, the effect of employees' conscientious intelligence on their task performance is statistically significant ($F = 8.501$, $p = .005 < .05$). The adjusted R^2 value is 0.133. According to this value, 13% in task performance. Accordingly, the second hypothesis, "The conscientious intelligence of employees affects their task performance positively." According to the results of the simple linear regression analysis for the third hypothesis of the study, the effect of the conscientious intelligence of the employees on their contextual performance was statistically ($F = 12.247$, $p = .001 < .05$). The adjusted R^2 value is 0.187. According to this value, it is seen that the 18% variance in the contextual performance level depends on the level of conscientious intelligence. the hypothesis of "effects in the direction" was accepted.

According to the results of the research, it contains parallel results with the study conducted by Boz et al. (2019), which is the only study in the literature. Boz et al. (2019) found strong relationships between conscientious intelligence and job performance in their study.

4. CONCLUSION, RECOMMENDATION AND LIMITATIONS

As a result of the research, it was revealed that the conscientious intelligence levels of Akut members were effective in increasing their task performance ($R^2: 0.133$). Accordingly, a one-unit increase in the level of conscientious intelligence increases task performance by 0.335 units. Likewise, it was revealed that the level of conscientious intelligence also affects contextual performance ($R^2: 0.187$). Accordingly, 1 unit increase in the level of conscientious intelligence increases contextual performance by 0.375 units. In addition, it was observed that conscientious intelligence did not have an effect on life satisfaction for Akut members.

These results contain valuable results in that they show that voluntary activities increase business performance. The conscientious intelligence of Akut members turns into a performance enhancing feature in the main works they do. It is important that such voluntary activities are recommended and implemented by businesses. In addition, due to the performance-enhancing feature of conscientious intelligence, it will be a strategic factor for businesses to choose individuals equipped with conscientious intelligence when choosing personnel.

It is predicted that the study brings valuable data to the literature, with the outputs obtained as a result of the analysis, in terms of dealing with a subject that has recently been added to the literature as conscientious intelligence. Based on this study, conducting other studies with population and sample differences and method changes will also contribute to the literature.

1. GİRİŞ

Herhangi bir afet durumunda zarar görmüş unsurlara yardım eden kamu kuruluşları kadar sivil toplum örgütleri de bulunmaktadır. Bunlardan biri Akut olarak bilinen Arama Kurtarma Derneği'dir. Sivil toplum örgütü üyeleri herhangi bir karşılık beklemezsizin maddi ve manevi kazanımlarını ihtiyacı olanlara seferber etmektedir. Akut, kurulduğu yıl olan 1996'dan bu tarihe kadar birçok arama kurtarma faaliyetine gönüllülük çerçevesinde katılım sağlayarak, oldukça faydalı faaliyetlerde bulunmuştur (AKUT, 2020).

Akut faaliyetleri gönüllülük çerçevesinde icra edilirken, bu gönüllülüğün unsurlarından biri vicdani değerlere sahip olmaktır. Buradan hareketle vicdanî zekâ, bireyin sorumluluk sahibi olarak, özel bir bilinç düzeyine sahip olması ve bu sorumluluk ile gerekli davranışlarda bulunma durumuna karşılık gelmektedir (Aktı ve diğerleri, 2017, s. 334). Vicdanî sorumluluklarla yapılan faaliyetlerin performans çıktısının işletme için avantaja dönüşmesi de öngörülebilir bir durum olmaktadır.

İş performansı, organizasyonlarda iş görenler tarafından belirli bir sürede yapılması gereken işlerin sonuçlandırılmasında, bireyler arasındaki farklılıklarla ortaya çıkmaktadır. Bir iş görenin davranışsal performansının, organizasyonu için ifade ettiği değer olarak da ifade edilmektedir (Motowidlo ve Kell, 2012, s. 92).

Vicdanî zekâ literatüre yeni kazandırılmış kavramlardan biridir. Aktı ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmada vicdanî zekâ ölçeği oluşturulmuştur (Aktı ve diğerleri, 2017). Boz ve diğerleri (2019) tarafından yapılan araştırmada da vicdanî zekâ ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Diğer yandan, vicdanî zekâyâ sahip bireylerin bireysel özelliklerini inceleyen iki çalışma mevcuttur (Yeniterzi, 2014; Tarhan, 2012). Ayrıca vicdanî zekâ ile ortak payda oluşturan ruhsal zekâ ile yapılmış olan çalışmalar literatürde yer almaktadır (Summak ve Özgan, 2007; Aydın, 2009; Silingiene ve Skeriene, 2014; Maja, Žižek ve Damijan, 2016; Azizi ve Zamaniyan, 2013; Akgemci ve Bekiş, 2013). Aynı şekilde ruhsal zekâ ve yaşam tatmini arasında yapılan çalışmalarda iki değişken arasında güçlü korelasyonlar bulunmuştur (Koozbanani, Dastjerdi, Vahidi ve Far, 2013; Das, 2015; Munawar ve Tariq, 2018; Kumavat ve Puri, 2019; Kalantarkousheh, Nickamal,

Amaoollahi ve Dehghani, 2014; Söylemez ve Koç, 2019). Literatür incelemesi sonucu, vicdanî zekâ ile yaşam tatmini arasında birebir yapılmış olan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kişilerin sahip olduğu vicdanî yeterlilik durumunun işletme performansına olumlu yansıtacağı öngörülmektedir. Ayrıca vicdanî zekâ ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olup olmadığı da örgütsel davranış için önem arz etmektedir. Dolayısıyla araştırma literatürdeki boşluğu doldurarak, örgütsel davranış konularına yeni bir boyut kazandıracaktır.

Bu çalışma, Akut üyelerinin vicdanî zekâlarının yapmakta oldukları işlere yansıtıp yansıtmadığını ve yaşam tatminlerini etkileyip etkilemediğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Acaba gönüllü faaliyetlerde bulunan bireylerin iş performans çıktıları ne şekilde oluşmaktadır ve yapmış oldukları gönüllü faaliyetler yaşam tatminlerine ne şekilde yansımaktadır? Sorularına cevap aranmaktadır. Bunun için Aktı ve diğerleri (2017) tarafından literatüre yeni kazandırılmış vicdanî zekâ ölçeğinden yararlanılmıştır. Akut üyelerinin vicdanî zekâlarının yaşam tatmini ve kendi asıl işlerindeki iş performansına (görev ve bağlamsal) etkisi regresyon analizi ile yorumlanmaktadır. Akut üyeleri ile yapılan bu çalışmanın literatürde yerini alacak spesifik çalışmalardan biri olacağını öngörmekteyiz.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın literatür bölümünde Akut, vicdanî zekâ, iş performansı, yaşam tatmini ve değişkenler arasındaki kavramsal ilişkilerin yer aldığı çalışmalar değerlendirilmektedir.

