

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DUYGUSAL ZEKÂ
DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ

Erol GEÇİCİ

TEMMUZ-2014

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DUYGUSAL ZEKÂ
DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Erol GEÇİCİ

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN

BOLU-2014

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Erol GEÇİCİ'ye ait, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi” adlı çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

24.07.2014

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Rahmi YÜCEL

.....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ

.....

Sosyal Bilimler Enstitü Onayı

Doç. Dr. Erol ÖZTÜRK
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

Etik İlkelerine Uyulduđuna İlişkin Metin

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, “Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

24.07.2014

Erol GEÇİCİ

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVELS OF ACCOUNTANTS' ON THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Erol GEÇİCİ

Master Thesis

Department of Business

Supervisor: Assis. Prof. Dr. Murat ÖZCAN

July, 2014, xiv + 167 pages

In this study, relationships between the level of emotional intelligence and organizational commitment of accountants was examined, whether there were differences based on professional title, years of experience and education level in the emotional intelligence and organizational commitment dimensions. In order to achieve this goal, Bar-On (1997) emotional intelligence (EQ-i) and Meyer and Allen (1984, 1997) organizational commitment scale was applied to 470 accountants in Turkey.

The data from the survey was analyzed by means of the statistical package software, SPSS 15. Exploratory factor analysis was used for measuring the validity and reliability of the scales. The relationships between accountants' emotional intelligence level and the dimensions of organizational commitment are tested via correlation and regression analysis. In the dimensions of emotional intelligence levels and organizational commitment One-way analysis of variance (One-Way ANOVA) was used in order to reveal whether there were differences based on professional title, years of experience and education level of accountants.

In the analysis of research data, it was concluded that there is a statistically significant and positive effect of emotional intelligence on the organizational commitment, emotional commitment, continuance commitment and normative commitment of accountants to the organization. At the same time the search results reveal the existence of (1) statistically significant and positive effect of the dimensions of adaptation to the conditions, on the affective commitment of accountants to the organization (2) statistically significant and positive effect of the general mood on the continuance commitment to the organization (3) statistically significant and positive effect of the general mood on normative commitment to the organization.

According to one-way ANOVA analysis results, With regard to emotional intelligence, statistically significant differences exist between accountants having different years of experience. However a differentiation based on the title, and level of education does not exist. With regard to the organizational commitment no difference could be found based on titles, years of experience and education level of accountants.

Key words: Emotional intelligence, organizational commitment

ÖZET

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Erol GEÇİCİ

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN

Temmuz, 2014, xiv + 167 sayfa

Bu çalışmada muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler; duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel bağlılık boyutlarında mesleki unvana, deneyim süresine, eğitim seviyesine dayalı farklılıkların olup olmadığı incelenmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için Bar-On (1997) duygusal zekâ (EQ-i) ile Meyer ve Allen (1984; 1997) örgütsel bağlılık ölçeği Türkiye genelinde çalışan 470 muhasebeciye uygulanmıştır.

Anketten elde edilen veriler SPSS 15 istatistiksel paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliklerinin ölçülmesinde keşifsel faktör analizinden yararlanılmıştır. Muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel bağlılık boyutlarında muhasebecilerin mesleki unvanına, deneyim süresine ve eğitim seviyesine dayalı farklılıkların olup olmadığını ortaya çıkarmak için tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde, duygusal zekânın muhasebecilerin gerek örgütsel bağlılığında; gerekse örgüte duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif

bağılılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda araştırma sonuçları (1) muhasebecilerin örgüte duygusal bağılılıkları üzerinde şartlara ve çevreye uyum boyutunun istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif (2) örgüte devam bağılılıkları üzerinde genel ruh hali boyutunun istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif (3) örgüte normatif bağılılıkları üzerinde ise genel ruh hali boyutunun istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin varlığını ortaya koymaktadır.

Tek yönlü anova analizi sonucunda, duygusal zekâ ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunurken, unvana ve eğitim seviyesine dayalı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Örgütsel bağılılıkla ilgili olarak ise muhasebeciler arasında unvanlara, deneyim sürelerine ve eğitim seviyesine dayalı farklılığa rastlanamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal zekâ, örgütsel bağılılık

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK	:	Türk Dil Kurumu
IQ	:	Bilişsel Zekâ
EQ	:	Duygusal Zekâ
EQ-i	:	Duygusal Zekâ Envanteri
DZ	:	Duygusal Zekâ
ÖB	:	Örgütsel Bağlılık
ÖDUB	:	Örgüte Duygusal Bağlılık
ÖDEB	:	Örgüte Devam Bağlılığı
ÖNB	:	Örgüte Normatif Bağlılık

TEŞEKKÜRLER

Tez çalışmam sürecinde görüş ve önerileriyle bana rehberlik eden değerli hocam ve danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN'a, yüksek lisans dönemi boyunca büyük emeği bulunan hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Rahmi YÜCEL'e, Sayın Prof. Dr. Meltem (NURTANIŞ) VELİOĞLU'na, Sayın Doç. Dr. Ruziye COP'a ve diğer saygıdeğer hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Anket çalışmasına katılan ve yardımcı olan tüm muhasebe meslek mensuplarına, arkadaşlarıma; ayrıca eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini esirgemeyen aileme teşekkürlerimi sunarım.