2.1. Gönüllü Hizmetlerde Akut

Bazı insanlar çevresel ya da bireysel faktörlerden etkilenerek zor durumda kalmış olan bireylere yardım etmede gönüllü olarak yardımcı olmaktadır. Bu insanlar içsel bir dürtü ile bu faaliyetlerini gerçekleştirirken herhangi bir karşılık beklememektedir (Ardahan, 2016, s. 48). Birey duyduğu sorumluluk duygusuyla hareket ederek, zamanını, yeteneğini, bilgilerini, tecrübelerini ve kendi kaynaklarını paylaşabilmektedir (Güzel, 2015, s. 528). Gönüllülük bu anlamda, bireyin ya da toplumun bir konudaki ihtiyacı yerine getirilirken bireysel karar verme durumuna karşılık gelmektedir (Kurumsal Gönüllülük El Kitabı, 2013). Başka bir yaklaşımla da

bireylerin, belirli bir topluluğun gereksinimlerini ücretsiz olarak karşılamak için, diğer kişilerle, gruplarla veya kuruluşlarla ilişki sürecini ifade etmektedir (McAllum, 2017, s. 1).

Gönüllü hizmetlerde bulunan, özellikle afet durumunda zor durumda olan birey ve kuruluşlara yardım eden dünyada etkili bir şekilde faaliyet yürüten arama kurtarma ekipleri mevcuttur. Bunlar, Uluslararası Arama ve Kurtarma Danışma Grubu (INSARAG), Küresel Afet Alarm ve Koordinasyon Sistemi (GDACS), Ulusal Arama ve Kurtarma Birliği (NASAR) ve Japonya Özel Kurtarma Ekibi (SRT)'dir. Türkiye'de de afet durumlara müdahale etmek amacıyla, kamu kuruluşu olarak Başbakanlık tarafından oluşturulmuş birim olan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı vardır. Kamu kuruluşları kadar herhangi bir afet durumunda devreye girmekte olan sivil toplum kuruluşları içinde Akut bulunmaktadır (Doğan, 2019, s. 85; Yılmaz ve Yıldırım, 2020, s. 4).

Akut, Arama Kurtarma Derneği, tamamen gönüllülük esasına dayanan sivil toplum kuruluşudur. 1996 yılında kurulmuştur. Kurulmuş olduğu tarihten bu güne kadar, 3466 arama-kurtarma operasyonunda yer almıştır. 27 ekibi vardır. Bu ekipler, 2983 kişinin ve 1452 hayvanın kurtarılmasını gerçekleştirmiştir. Aynı şekilde pandemi süresince arama kurtarma faaliyetlerine devam ettiklerini belirtmişlerdir (AKUT, 2020). Covid-19 virüsünün neden olduğu pandemi, 31 Aralık 2019 tarihinde, Çin'in Hubei Eyaleti Wuhan Kenti'nde ortaya çıkmış ve tüm dünyaya yayılmıştır. Araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla değerlendirildiğinde; pandeminin resmi başlangıcı olarak ifade edilen 31 Aralık 2019 ile 9 Haziran 2020 tarihleri arasında yaklaşık olarak Türkiye'de 4632 kişi, dünyada da 400857 kişi hayatını kaybetmiştir (WHO, 2020).

Gönüllülük, diğerkâmlık kavramıyla, yani başkasının faydasını kendi faydası gibi kıymetli görme temelinde şekillenmektedir (Ardahan, 2016, s. 48). Gönüllülük işleri ile ilgilenmekte olan bireylerin diğer insanlardan farklı motivasyonları vardır. Gönüllülük, bir insanın bilgi, birikim ve tecrübelerini maddi-manevi karşılık beklemezsizin diğer insanlara sunması olarak ifade edilirken, ihtiyaçlar hiyerarşisinin üst basamaklarında yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacı içinde

değerlendirilmektedir. Gönüllülük motivasyonlarında, dinî inanışlar, kültürel yapı ve kişilik yapısı rol oynamaktadır. Bu bireylerin hayattaki yaşanmış tecrübeleri kadar aile kültürleri de yardımseverliği ve gönüllü faaliyetleri yapmalarına neden olmaktadır. Diğer insanlara empati yaparak faaliyette bulunmaktadırlar. Türkiye ve Dünya’da yapılan gönüllülük faaliyetlerinin temelinde sayılan tüm bu faktörler önem teşkil etmektedir (Urgan ve Erdoğan, 2019, s. 42).

Yardımseverlik faaliyetleri vicdanî sorumluluklar ile şekillenmektedir. Vicdanî sorumluluk çerçevesinde faaliyetler gerçekleştirdikten sonra bireyde bir tatmin duygusu yaşanmaktadır (Zengin ve Arslan, 2018, s. 326; Urgan ve Erdoğan, 2019, s. 41). Tatmin duygusu, örgütsel ve sosyal alanda kullanışlı hale gelen vazife ve yükümlülük misyonuna dönüşmektedir (İmamoğlu, 2010, s. 136).

Gönüllü faaliyetlerle ilgilenenler, yapmış oldukları yardımlarla, kendini gerçekleştirmenin temel unsuru olan tatmin hissini yaşamaktadır. Dolayısıyla vicdanlarında hissettikleri sorumluluk sonucu yapmış oldukları faaliyetler tatmin döngüsüne yol açmakta ve yapılan faaliyetler reaktör bir harekete dönüşmektedir (Urgan ve Erdoğan, 2019, s. 41). Bu hareketler sosyal sorumluluk bağlamında da paydaşlarına avantajlar kazandırmaktadır (Aktan, 2007, s. 14). Akut üyelerinin bu bağlamda, vicdani sorumlulukla hareket eden bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları bir sivil toplum örgütü olduğu ifade edilebilir.

2.2. Vicdani Zekâ

Vicdan, Arapça bir kelime olup “ve-ce-de” fiilinden türetilmiştir. Kavram, duygusal, içgüdüsel, duygusal ve zihinsel olarak değişen psikolojik durumlara karşılık gelmektedir. Bireyin ahlaki değerlerini kendiliğinden mukayese etmesini sağlayan iç yetisidir. Bir bilinç düzeyi olarak iyi ile kötünün kavranması şeklinde tanımlanmaktadır (İmamoğlu, 2010, s. 131; Aktı ve diğerleri, 2017, s. 330). İyiliği görerek ona yönelme, kötülüklerden uzak durma davranışı olarak insanın doğasında var olan bir kavramdır. Bu kavram, dinî, tasavvufî, mistik ve felsefi olarak çok yönlüdür (Kahveci, 2012, s. 206).

Vicdan oluşumuyla ilgili olarak iki ayrı yaklaşım vardır. Birinci görüş, vicdanı doğuştan gelen bir yeti olarak görmekte ve iyi ile kötüyü ayırma misyonuyla hakeme

benzetmektedir. İkinci görüş ise, vicdanın doğuştan değil de sonradan kazanıldığı ile ilgilidir. Burada insanın sonradan yaşamış olduğu tecrübeleri rol oynamaktadır ve öğretilbilir bir yönü vardır (Zengin ve Arslan, 2018, s. 329). Vicdan şekillenmesinin doğuştan oluşmayarak sonradan kazanıldığına ifade edilmesinde, insanın değer yargılarının zaman içerisinde farklılaşabilme görüşü yer almaktadır (Türkben, 2010, s. 328).

Zekâ kavramı, problemleri çözmek ya da bazı ürünler ortaya çıkarabilmek için gerekli potansiyele sahip olmaya karşılık gelmektedir (Gürel ve Tat, 2010, s. 336). Zekânın çeşitli sınıflamaları yapılmaktadır. Bireylerdeki zihinsel farklılıklar sonucu, çeşitli bileşimlerden etkilenmektedir. Bu bileşimlerin genel bir sonucunu Gardner (1992), çoklu zekâ kavramıyla açıklamıştır. Gardner (1992) sekiz başlıkta zekâ türlerini açıklamaktadır. Bunlar; dilbilimsel, mantık-matematik, uzamsal (üç boyutlu), müzikal, bedensel, sosyal, öze-dönük ve doğal zekâdır (Talu, 1999, s. 166). Robert Strenberg de üç aşamalı zekâ teorisini ortaya koymuştur. Bunlar; mental sistematik, mental sistematığın elde edilme yolu ve deneyimlerdir (Gürel ve Tat, 2010, s. 346; Urgan ve Sevim, 2019, s. 81).

Gardner (1999) yapmış olduğu çalışmalarda ortaya koymuş olduğu sekiz zekâ türüne sonradan varoluşçu zekâyı eklemiştir. Varoluşçu zekâ, hayata dairdir ve varlıksal olarak kişisel sorgulamalara dayanmaktadır. Kişisel farklılaşmalarla ayrı bir niteliğe bürünerek, evrene ve insanlığa odaklanmaktadır (Gürel ve Tat, 2010, s. 352; Gardner, 2005, s. 9). Varoluşçu zekâ, bilimsel bir yöntemle ispatlanması söz konusu olmasa da bireysel bir farklılık ve yetenekle ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda Zohar ve Marshall (2004)' da ruhsal zekâyı, zihinsel zekâ ve duygusal zekâyı içine alan bir kavram olarak nitelendirmektedir. Ruhsal zekâyı oluşturan nitelikler, dürüstlük, merhamet, bilinç saygısı, empati, cömertlik, evrenle bütünleşme ve kendine güven özelliklerini içeren erdemli davranışlardır (Akgemci ve Bekiş, 2013, s. 288).

Tarhan (2015), ruhsal zekâyı vicdanî zekâ olarak ifade etmektedir. Bireyin sorumluluklarının farkında olması ve iç bilinç düzeyi ile ilişkili hareket bileşimleri olarak tanımlamaktadır. Buradan hareketle vicdanî zekâ, vicdanî değerlerden hareket etmektedir. Bireyin kendisine ve başkalarına karşı sorumluluğunu içeren iç-

dış sorumluluk, hesap verebilme ve vicdanî değerlerle hareket etmeye karşılık gelen iç sesi dinleme boyutlarıyla bir bütün oluşturmaktadır (Aktı ve diğerleri, 2017, s. 333).

Örgütsel yaşam içerisinde yapılan tüm faaliyetler, belirli düzenlemelerle planlanmakta, organize edilmekte, yürütülmekte ve kontrol edilmektedir. Ancak teoride kontrol edebilme durumu, birey dışında gerçekleşen bir faktördür. Vicdanî değerlerle hareket eden bireylerin bulunduğu organizasyonlarda tüm paydaşların faydasına faaliyetler yürütülecektir. Dolayısıyla vicdanî zekâ kendiliğinden gelişen etik değerlerin işletme için kullanılmasına yol açacaktır.

2.3. Yaşam Tatmini

Antik düşünürlerden günümüze kadar, iyi bir yaşam kavramı çeşitli yaklaşımlarla tanımlanmaya çalışılmıştır. Bunlar, Sokrates, Aristoteles ve Platon'un iyi yaşamı erdemli hareketlerle özdeşleştiren yaklaşımları, Epicurus ve onun izinden gelenler için hazzal durumlar çerçevesiyle ifade eden yaklaşımları ve Martin Seligman'ın teorisyenliğini yapmış olduğu pozitif psikoloji yaklaşımıdır. Bu yaklaşımlardan her biri kendi perspektifi ile iyi bir yaşamın oluşumunu ele almaktadır (Urgan ve Sevim, 2019, s. 57).

Yaşam tatminini ifade edebilmek için yaşam kalitesinin ortaya konulması gerekmektedir. Yaşam tatmini yaşam kalitesinin göstergelerinden biridir. Yaşam kalitesi terimi iki anlama gelmektedir. Birincisi iyi bir yaşam için gerekli görülen koşulların varlığıdır. İkincisi ise iyi bir hayat tecrübesi elde etmektir. Yaşam kalitesi bu iki unsurdan hareketle varsayılan hayat kalitesi ile görünür yaşam kalitesi olarak kategorize edilmektedir. Yaşam tatmini, görünür yaşam kalitesi göstergelerinden biridir. Zihinsel ve fiziksel sağlık göstergesiyle birlikte, insanların ne kadar iyi bir gelişim gösterdiğini açıklamada önem arz etmektedir (Veenhoven, 1996, s. 3).