.

Anne ve Babama...

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	iv
ÖZET	vi
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
TEŞEKKÜRLER	ix
İÇİNDEKİLER	xi
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv

GİRİŞ	1
--------------------	---

BÖLÜM I

1. DUYGUSAL ZEKÂ	3
1.1. Duygu Kavramı.....	3
1.1.1. Duygunun tanımı	3
1.1.2. Duygu teorileri	5
1.2. Zekâ Kavramı	7
1.2.2. Zekâ teorileri.....	8
1.3. Duygusal Zekâ Kavramı	17
1.3.1. Duygusal Zekâ Kavramı Gelişimi	17
1.3.2. Duygusal zekânın tanımı	20
1.4. Duygusal Zekâ Modelleri	21
1.4.1. Mayer – Salovey – Caruso (MSCEIT) duygusal zekâ modeli.....	23
1.4.2. Bar-On duygusal zekâ modeli (EQ-I).....	26
1.4.3. Goleman’ın duygusal zekâ modeli	30
1.4.4. Cooper ve Sawaf modeli.....	32
1.5. Duygusal Zekâ Konusunda Yapılmış Çalışmalar	33

BÖLÜM II

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	37
-----------------------------------	----

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	37
2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	39
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	40
2.3.1. Kişisel faktörler.....	40
2.3.2. Örgütsel faktörler.....	43
2.3.3. Çevresel faktörler.....	45
2.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	47
2.4.1. Tutumsal bağlılık	47
2.4.2. Davranışsal bağlılık	56
2.4.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı.....	60
2.5. Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılmış Çalışmalar.....	60
2.6. Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılmış Çalışmalar	67

BÖLÜM III

3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	70
3.1. Araştırmanın Amacı.....	70
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem	71
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	72
3.4. Araştırma Yöntemi	73
3.4.1. Ölçeklerin oluşturulması.....	73
3.4.2. Verilerin toplanması	75
3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler	76
3.5.1. Duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi	77
3.5.2. Araştırma verilerinin analizi	88
3.6. Analiz ve Bulgular	89
3.6.1. Geçerlilik ve güvenirlik ve temel istatistikler.....	89
3.6.2. Hipotezlerin test edilmesi	98
SONUÇ	124
KAYNAKÇA.....	129
EKLER	150

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Gardner çoklu zekâ türleri	13
Tablo 1.2: Duygusal zekâ kavramının tarihsel gelişimi.....	19
Tablo 1.3: Duygusal zekâ modelleri	22
Tablo 2.1: Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmaların örneklem grupları ve kullanılan ölçeklere ilişkin dağılımı	61
Tablo 3.1: Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular	75
Tablo 3.2: Duygusal zekâya ait faktör yükleri matrisi ve güvenilirlik sonuçları.....	90
Tablo 3.3: Örgütsel bağlılığa ait faktör yükleri matrisi ve güvenilirlik sonuçları	93
Tablo 3.4: Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar.....	95
Tablo 3.5: Duygusal zekâ düzeyleri ilgili temel istatistikler	96
Tablo 3.6: Örgütsel bağlılık boyutları ile ilgili temel istatistikler	97
Tablo 3.7: Duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları	98
Tablo 3.8: Regresyon analizi sonuçları.....	99
Tablo 3.9: Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları	101
Tablo 3.10: Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları	103
Tablo 3.11: Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları	105
Tablo 3.12: Mesleki unvana dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu	107
Tablo 3.13: Mesleki unvana dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu	108
Tablo 3.14: Deneyim süresine dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu...	110
Tablo 3.15: Deneyim süresine dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu	112
Tablo 3.16: Eğitim seviyelerine dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu..	114
Tablo 3.17: Eğitim seviyesine dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu	116

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: James-Lange kuramı	5
Şekil 1.2: Cannon-Bard teorisi	6
Şekil 2.1: Tutumsal bağlılık yaklaşımı	48
Şekil 2.2: Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli	56
Şekil 2.3: Davranışsal bağlılık yaklaşımı	57
Şekil 3.1. Araştırma modeli	77

GİRİŞ

İşletmelerin başarılı olmasında çalışanların nitelikleri önemli bir faktördür. Çalışanların niteliklerini belirleyen unsur ise insanların işe yerleştirilmesini sağlayan bilişsel zekâ (IQ) ve işte verimli olmasını sağlayan duygusal zekâdır. Başarı için bilişsel zekânın tek başına yetersiz kaldığı, duygularında önemli bir yere sahip olduğu bilimsel olarak ortaya konulmuştur.

Duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olup, sorunların çözümünde davranışlarını kontrol ederek, bunları ayırt edebilmek ve başarıya ulaşmak için insanlarla iyi ilişkiler kurarak bu süreçten elde ettiği bilgiyi düşünce ve eyleminde etkin bir şekilde kullanabilmesi olarak ifade edilebilmektedir (Salovey ve Meyer, 1990).