Mutluluk ile yaşam tatmini birlikte ele alınıyor olsa da aynı anlamları ifade etmemektedir. Sosyal bilimler mutluluğu öznel zevk anlamında farklılaştırmaktadır. Buradan hareketle bir bireyin hayatı bir bütün olarak öznel mutluluk çerçevesinde oluşmuş ise yaşam tatminini elde etmiş var sayılmaktadır (Veenhoven, 1984, s. 12; DeJonge, Veenhoven, Kalmijn ve Arends, 2016, s. 364). Yaşam tatmininin tüm bu

ifadelerinden sonra ortak bir tanımı, bireyin genel hayatı göz önüne alındığında, hayatını olumlu olarak değerlendirmesidir (Kolbaşı ve Bağcı, 2019, s. 120; Dağlı ve Baysal, 2016, s. 251; Keser, 2005, s. 80; Thieme ve Dittich, 2019, s. 4). Yaşam tatmini değerlendirmesi bireyden bireye değişim göstermesi açısından kişiye özeldir. Her bireyin kendini yaşamsal olarak mutlu eden faktörleri değişim göstermektedir, subjektiftir (Saldamlı, 2008, s. 700; Venhoven, 2015, s. 3). Bireylerin yaşam memnuniyetinde temel olarak aldıkları unsurlar farklı bileşenlerden oluşmaktadır ve yapılan araştırmalarla ölçülmeye çalışılmıştır (Diener, 1985, s. 71).

2.4. İş Performansı

Araştırmalar bireysel performansı, bilimsel çalışmaların konusu olarak, çok boyutlu bir anlayışla ele almaktadır. Organizasyon için önemi, bireylerin örgütsel faaliyetleri esnasında bireysel davranış yönlerine atıfta bulunmasıdır (Sonnentag, Volmer ve Spychala, 2008, s. 427). Literatürde iş performansı ile ilgili pek çok tanım yer almaktadır. Kohli (1985) iş performansını, bir çalışanın, kendi çalışmasına eşdeğer olan iş çıktısı olarak değerlendirmektedir (Akkoc, Çalışkan ve Turunc, 2012, s. 20). Bir bireyin standart bir süre içerisinde gerçekleştireceği ayrı davranışsal çalışmaların, organizasyon için beklenen toplam değeridir. Bu tanım görev ve bağlamsal performanstaki bireysel farklılıklara göre ifade edilmektedir (Motowidlo ve Kell, 2012, s. 62). Örgüt yönetimi tarafından belirlenen bir zaman içerisinde ortaya çıkarılan faaliyetlerin, örgütün arzu ettiği çıktı seviyesine ulaşma derecesini göstermektedir (Karakoc, 2018, s. 1327). Çalışanların görevlerini yerine getirmek için yapmış oldukları tüm eylemleri ve bu eylemleri sonucunda kendilerinin ya da işletmelerinin hedeflerine ulaşma derecesini vermektedir (Tekingündüz, Seçkin, Yaman, Türk ve Aslan, 2016, s. 1673).

İş performansı, literatürde işgören performansı olarak da geçmektedir. İş gören performansı görev ve bağlamsal performans olarak iki boyutta incelenmektedir (Özer ve Özdoğan, 2019, s. 1211). Görev performansı, iş görenlerin görev tanımlarındaki işleri yapma başarısı olarak değerlendirilmektedir. Kavramı oluşturan unsurlar, iş görenin sahip olduğu tecrübe, yetenek ve bilgidir (Yorulmaz, 2018, s. 352). Bağlamsal performans da iş görenlerin görev tanımlarında olmayan

diğer tutumlarını ifade etmektedir. Bu tutumlar, iş arkadaşlarına yardımcı olma, gönüllülükle çalışma, sorumlu olmasa bile görev üstlenme, sahip olduğu bilgiyi paylaşma ve mesai saatleri dışında olsa da çalışmayı arzu etme gibi faaliyetleri içermektedir (Eryılmaz ve Gülova, 2019, s. 500).

2.5. Kuramsal Çerçeve

Vicdani zekânın literatürde yeni bir kavram olması nedeniyle çok fazla çalışmaya rastlanmamaktadır. Dolayısıyla vicdanî zekâ ve iş performansı ile yapılan çalışmalar da çok nadirdir. Vicdanî zekâ ile ilişkili olduğu düşünölen ruhsal zekâ ile yapılmış olan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar, liderlik (Aydıntan, 2009; Silingiene ve Skeriene, 2014; Akgemci ve Bekiş, 2013), liderlik ve iş verimliliği (Maja ve diğerleri, 2016), öğrenme stratejileri (Azizi ve Zamaniyan, 2013), iş performansı (Rani, Abidin ve Hamid, 2013), yönetim becerileri (Summak ve Özğan, 2007), iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılıktır (Savaş ve Çobanoğlu, 2016). Bu çalışmaların ortak noktası ruhsal zekânın çalışılmış olduğu tüm değişkenleri etkileme gücüne sahip olmasıdır. Vicdanî zekâ ile liderlik ve ruhsal zekâ arasında yapılan çalışmada, vicdanî zekâ ile liderlik ve ruhsal zekâ arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkarılmıştır (Akgemci ve Bekiş, 2013). Vicdanî zekâ ile yaşam tatmini arasındaki ilişkileri içerebilecek çalışmalar araştırıldığında birebir yapılan bir çalışma görölmemektedir. Vicdanî zekâ ile kavramsal yakınlığı nedeniyle ruhsal zekâ ile yaşam memnuniyetini ele alan çalışmalar incelenmiş, aralarındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Ruhsal zekâ ile yaşam memnuniyeti ile güçlü anlamlı ilişkilerin bulunduğu araştırmalar vardır (Koohbanani ve diğerleri, 2013; Kumawat ve Puri, 2019). Ruhsal zekâ ile yaşam memnuniyetini ele alan, yüksek dereceler peşinde koşan doktora öğrencileri arasında yapılan bir araştırmada, iki kavram arasında orta derecede anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Das, 2015). 100 yaşlı bireyle yapılan bir çalışmada güçlü anlamlı ilişkiler ortaya çıkarılmıştır (Munawar ve Tariq, 2018). Yine vicdanî zekâ kavramı ile aynı paydada birleşen manevi zekânın, yaşam doyumunu ve yaşamın anlamı üzerindeki etkileri ve ilişkisi bir araştırma ile ortaya konulmuştur (Söylemez ve Koç, 2019). Başka bir araştırmada da ruhsal zekâ ile yaşam doyumunu, evli olan ve olmayan kadınlar örneklemini ile ele alınmıştır. Bu çalışmada her iki değişken arasında anlamlı

ilişkiler ortaya çıkarılırken, evli olan ve olmayan kadınlar arasında bir fark bulunmamıştır (Kalantarkousheh, Nickamal, Amaollahi ve Dehghani, 2014).

Direkt olarak vicdanî zekâ ve iş performansını ele alan bir çalışma, Boz ve diğerleri (2019) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma Kütahya ilinde kamu sektöründe çalışan 215 kişi ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanlarda vicdanî zekâ ile iş performansı arasında güçlü ilişkiler bulunmuştur. Aynı zamanda araştırmanın diğer sonucu, vicdanî zekâ düzeylerinin statüye göre değiştiğidir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde evren ve örneklem, veri toplama araçları, ölçekler, araştırmanın modeli ve hipotezleriyle ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Eskişehir Arama Kurtarma Derneği (AKUT) üyeleri oluşturmaktadır. Akut üyelerinin Eskişehir toplamı yaklaşık 90 kişi olduğu ifade edilmektedir. Örneklemine çalışmaya katılan 50 Akut gönüllüsü oluşturmaktadır.

Çalışmada basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle internet aracılığıyla tüm üyelere anket formu ulaştırılmış ve toplamda adet 50 kullanılır anket formu elde edilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, s. 50) 100 kişilik bir evren büyüklüğünü temsil eden örneklem sayısını 0,05 güvenilirlik düzeyinde, 0,05 örnekleme hatası için ($p=0,5$ ve $q=0,5$) 49 olarak belirtmiştir. Dolayısıyla örneklem sayımız olan 50 evreni temsil edecek düzeydedir

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş ve çalışma statüsü sorularına cevap vermeleri istenerek katılımcıların demografik ve sosyal özellikleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde kullanılan vicdanî zekâ ölçeği 2017 yılında Aktı ve diğerleri tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 32 madde ve 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 1., 2., 3., 4. ve 5. sorular tersten kodlanmıştır. Ölçeğin Cronbach'salpa katsayısı araştırmacılar tarafından 0,851 olarak tespit edilmiştir.

Formun üçüncü bölümünü, çalışanların performanslarını belirlemek için Doğan (2005) tarafından, Smith, Organ ve Near'ın (1983) iş performansı anketine, Goodman ve Svyantek (1999)'in 8 görev performansı sorusunu ekleyerek geliştirdiği iş performansı anketi oluşturmaktadır (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009). Ölçekte, görev performansını ölçen 8 soru, bağlamsal performansı ölçen 14 soru bulunmaktadır. Doğan tarafından görev performansının güvenilirliği 0,86 ve bağlamsal performansın güvenilirliği 0,77 olarak bulgulanmıştır.

Anket formunun son bölümünde ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen (Bekmezci ve Mert, 2018) ve Türkçe uyarlaması Bekmezci ve Mert (2018) tarafından yapılan Yaşam Tatmini Ölçeği bulunmaktadır. Tek boyutlu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Bekmezci ve Mert (2018) tarafından 0,876 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada verilerin analizine başlamadan önce kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo1. Ölçeklerin Cronbach's Alpha Katsayıları

Ölçekler	Cronbach's Alpha Katsayıları
Vicdani Zekâ Ölçeği	0,867
Yaşam Tatmini Ölçeği	0,798
İş Performansı	0,865

Çalışmada kullanılan her üç ölçek yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olarak değerlendirilmiştir (Kayış, 2010, s. 405).

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 14/04/2020 tarih ve 222 karar sayısı ile izin alınmıştır. Araştırma verileri 20/04/2020-20/05/2020 tarihleri arasında anket yöntemiyle internet üzerinden elde edilmiştir. Toplanan veriler SPSS 22,0 programı analiz edilmiştir.

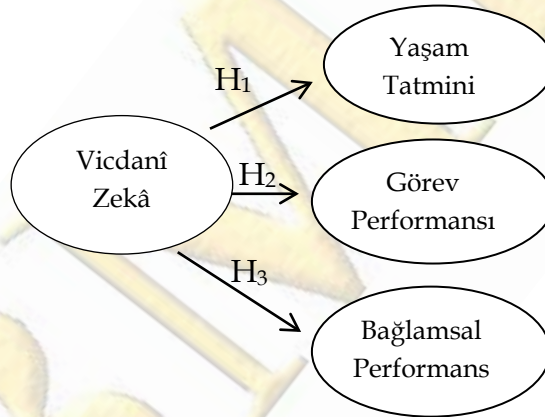
Çalışmanın ilk bölümünde kullanılacak analiz yönteminin (parametrik-nonparametrik) tespiti için yapılan normallik analizine göre, vicdanî zekâ ölçeğinin

çarpıklık değeri (-0,811) ve basıklık değeri (0,826), yaşam tatmini ölçeğinin çarpıklık değeri (-0,168) ve basıklık değeri (0,036) ve performans ölçeğinin çarpıklık değeri (-0,008) ve basıklık değeri (0,049) olarak belirlenmiştir. Sonuçlar-1 ve +1 arasında yer aldığı için verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır (Ak, 2010, s. 73).

Katılımcıların vicdanî zekâlarının yaşam tatmini ve iş performansına (görev ve bağlamsal) etkisi regresyon analizi ile çalışmanın son bölümünde yorumlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Modeli

İlişkisel tarama modelinde olan bu çalışmada vicdanî zekâ (bağımsız değişken), yaşam tatmini (bağımlı değişken), görev-baglamsal performans (bağımlı değişken) olmak üç farklı değişken kullanılmıştır. Çalışmada vicdanî zekânın yaşam tatmini ve performans üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma modeli şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada kurulan hipotezler aşağıda verilmektedir.

H₁: Çalışanların vicdanî zekâları yaşam tatminlerini pozitif yönde etkiler.

H₂: Çalışanların vicdanî zekâları görev performanslarını pozitif yönde etkiler.

H₃: Çalışanların vicdanî zekâları bağlamsal performanslarını pozitif yönde etkiler.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda, demografik bulguları ile belirlenen vicdanî zekânın yaşam tatmini ve iş performansı (görev-bağlamsal) üzerine etkisini gösteren tablolar ve yorumları yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmamızın örnekleminde yer alan katılımcıların özellikleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Özellikleri

Değişkenler		Sıklık	%
Cinsiyet	Kadın	26	52,0
	Erkek	24	48,0
Medeni Durum	Evli	24	48,0
	Bekâr	26	52,0
Eğitim	İlköğretim	11	22,0
	Lise	8	16,0
	Önlisans	18	36,0
	Lisans	13	26,0
Yaş	18-25	10	20,0
	26-35	8	16,0
	36-45	20	40,0
	46-55	10	20,0
	56 ve üzeri	2	4,0
Gelir Durumu	2020 TL ve altı	8	16,0
	2021-4000 TL	13	26,0
	4001-6000 TL	12	24,0
	6001-8000 TL	14	28,0
	8001 TL ve üzeri	3	6,0
Statü	Beyaz Yakalı	30	60,0
	Mavi Yakalı	20	40,0
Toplam		50	100