Duygusal zekâ kavramı Daniel Goleman'ın aynı ismi taşıyan eserinin 1995 yılında yayınlanmasından sonra popüler olmuştur. Thorndike, 1920'lerde sosyal zekâ kavramını kullanmasıyla duygusal zekânın oluşumuna katkıda bulunduğu kabul edilir. 1935'de Edgar Doll, 1940'da David Wechsler, 1948'de Ruesch, 1949'da MacLean duygusal zekânın gelişiminde katkıda bulunmuşlardır.

Dünyadaki son zamanlardaki değişiklikler işletmeleri etkilemesiyle birlikte muhasebe alanında yansımaları da olmuştur. Araştırmanın ana kütlesini oluşturan muhasebeciler için çalışma şartlarının zorlaşması, rekabetin artması, mevzuat değişiklikleri, bilgidaki hızlı değişim, teknolojik ürünlerin iş yaşamında daha çok yer alması örgütsel bağlılık olgusunu önemli kılmıştır.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen 1997). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003: 83). Örgütsel bağlılığı arttıran bir unsur olarak duygusal zekânın açığa çıkarılması

öngörülmektedir. Çünkü kendine güven, özsaygı, empati, sosyal sorumluluk, stresle başa çıkma ve uyumluluk gibi konular iş başarısını arttıran unsurlar olarak görülmeye başlanmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde duygusal zekâ kavramının daha iyi anlaşılması için duygu ve zekâ kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra duygusal zekâ kavramının gelişimi, duygusal zekânın tanımı, duygusal zekâ modelleri açıklanmaya çalışılmıştır. Yurtiçi ve yurtdışında yapılan duygusal zekâ çalışmalarına; duygusal zekâ – örgütsel bağlılık çalışmalarına literatür kısmında yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde örgütsel bağlılık kavramı ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığın tanımı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılık sınıflandırması açıklanmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili yurtiçi ve yurtdışı literatür çalışmaları da bu bölümde yer almaktadır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise uygulamaya yer verilmiştir. Uygulama da duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi; duygusal zekânın muhasebecilerin örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca duygusal zekâ boyutlarındaki mesleki unvana; örgütsel bağlılık boyutlarındaki mesleki unvana; duygusal zekâ boyutlarındaki deneyim süresine; örgütsel bağlılık boyutlarındaki deneyim süresine; duygusal zekâ boyutlarındaki eğitim seviyesine; örgütsel bağlılık boyutlarındaki eğitim seviyesine dayalı farklılıklar araştırılmıştır. Muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri Bar-On (1997) tarafından geliştirilen beş değişkenli ölçek ile tespit edilmeye çalışılırken, Allen ve Meyer (1984; 1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ile muhasebecilerin örgütsel bağlılık boyutları ölçülmeye çalışılmıştır. Bunun için anket çalışmasıyla elde edilen veriler değerlendirilmiş ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

BÖLÜM I

1. DUYGUSAL ZEKÂ

1.1. Duygu Kavramı

1.1.1. Duygunun tanımı

Duygu (emotion) sözcüğünün kökü *moter*dir. Latince hareket etmek anlamına gelen fiile “e-“ ön eki getirildiğinde anlam uzaklaşmak olur ki, bu her duygunun bir harekete yönelttiği fikrini vermektedir (Goleman, 2013:32).

Mayer ve Salovey (1990)’e göre duygular; fizyolojik, bilişsel, motivasyona dayalı ve deneysel psikolojik sistemleri içeren uyum sağlayıcı organize tepkilerdir ve kişinin fizyolojik tepkileri, bilişi, şuuru, farkındalığı gibi pek çok psikolojik alt sistemleri koordine eden içsel olaylar olarak etki göstermektedir (Çakar ve Arbak, 2004:27).

Duygu; basit ya da karmaşık bir zihinsel değerlendirme süreci ile bu sürece yönelik olarak verilen ve duygusal beden haliyle sonuçlanan fakat beynin kendisine yönelik olarak da ek zihinsel değişikliklerle sonuçlanan yönlendirici tepkilerin bileşimidir (Damasio, 1999:145).

Goleman’a göre duygu bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimidir (Goleman, 2013:145). Cooper ve Sawaf’a göre duygular, bireyin içinde yükselen değerleri harekete geçiren ve davranışları

şekillendiren enerji akımları olup, dışı doğru yayılarak başkalarını etkilemektir (Cooper ve Sawaf, 2010).

Herkes aynı düşüncede olmasa da, bazı kuramcılar temel duygu kümeleri olduğunu öne sürüyor. Bu kümenin başlıca adayları (Goleman, 2013:373):

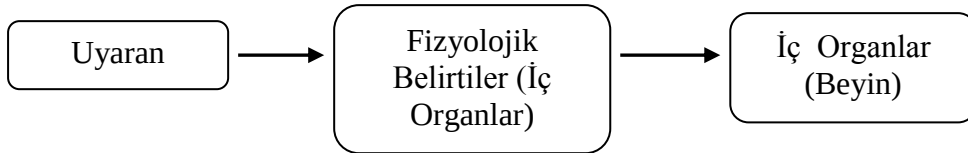
- *Öfke*: hiddet, hakaret, içleme, gazap, tükenme, kızma, sinirlenme, hınç, kin, rahatsızlık, alınganlık, düşmanlık ve belki de en uç noktada, patolojik nefret ve şiddet
- *Üzüntü*: acı, keder, neşesizlik, kasvet, melankoli, kendine acıma, yalnızlık, can sıkıntısı, umutsuzluk ve patolojik olduğunda şiddetli depresyon
- *Korku*: kaygı, kuruntu, sinirlilik, tasa, hayret, şüphe, uyanıklık, vicdan azabı, huzursuzluk, çekinme, ürkme, dehşet, patolojik olduğunda ise fobi ve panik
- *Zevk*: mutluluk, coşku, rahatlama, tatmin, haz, sevinç, eğlenme, gurur, tensel zevk, heyecan, vecd hali, hoşnutluk, kendinden geçme, aşırı zindelik, kapris ve en uç noktada mani
- *Sevgi*: kabul görme, dostluk, güven, iyilik, yakın ilgi, sadakat, hayranlık, aşırı tutkunluk, muhabbet
- *Şaşkınlık*: şok, hayret, afallama, merak
- *İğrenme*: hor görme, aşağılama, küçümseme, tiksime, nefret etme, hoşlanmama, itici bulma
- *Utanç*: suçluluk, mahcubiyet, hayal kırıklığı, pişmanlık, küçük düşme, üzülme, çile ve nedamet

Dili harekete geçiren duyguların olumlu-pozitif ve olumsuz-negatif duygular olmak üzere iki boyutta değerlendirmek mümkündür. Olumlu duyguların bireyleri motive ettiği, olumsuz duyguların ise yoğun biçimde yaşanması durumunda, entelektüel zekâyı bloke ederek isteksizlik, verimsizlik, konsantrasyon kayıpları, odaklanamama, algı bozuklukları vb. gibi sorunlar yaratarak birey performansını olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir (Yaylacı, 2006:75).

1.1.2. Duygu teorileri

Duygu konusu karmaşık bir zihinsel işlev olduğundan duygusal durumları açıklamaya yönelik olarak çeşitli teoriler öne sürülmüştür. Bu alandaki belli başlı teoriler şunlardır:

James-Lange'in Duygu Teorisi: W. James duygu alanındaki teorisini 1884 yılında geliştirmiştir. Bu kurama göre “bedenimiz çevre koşullarındaki değişikliklere tepki gösterir”. Biz bedenimizin bu tepkilerinin farkına varınca, bir duygu duyarız. Bu kuram önce fizyolojik değişiklerin olduğunu, duygusal durumun bundan sonra oluştuğunu öne sürer. Örneğin, bir tehlike durumunda terleriz ya da sesimiz, ellerimiz, bacaklarımız titrer; bunların farkına varıldıktan sonra “korku” duygusunu duyarız.

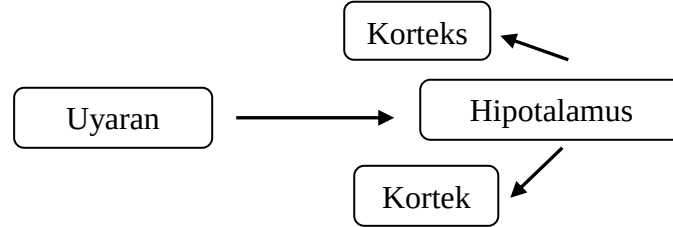


Şekil 1.1: James-Lange kuramı

James-Lange kuramı deneysel verilerle desteklenmemiştir. Daha çok iç organların çalışmasına ağırlık verdiği ve beyni dışladığı için eleştirilmiştir (Doğan, 1999: 71). W. James, hissettiğimiz duygudaki önemli faktörün, beklenmedik bir duruma tepki olarak meydana gelen değişikliklerden gelen geri besleme olduğunu savunmaktadır. Aynı dönem Danimarkalı psikolog Carl Lange de benzer bir sonuca varmış ve bu nedenle bu kurama James-Lange kuramı adı verilmiştir (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1995: 55-56).

Cannon-Bard teorisi: 1927’de Walter Cannon, James-Lange teorisinin bazı eksik yönleri olduğunu ifade ederek konu üzerinde çalışmaya başlamış, 1934’de de Philip Bard konu üzerinde daha detaylı bir çalışma yapmıştır (Weiten, 2007: 427). Cannon ve Bard duygusal durumların temelinde merkezi sinir sisteminin önemli bir rolünün olduğunu göstermiştir. Cannon-Bard teorisi “duyguların talamusun uyarılmasıyla ortaya çıktığını, anlatımın ise hipotalamik yapıların işlevleriyle ilgili olduğunu öne sürer. Buna göre, bir uyarıcı hipotalamusu uyardığında aynı anda iki işlev ortaya çıkar;

- Uyarı ile hipotalamus fizyolojik değişiklikleri ortaya çıkarır ve merkezi sinir sistemini uyarır.
- Hipotalamus aynı anda kortekse sinirsel akım göndererek duyguların farkına varmamızı sağlar.



Şekil 1.2: Cannon-Bard teorisi

Papez-MacLean kuramı: Bu kuram James-Lange kuramının beyni dışladığını, Cannon-Bard kuramının ise duygusal durumlardan sorumlu beyin alanı hakkında hatalı olduğunu öne sürer. Bu kurama göre, “duygusal durumların ortaya çıkmasından ve düzenlenmesinden hipotalamus değil, limbik sistem sorumludur”.