Tablo 2’ye göre katılımcıların 26’sı (%52) kadın, 24’ü (%48) erkek, 26’sı (%52) bekâr, 24’ü evli (%48), 18’i (%36) önlisans, 13’ü (%26) lisans, 11’i (%22) ilköğretim, 8’i (%16) lise düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcılar yaş değişkenine göre; 20’si (%40) 36-45, 10’u (%20) 18-25 yaş, 10’u (%20) 46-55 yaş, 8’i (%16) 26-35 yaş ve 2 kişi (%4) 56 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır. Gelir değişkenine göre katılımcılardan 14 kişi (%28) 6001-8000 TL, 13 kişi (%26) 2021-4000 TL, 12 kişi (%24) 4001-6000 TL, 8 kişi (%16) 2020 TL ve altı ve 3 kişi de (%6) 8001 TL ve üzerinde gelir düzeyine sahip bulunmaktadır. Statülerine göre ise 30 kişi (%60) beyaz yakalı, 20 kişi (%40) mavi

yakalı çalışandan oluşmaktadır. Katılımcılardan önlisans mezunları ve 36-45 yaş aralığında olanların sayısal olarak fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca beyaz yakalı çalışanlar da mavi yakalılara göre sayısal olarak daha yüksek olması dikkat çekicidir.

4.2. Vicdanî Zekânın Yaşam Tatminine Etkisi

Katılımcıların vicdanî zekâlarının yaşam tatminini ne kadar etkilediğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Vicdanî Zekâ ve Yaşam Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Katsayı	T	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,025	0,762		2,659	0,011
Vicdanî Zekâ	0,336	0,185	0,253	1,814	0,076
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini					
F Değeri: 3,291p: 0,076					
R=0,253 R ² =0,064Adjusted R ² =0,045					

Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre vicdanî zekânın yaşam tatmini üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur (F=3,291, p=0,076>,05). Dolayısı ile “**H₁**: Çalışanların vicdanî zekâları yaşam tatminlerini pozitif yönde etkiler” hipotezi red edilmiştir.

Katılımcıların vicdanî zekâlarının görev performanslarını ne kadar etkilediğini belirlemek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Vicdanî Zekâ ve Görev Performansı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Katsayı	T	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,753	0,473		5,818	0,000
Vicdanî Zekâ	0,335	0,115	0,388	2,916	0,005
Bağımlı Değişken: Görev Performansı					
F Değeri: 8,501 p: 0,005					
R= 0,388 R ² = 0,150Adjusted R ² = 0,133					

Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, çalışanların vicdani zekâlarının görev performansları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=8,501$, $p=,005<05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,133'dür. Bu değere göre görev performansındaki %13'lük varyansın vicdanî zekâ düzeyine bağlı olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi; görev performansı= $2,753+0,335$ şeklindedir. Yani "vicdanî zekâ düzeyindeki 1 birimlik artış görev performansı düzeyini 0,335 birim artırmaktadır" şeklinde yorumlanmaktadır.

Sonuç: " H_2 : Çalışanların vicdanî zekâları görev performanslarını pozitif yönde etkiler" hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların vicdanî zekâlarının bağlamsal performanslarını ne kadar etkilediğini belirlemek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Vicdanî Zekânın Bağlamsal Performans Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Katsayı	T	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	2,287	0,442		5,179	0,000
Vicdanî Zekâ	0,375	0,107	0,451	3,500	0,001
Bağımlı Değişken: Bağlamsal Performans					
F Değeri: 12,247 p: 0,001					
R= 0,451 $R^2=0,203$ Adjusted $R^2= 0,187$					

Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, çalışanların vicdani zekâlarının bağlamsal performansları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=12,247$, $p=,001<05$). Düzeltilmiş R^2 değeri 0,187'dir. Bu değere göre bağlamsal performans düzeyindeki %18'lik varyansın vicdanî zekâ düzeyine bağlı olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi; bağlamsal performans = $2,287+0,375$ şeklindedir. Yani "vicdanî zekâ düzeyindeki 1 birimlik artış bağlamsal performansı 0,375 birim artırmaktadır" şeklinde yorumlanmaktadır.

Sonuç “**H₃**: Çalışanların vicdanî zekâları bağlamsal performanslarını pozitif yönde etkiler” hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

İşletmeler için üretim faktörleri içinde işgücü faktörünün donanımlı olması rekabet yaratan unsurlardan biridir. Zekânın tüm formları işgücü donanımı için gereklidir. Vicdanî zekâ da literatüre yeni kazandırılmış bir zekâ formu olarak zekâ donanımı içinde öngörülmektedir. Bu kavram literatürde yeni yerini almış olsa da insanlık tarihi ile var olan vicdan sahipliliğine karşılık gelmektedir.

Bu araştırmada vicdanî zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini ile birlikte ele alınmıştır. Vicdanî zekâ düzeyinin iş performansını arttıracığı ve aynı şekilde yaşam memnuniyetini de arttıracığı yönünde hipotezler oluşturulmuştur. Örneklem için vicdanî zekâyı en uygun ifade edebileceği öngörülen ve yapmış oldukları gönüllülük faaliyetleri ile insanlığa çok faydalı işler yapmakta olan AKUT seçilmiştir.

Araştırmanın ilk sorusu vicdanî zekânın yaşam tatminini artırıp arttırmadığı yönünde oluşturulmuş bir soruydu. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre vicdanî zekânın yaşam tatmini üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkarıldı. Araştırmada 2. soru vicdanî zekânın iş performansını artırıp arttırmadığı ile ilgiliydi. İş performansları gönüllülük faaliyeti ile yapmış oldukları işleri değil, kendi meslek dallarıyla ilgili yapmış oldukları iş faaliyetlerinin performansını içermektedir. İş performansı görev performansı ve bağlamsal performans olarak analizde yer aldı. Yapılan analiz sonucu, Akut üyelerinin vicdanî zekâ düzeylerinin görev performanslarını arttırmada etkili olduğu ortaya çıkarıldı ($R^2: 0,133$). Buna göre bir birimlik vicdanî zekâ düzey artışı, görev performansını 0,335 birim arttırmaktadır. Aynı şekilde vicdanî zekâ düzeyinin bağlamsal performansa da etki yaptığı ortaya çıkarıldı ($R^2: 0,187$). Buna göre vicdanî zekâ düzeyindeki 1 birimlik artış, bağlamsal performansı 0,375 birim arttırmaktadır. Bu sonuçlarla araştırmanın 1. hipotezi reddedilmiş ve vicdanî zekânın yaşam tatmini üstünde Akut üyeleri için bir etkisi olmadığı görülmüştür. Araştırmada 2. ve 3. hipotezler kabul edilmiştir. Bu hipotez sonuçları itibariyle, Akut üyelerinin vicdanî

zekâ düzeylerinin iş performanslarının artmasında etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, Boz ve diğerleri (2019) tarafından yapılmış olan tek çalışma ile paralel sonuç içermektedir. Boz ve diğerleri (2019) yapmış oldukları çalışmada, vicdanî zekâ ile iş performansı arasında güçlü ilişkiler bulmuştur.