Arnold-Lindsey kuramı: Bu kuram temel olarak “duyguların kendilerinden de duygu doğabileceğini” öne sürer. Örneğin, bir insan kendi içinde bir öfke duygusunun doğduğunu ve bu duygunun anlatımının arttığını fark edebilir. “Aktivasyon kuramı” adı da verilen bu kurama göre, işlemler “uyaran-hipotalamus-korteks-çevresel organlar” arasında kapalı bir ortamda olmaktadır. Arnold-Lindsey kuramı göreceli olarak daha az özgül, fakat daha az tartışmalı ve daha gerçekçi olarak kabul edilir.

Kognitif (Bilişsel) kuram: Biliş insan zihninin dünyayı ve çevresindeki olayları anlamaya yönelik yaptığı işlemlerin tümüdür. Dıştan alınan uyarıların algılanması, önceki bilgilerle karşılaştırılması, yeni bilgilerin oluşturulması, elde edilen bilgilerin belleğe depolanması, hatırlanması ile zihinsel ürünlerin kalite ve mantık yönünden değerlendirilmesi, bilişsel faaliyetlerdir (Saylan vd., 2007: 130).

Birey belli bir yer ve zamanda öğrendiği bilgiyi, davranışçılarda olduğu gibi hemen ortaya koymak zorunda değildir. İstendiği zaman ve yerde uygulamaktadır. Öğrenmede içsel güdülenme etkilidir. Başkalarının ödül vermesi ya da uyarıcı sunması

önemli değildir. Önemli olan bireydir. Öğrenme bireyin istediği zamanda gerçekleşmektedir. Öğrenmenin sorumluluğu bireye aittir. Bireyin yeni gelen bir bilgiyi öğrenebilmesi için, öğrenme işine etkin olarak katılması, kendine sunulan uyarıcıları seçmesi, bunları kendisi için anlamlı hale getirmesi ve en uygun tepkiyi üretmesi gerekmektedir. Birey çevrede sunulan uyarıcılardan hangisini seçeceğine ve onu zihninde nasıl işleyerek hangi bilgileriyle ilişki kuracağına kendisi karar vermektedir (Saylan vd., 2007: 130).

Sosyobiyolojik kuram: Toplumsal bir varlık olan insan topluma ve kültüre uygun davranışlar ortaya koyar. Bu davranışlar evrim sürecinde değişmiş ve gelişmiştir; bazı davranışlar ortadan kalkarken, bazı yeni davranışlar kazanılmıştır. Duygusal durumlar için de benzer bir sürecin işlediği öne sürülür. Bazı duygular ortadan kalkarken, bazıları varlıklarını sürdürmüşlerdir.

Bu kuram duyguların nörofizyolojik temellerini açıklamaz. Duyguların niçin sürdüğünü, insan yaşamındaki rolünü ve önemini açıklar. Buna göre, duygular insanın çevreye uyum sağlamasına yardım eder (Doğan, 2007: 72).

1.2. Zekâ Kavramı

1.2.1. Zekânın tanımı

Zekâ, en genel anlamıyla soyut düşünme, kavrama, problem çözme, bildiklerini yeni durumlara uygulama, akıl yürütme, bellek, geçmiş deneyimlerden kazanılan bilgileri kullanma gibi zihinsel yetilerin toplamıdır (Pfeiffer, 2001).

Zekânın tek bir kabiliyette kendini göstermemesi, aksine farklı becerilerden oluşan kapsamlı bir özellikte olması nedeniyle birçok tanımı mevcuttur (Konrad ve Hendl, 2001: 41; Yılmaz, 2007: 7).

TDK zekâyı, insanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma, anlık, dirayet, zeyreklik, feraset şeklinde tanımlamaktadır.

Wechlser'e göre zekâ dünyayı anlayabilme, düşünebilme ve zorluklarla karşılaştığında kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabilme becerisidir (Çakar ve Arbak, 2004: 26). Mayer'e göre zekâ, objeler arasında benzerlikleri ve farklılıkları görebilme ve ayrı ayrı parçaların birbiriyle olan ilişkilerini analiz edebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Mayer et al, 2001).

Zekâ tanımının içinde bulunulan dönemden nasıl etkilendiği akademisyenlerin zekâyı nasıl tanımladıkları üzerinde 1921 ve 1986 yıllarında yapılmış olan iki çalışmanın sonuçlarına değinerek görebiliriz (Sutarsa, 1998). 1921 yılında akademisyenlere yapılan çalışmanın sonuçları akademisyenlerin zekâyı oluşturan temel yeteneklerin problem çözme, karar verme gibi üst düzey beceriler, öğrenebilme yeteneği ve çevreye uyum yeteneği olduğunu göstermektedir. 1986 yılındaki çalışmada ise zekâyı oluşturan yetenekler üst düzey beceriler, kültür tarafından değer verilen yetenekler ve yönetici süreçler olarak sıralanmaktadır. Buradan da görüldüğü gibi zekâ tanımı üst düzey beceriler gibi temel bir yeteneği içerse de diğer boyutları açısından zaman içinde büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Benzer zekâ kültürel değerlerden etkilenmekte ve farklılaşmaktadır. Batı kültüründe; hızın zekânın temel bir ögesi olduğu düşünülürken, Çin kültüründe ise kişinin kendini tam olarak bilebilmesi zekânın temel bir ögesi olarak ele alınmaktadır (Rau, 2001).