Akut üyeleri ile yapılan bu çalışmadan çıkan başka bir sonuç, faaliyetlerini gönüllülük çerçevesinde yapan bu bireylerin yapmış oldukları faaliyetleri, kendi yaşam memnuniyetlerini arttırmak amacıyla yapmadıklarıdır. Yine araştırmada ortaya çıkan ikinci önemli sonuç, Akut üyelerinin sahip olduğu vicdanî zekâ donanımlarının rutin olarak yapmakta oldukları asıl işlerinde iş performansı çıktısına dönüştüğünün görülmesidir. Bu sonuç oldukça önemlidir. Vicdanî zekânın işletmeler için performans artırıcı bir faktör olduğu görülmektedir. Hali hazırda gönüllülük faaliyetlerini yürüten Akut çalışanlarının yapmış oldukları faaliyetlerin kişisel bir kazanca dönüşmediği ancak faaliyette buldukları işletmeler için oldukça anlamlı olduğu görülmektedir. Bu işletmeler her bir akut çalışanının kendi meslek dalıyla ilgili olarak faaliyet gösterdikleri gönüllü faaliyetler dışında çalışmış oldukları işletmeleri içermektedir.

Yapılan çalışma ile vicdanî zekânın performansı artırıcı etkisi ortaya çıkarılmış oldu. İşletmelerin, iş gören seçiminde bu unsura sahip bireyleri tercih etmeleri faydalı olacaktır. Araştırma, vicdanî zekâ olarak literatüre yeni kazandırılmış bir konuyu ele alması açısından literatüre ve analiz sonucu elde edilen çıktılarla, bilime özgün değerli veriler kazandırdığı öngörülmektedir. Konunun, bundan sonraki araştırmalarda farklı evren ve örneklerle ve farklı yöntemlerle çalışılması literatüre ayrıca katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Ak, B. (2010). Hipotez testi. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 73-82), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Akgemci, T. ve Bekiş, T. (2013). Liderlikte ruhsal zekâ üzerine bir alan araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26), 283-300.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Aktan, C. C. (2007). *Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmeler ve sosyal sorumluluk*. İstanbul: İGİAD Yayını.
- Aktı, Ü., Giderler, C., Duran, C., Behdioğlu, S. ve Boz, D. (2017). Vicdani zekâ ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İslam Medeniyeti Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 329-349.
- AKUT (2020). *AKUT Tarihçe*. Erişim Tarihi: 14.05.2020, <https://www.akut.org.tr/tarihce>.
- Ardahan, F. (2016). Ciddi boş zaman faaliyeti olarak gönüllülük: AKUT örneği. *Mediterranean Journal of Humanities*, 4(1), 47-61.
- Aydıntan, B. (2009). Ruhsal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkisini araştıran uygulamalı bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 2009.
- Azizi, M. ve Zamaniyan, M. (2013). The Relationship between Spiritual Intelligence and Vocabulary Learning Strategies in EFL Learners. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(5), 852-858.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 166-177.
- Boz, D, Duran, C. ve Narin İ. (2019). Vicdanî Zekânın İş Performansı İle İlişkisi: kamuda örnek bir uygulama. Dursun Boz (Ed.), *Vicdanî zekâ iş performansı içinde*, s.69-97, Ankara: Gece Akademi.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Das, S. (2015). Is Life Satisfaction Driven by Spiritual Intelligence? A Study amongst the Students Pursuing Doctoral Degrees after Leaving Jobs in Corporate Houses. *Advances in Economics and Business Management*, 2(3), 318-325.
- DeJonge, T., Veenhoven, R., Kalminjn W. ve Arends, L. (2016). Pooling time seriesbased on slightly different questions about the same topic forty years of survey research on happiness and life satisfaction in the Netherlands. *SocIndicRes.*, 126, 863-891.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Doğan, H. (2019). Afetlerde Kurum ve Kuruluşlar. D. N. Özüçelik (Ed.), *Afetlerde acil tıp hizmetleri* (s. 83-88), Ankara: Türkiye Klinikleri.
- Doğan, Y. (2005). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri'de bir araştırma*. (Yayınlanmamış YL Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(18), 165-190.
- Eryılmaz, İ. ve Gülova, A. A. (2019). Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(2), 495-514.
- Gardner, H. (2005). Multiplelenses on themind. *Expo Gestion Conference*, Bogota, Colombia, 25 May 2005.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.