İlk zekâ testi 1905 yılında "Binet-Simon Zekâ Ölçeği" adı ile Alfred Binet tarafından çocuklar için hazırlanmıştır (Koroğlu, 2006: 16). Binet testi Fransız eğitim sisteminde özel eğitim olabilecek üst düzeyde zekâyı sahip öğrencileri belirleme için geliştirilmiştir (Davis, 2008:3) farklı zekâ bileşenlerine ait sınıflandırmalar, zekâ temellendirmeleri ve zekânın gelişimine ait teoriler farklı zekâ kuramlarını ortaya çıkarmıştır.

1.2.2. Zekâ teorileri

Zekâ üzerinde geliştirilen teorilerin ölçütleri matematik, mekanik ve dil gibi yeteneklerle problem çözme becerileri esas alınmıştır. İnsanların kültür ve yaşayışlarının farklı oluşu ve herkes için standart bir zekânın olmaması farklı zekâ teorilerini geliştirmiştir.

Spearman'ın zekâ teorisi: İngiliz Psikolog Charles Spearman zekâ teorisi üzerinde çalışmaya 1900'ler civarında başlamıştır. Bir alanda parlak olan insanların sıklıkla diğer alanlarda da parlak olduğunu gördüğünü fark etmiştir. Bu nedenle, Spearman, zekânın spesifik becerilerin toplanmasından daha fazlası olduğunu belirtmiştir. Zekânın her eyleme akan oldukça genel bir tür zihinsel enerji kuyusu veya kaynağı olduğunu ifade etmiştir. Zeki insan her şeyi kolay anlar, iyi kararlar verir, ilginç konuşmalar yapar vb çeşitli durumlarda zekice davranır. Hepimiz bazı alanlarda diğerlerine göre daha hızlıyız. Örneğin matematiği kolay bulabiliriz ama bir makale yazmak için saatler harcayabiliriz. Ama Spearman aynı altta yatan genel zekânın farklı aktivitelerde ortaya çıktığı basit yollar olarak bu farklılıkları görmüştür. Bir kuyu veya kaynak imgesine dönmek için, genel zekâ spesifik yeteneklerin farklı doğrultularda akan sular gibi aktığı çeşmedir (Morris, 1988: 300).

Piaget'in uyum teorisi: Piaget'nin zekâ kuramına göre zekânın üç önemli özelliği, “uyum”, “devingen denge” ve “zihinsel eylemler dizgesi” oluşudur. Eğitim, bu uyumu, bu dengeyi ve bu eylemleri arttırmalıdır. Daha doğrusu, iş ve çalışma, bu özellikleri arttırarak, bunları, daha belirgin hale getirmelidir. Ona göre, zekânın temel işlevleri, kısaca “anlama” ve “buluş”(keşfetme) dur. Jean Piaget, zekâyı organizmanın çevreye uyumu biçiminde açıklamaktadır. O, zekâyı üç önemli özelliği açısından tanımlamaktadır. Ona göre zekâ şu biçimlerde tanımlanabilir (Binbaşoğlu, 1995: 86).

- Zekâ, çevre ile etkileşim sonucunda, ”kişinin çevreye yaptığı uyumun özel bir hali”dir.
- Zekâ, “zihinsel yapı” ile “çevre” arasındaki bir tür devingen (dinamik) denge halidir.
- Zekâ, bir “zihinsel eylemler dizgesi”dir.

Piaget entelektüel gelişmenin doğuştan getirilen iki özellikle meydana geldiği görüşündedir; o bunları organizasyon ve adaptasyon olarak adlandırır. Organizasyon basit süreçlerin üst sıradaki zihinsel yapıları-görme, dokunma, adlandırma ve benzerleri inşa edilmesidir. Birey böylece düşündüğü dünya için kendi sistemini

kompoze eder. Adaptasyon bireyin çevresiyle etkileşimi sonucu meydana gelen devamlı bir değişimdir. O, birey tecrübeleri özümlediğinde- (tecrübeleri var olan zihinsel yapıya yerleştirdiğinde) – tecrübelerinde zihinsel yapıya uymayanları serbest bırakarak zihinsel yapıyı değiştirdiğinde meydana gelir (Charles, 2003).

Cattell'in çift faktörlü zekâ teorisi: Psikolog R. B. Cattell, her bir grup içinde spesifik yetenekler arasında sadece küçük bir farkla, sadece iki grup zihinsel yeteneğin olduğuna inanmıştır (Cattell, 1971). İlk grup Cattell'in adlandırdığı gibi mantık yürütme ve sözel ve sayısal beceriler gibi kristalize zekâ veya yeteneklerdi. Bunlar okulda vurgulanan yetenek türleridir ve bunun sonucu olarak, Cattell, kristalize zekâ testleri puanlarının deneyim ve resmi eğitimden büyük oranda etkilendiğine inanmaktadır. Uzamsal veya görsel imge, görsel detayları fark etme yeteneği ve ezber bellek gibi Cattell'in akışkan zekâ olarak adlandırdığı ikinci yetenek grubunu oluşturmaktadır. Akışkan zekâ testleri puanları deneyim ve eğitimden çok daha az etkilenir (Morris, 1988: 303).

Sternberg'in üçlü zekâ modelleri: Sternberg'in “Başarılı Zekâ” (1996) adlı eserindeki bulgular ise IQ'nun gerçek yaşamdaki başarının %4'ü ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Sternberg 1999 yılında modelini geliştirerek “başarılı zekâ”yı tanımlamıştır. Başarılı zekâ; kişinin sosyo-kültürel çevresinde başarıya ulaşmak için, ortama uyum sağlama, ortamı şekillendirme ve seçme eylemleri arasındaki dengeyi sağlama yeteneğidir. Sternberg'in ortaya koyduğu bu iki model duygusal zekânın pratik hayattaki rolünü vurgulaması açısından önemlidir (Çakar ve Arbak, 2004: 28-30).

Robert Sternberg, yakın dönemde zekâyı anlamada çok farklı bir yaklaşım içeren üçlü bir zekâ teorisi önermiştir. Sternberg, standart zekâ testlerinde hiçbir zaman iyi yapmamıştır. Sternberg, sadece Standard IQ testlerindeki soruları çözmek için gerekli bilişsel süreçler konusunda değil aynı zamanda bu süreçler ve gerçek hayattaki zekâ davranışı arasındaki ilişki konusunda oldukça meraklıydı. Bu soruları biraz derinlemesine çalıştıktan sonra, Sternberg, insan zekâsının önceki kuramcılar tarafından hayal edildiğinden çok daha geniş bir beceri çeşitliliği içerdiği ve gerçek dünyanın zekâyı anlamada çok daha önemli olduğu sonucuna varmıştır (Morris, 1988: 303-304).

Thorndike'in zekâ teorisi: Thorndike, sosyal zekâ kavramını ortaya atan ilk kişi olup, zekâyı üç bölüme ayırmıştır: Soyut zekâ (örneğin; düşünceleri yönetme ve anlama), mekanik zekâ (örneğin; somut cisimleri yönetme ve anlama) ve sosyal zekâ (örneğin; insanları yönetme ve anlama). Sosyal zekâ, sosyal olaylarda kendisinin ve başkalarının davranışlarıyla ilgili bilginin başarılı bir şekilde kullanılmasını sağlamak için bireyin kendisinin ve başkalarının davranışlarını algılama yeteneğini ifade etmektedir (Doğan ve Şahin, 2007: 234).

Thurstone'un zekâ teorisi: Thurstone'un zekâ teorisi Chicago Üniversitesi'nin öğrencilerine uygulanan bir dizi test sorularının analiz başarısına dayanıyordu. Zekânın genel bir faktör olduğu teorisini reddederek, bunun yerine birbirlerinden bağımsız bir çok zihinsel becerinin merkezde olduğu bir teori ortaya attı:

- sözlü anlamda kabiliyeti,
- kelime akıcılığı
- rakamsal beceriler,
- algılama hızı,
- fiziksel olarak tasavvur edebilme,
- hafıza
- düşünme ve problem çözebilme kabiliyeti

Bu tez, devreden faktör teorisi olarak tanımlanmaktadır. 40'lı yıllardan beri farklı faktör teorilerini yönlendiren bir zekâ modeli olmuştur (Konrad ve Hendl, 2001: 47).

L.L. Thurstone, bir Amerikalı psikolog, Spearman'la kısmen aynı fikri paylaşmıştır ama daha fazla dikkat gerektiren çeşitli yetenekler arasındaki farklılıkları düşünmüştür. Çeşitli zekâ testlerinin sonuçlarından, Thurstone yeni birincil zihinsel yetenek listesi oluşturulmuştur (Morris, 1988: 302):

S - Uzamsal yetenek	M – Bellek
P – Algısal hız	W – Kelime/sözcük akıcılığı
N – Sayısal yetenek	R – Mantık yürütme
V – Sözel anlam	

Spearman'dan farklı olarak, Thurstone bu yeteneklerin göreceli olarak birbirinden bağımsız olduğuna inanmıştır. Yüksek uzamsal yeteneği olan bir kişi kelime akıcılığında daha düşüktür. Örneğin, Thurstone bu birincil zihinsel yeteneklerin genel zekâ konusunda konuştuğumuzda demek istediğimiz şey olduğunu hissetmiştir. Thurstone'a göre, bu yeteneklerin biri veya daha fazlasının herhangi bir entelektüel aktivitede bulunabilir. Bir kitap okumak için, sözel anlama, kelime akıcılığına ve mantık yürütmeye ihtiyacınız vardır. Aynı kitabı sınav için çalışmak için, belleğe de ihtiyacınız vardır. Bundan dolayı, Thurstone, Spearman'inkinden bir şekilde daha karmaşık bir zekâ modeli sunmuştur (Morris, 1988: 302).