- Gürel, E. ve Tat, M. (2010). Çoklu zekâ kuramı: tekli zekâ anlayışından çoklu zekâ yaklaşımına. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(11), 337-356.
- Güzel, B. (2015). Toplum kalkınmasında gönül elçileri projesi ve Türkiye'nin gönüllülük algısı. *Turkish Studies International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*,10(6), 521-532.
- İmamoğlu, A. (2010). Vicdan kavramının psiko-sosyal tahlili. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1), 127-144.
- Kahveci, K. A. (2012). J. J. Rousseau'da ahlâkî vicdan ve değeri. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 205-213.
- Kalantarkousheh, S. M., Nickamal, N., Amaollahi, Z. ve Dehghani, E. (2014). Spiritual intelligence and life satisfaction among married and unmarried females, *Open Journal of Social Sciences*, 2, 172-177.
- Karakoç, A. (2018). İş tatmininin örgütsel bağlılık ve iş gören performansları üzerindeki etkisi: sigorta acentesi çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1371-1388.
- Kayış, A. (2010). Güvenirlilik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- Kolbaşı, E. ve Bağcı, Z. (2019). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4) 119-123.
- Koohbanani, S. E., Dastjerdi, R., Vahidi, T. ve Far, M. H. G. (2013). The Relationship Between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with Life Satisfaction Among Birjand Gifted Female High School Students *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 314 - 320.
- Kumawat, N. S. ve Puri, P. A. (2019). Relationship between spiritual intelligence and life satisfaction among youth. *The International Journal of Indian Psychology*, 7(1), ISSN 2348-5396
- Kurumsal Gönüllülük Programları El Kitabı (2013). *Gönüllülük nedir?* Erişim Tarihi: 10.05.2020, <http://osgd.org/test/pdf/OSGD-Kurumsal-Gonulluluk-Rehberi.pdf>
- Maja, K., Žižek, S. S. ve Damijan, M. (2016). The relationship between spiritual intelligence and work satisfaction among leaders and employees, *Naše gospodarstvo/Our economy*, 62 (2), 51-60
- McAllum. K. (2017). Volunteers/volunteering. *The International Encyclopedia of Organizational Communication*. Craig R. Scott and Laurie Lewis (Editors-in-Chief), James R. Barker, Joann Keyton, Timothy Kuhn and Paaige K. Turner (Associate Editors), John Wiley ve Sons, Inc., DOI: 10.1002/9781118955567.wbieoc217.
- Motowidlo S. J. ve Kell H. J. (2012). Job performance. N. Schmitt ve S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (2nd ed.), 12, 82-103.
- Munawar, K. ve Tariq, O. (2018). Exploring relationship between spiritual intelligence, religiosity and life satisfaction among elderly Pakistani muslims, *J. Relig Health*, 57, 781-795
- Özer, E. ve Özdoğan, O. N. (2019). Personel güçlendirmenin işgörenlerin iş performansına etkisi: Afyonkarahisar örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1205-1224.
- Rani, A. A., Abidin, I. ve Hamid, M. R. A. (2013). The impact of spiritual intelligence on work performance: case studies in government hospitals of east coast of Malaysia. *The Macrotheme Review* 2(3), 46-59.
- Saldamlı, A. (2008). Otel işletmelerinde bölüm yöneticilerinin iş ve yaşam tatminini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 25(2), 694-720.
- Savaş, A. C. ve Çobanoğlu, N. (2016). Öğretmenlerin ruhsal zekâsı ve örgütsel bağlılıkları: iş memnuniyetinin aracılık rolü. *Bartın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 496-511.

- Silingiene, V. ve Skeriene, S. (2014). Expression of leaders' spiritual intelligence in a context of organizations' services quality: a theoretical approach. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156, 93 - 97.
- Smith, C. A., Organ, D. A. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior. Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Sonnentag, S., Volmer, J. ve Spychala, A. (2008). Job performance. J. Barling ve C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior: Volume I - micro approaches* (ss. 427-448). London: SAGE Publications Ltd doi: 10.4135/9781849200448.n24
- Söylemez, A. ve Koç, M. (2019). Studying spiritual intelligence as a predictor on meaningfulness and life satisfaction. *Spiritual Psychology and Counseling*, 4(2), 109-122.
- Summak, M. S. ve Özğan, H. (2007). İlköğretim okulu müdürlerinin yönetim süreçlerini kullanma etkinlikleri ile bazı duygusal sosyal ve ruhsal yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kilis ili örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 261-290.
- Talu, N. (1999). Çoklu zekâ kuramı ve eğitime yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 164-172.
- Tarhan, N. (2012). *Mesnevi terapi*, İstanbul: Timaş.
- Tekingündüz, S., Seçkin, M., Yaman, K., Türk, I. ve Aslan, S. (2016). Performans, iş tatmini ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), ISSN: 1307-9581.
- Thieme, P. ve Dittrich, D. A. V. (2015). A life-span perspective on life satisfaction, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 775, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.
- Türkben, Y. (2010). Erol Güngör'ün vicdan anlayışı. *A. Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 42, 327-332.
- Urgan, S. ve Erdoğan, P. (2019). İşletmelerde girişimci hayırseverlik: Akif Arslan ve İnal Aydınoglu örneği. 2. *Uluslararası 19 Mayıs Yenilikçi Bilimsel Yaklaşımlar Kongresi*, 27-29 Aralık 2019, Samsun.
- Urgan, S. ve Sevim, Ş. (2019). *Uluslararası sağlık kuruluşlarında sosyal sermaye ve pozitif psikoloji etkileşiminde kültürel zekâ*. Konya: Eğitim.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Boston: Riedel.
- Veenhoven, R. (1996). The Study of Life Satisfaction. Saris, W. E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A. C. ve Bunting B. (eds), *A comparative study of satisfaction with life in Europe*, ss. 11-48, Eötvös University Press, ISBN963 463 081 2.
- Veenhoven, R. (2015). Social conditions for human happiness, a review of research. *International Journal of Psychology*, DOI: 10.1002/ijop.12161.
- WHO, Coronavirus disease 2019 (COVID-19) Situation Report-140 (2020). https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200308-sitrep-48-covid-19.pdf?sfvrsn=16f7cccf_4, Erişim Tarihi: 9.06.2020.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan S. (2014). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay.
- Yeniterzi, E. (2014). "Mevlâna'nın Mesnevî'sinde zekâ değerleri". *Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması*, 26-28 Mayıs 2014. Eskişehir 2013, Türk Dünyası Kültür Başkenti Ajansı (TDKB), s. 211-231, Eskişehir.
- Yılmaz, G. ve Yıldırım, S. D. (2020). Afetlerde kentsel arama ve kurtarmada kullanılan yöntemler ve güncel yaklaşımların değerlendirilmesi. *Doğal Afetler ve Çevre Dergisi*, 6(1), 1-13.
- Yorulmaz, M. (2018). Gemi adamlarının iş tatmini, görev ve bağlamsal performansları arasındaki ilişkiler. *Journal of ETA Maritime Science*, 6(4), 349-363.
- Zengin, M ve Arslan, E. İ. (2018). Dini, felsefi, psikolojik boyutlarıyla vicdan ve değerler eğitimindeki yeri. *AUID*, 6(10), 323-345.

ETİK KURUL İZİN BELGESİ



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
17.04.2020	3	2020/222

KARAR NO: 2020/222
Üniversitemiz Bafra İşletme Fakültesi Dr. Öğrt. Üyesi Suzan URGAN' ın "Gönüllü Örgütlerde Vicdani Zeka, Yaşam Tatmini ve İş Performansı İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: Eskişehir Akut Örneği" isimli Öğretim Üyesi Araştırmasına ilişkin anket çalışmasını içeren 11786 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Bafra İşletme Fakültesi Dr. Öğrt. Üyesi Suzan URGAN' ın "Gönüllü Örgütlerde Vicdani Zeka, Yaşam Tatmini ve İş Performansı İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: Eskişehir Akut Örneği" isimli Öğretim Üyesi Araştırmasına ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.