Gardner'in çoklu zekâ teorisi: Çoklu Zekâ Kuramı (ÇZK), 1983'te Howard Gardner tarafından “Zihnin Çerçeveleri” adlı kitabında ortaya konulmuş ve değişik zekâ alanlarından bahsedilmiştir. Gardner kuramında (Demircioğlu ve Güneysu, 2000) her bireyin farklı derecelerde çeşitli zekâlara sahip olduğunu; bunun da kişilerin öğrenme biçimlerini, ilgilerini, yeteneklerini ve eğilimlerini açıkladığını vurgulamaktadır. Gardner'ın zekâ alanları: Sözel-dilsel, mantıksal-matematiksel, görsel-uzamsal, müziksel-ritmik, bedensel-kinestetik, sosyal-kişilerarası ve kişisel-özedönük olmak üzere yedi türdür. 1999 yılında yazdığı “Intelligence Reframed” adlı kitabında bu zekâ türlerine sekizinci tür olan doğacı zekâyı ekleyen Gardner, çoklu zekâ kuramını yeniden formüle etmiştir (Çuhadar, 2006: 488–489). Tablo 1.1'de Howard Gardner'e ait sekiz zekâ türü görülmektedir.

Tablo 1.1: Gardner çoklu zekâ türleri

-
- Sözel – Dilbilimsel Zekâ
 - Mantıksal – Matematiksel Zekâ
 - Görsel – Uzamsal Zekâ
 - Müziksel – Ritmik Zekâ
 - Bedensel – Kinestetik Zekâ
 - Sosyal – Kişilerarası Zekâ
 - Kişisel – Öze Dönük Zekâ
 - Doğacı – Varoluşçu Zekâ
-

Bir Nöro-Psikolog olan Prof. Howard Gardner zekâ kavramının bilinenden farklı olduğunu belirterek yeni bir tanım getirmiştir (Çakır, 2013, <http://www.turkish-media.com>, 15 Aralık 2013’de erişildi). Howard Gardner’e kadar, zekânın tek olduğu, ömür boyu değişmeyeceği veya zekânın doğuştan sabit olduğu ve çevrenin etkisiyle fazla değişiklik göstermesinin mümkün olmadığı düşünülmekteydi. Gardner zekânın farklılıklar gösterdiğini ortaya atarak bu farklılıkların ve çeşitliliğin bireyin öğrenme biçimini, zayıf ve kuvvetli yönlerini, ilgi alanlarını belirlediğini öne sürmüştür (Çakar ve Arbak, 2004: 29).

Gardner’a göre zekâ (Çakır, 2013, <http://www.turkish-media.com>, 15 Aralık 2013’de erişildi); “İçinde yaşanan toplumda faydalı bir şeyler yapabilme kapasitesidir.” Her insan da kendine özgü bulunan yetenek ve beceriler bütünüdür. Kişi bu becerisini bulunduğu ortama, mekâna, zamana göre geliştirmektedir. Her birey sahip olduğu zekâlarla birlikte farklı bir öğrenme, problem çözme ve iletişim kurma yöntemine sahip olmaktadır.

Dünya tarihine şöyle bir bakıldığında Gardner’ in teorisini destekleyen pek çok önemli ayrıntıya ve olaya rastlanıldığı görülmektedir. Dünyanın en ünlü atletleri ve en büyük müzisyenlerinin IQ sınavlarından çok düşük puanlar almalarına rağmen kendi alanlarında başarılı olmalarının nedeni, bu başarılı insanların zihinsel yeterliliği, farklı ilgi ve beceri alanları ile tanımlanabilmektedir. Çünkü her insanın kendini ifade ederken kullandığı dil farklıdır. Bir müzisyen kendini yaptığı bestelerle, bir tiyatrocuyu kendini

canlandırdığı rollerle ya da bir ressam çizgileriyle kendini ifade ederken farklı diller kullanmaktadır (Yavuz ve Tokmak, 2009).

Gardner'ın ileri sürdüğü sekiz türdeki zekâ alanlarına aşağıda ayrıntıları ile yer verilmiştir.

1. *Sözel – Dilbilimsel zekâ*: Sözel zekâ kelimelerle düşünme ve ifade etme, dildeki kompleks anlamları değerlendirme, kelimelerdeki anlamları ve düzeni kavrayabilme becerisidir. Aynı zamanda, şiir okuma, mizah, hikaye anlatma, gramer bilgisi, mecazi anlatım, benzetme, soyut ve simgesel düşünme, kavram oluşturma ve yazma gibi karmaşık olayları içeren dili üretme ve etkili kullanma becerisidir (Vural, 2005: 238). Bu türdeki zekâ, bir insanın kendi dilini, gramer yapısı ve sözcük dizimine uygun olarak büyük bir ustalıkla kullanmayı gerektirmektedir. Aynı zamanda bu dilde vurgu ve kavramlar da kastettikleri anlamlarına uygun bir şekilde kullanılmaktadır. Dolayısıyla sözel-dil zekâsı, başkalarını bir işi yapmak için ikna etmek, başkalarına belli bir konuda bilgi sunmak, başkalarına belli bir işin nasıl yapılacağını açıklamak veya bir dil bilimci gibi dilin özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak gibi dil ile ilgili bütün faaliyetleri içermektedir (Saban, 2003: 7).
2. *Mantıksal – Matematiksel zekâ*: Bir bireyin bir matematikçi, bir vergi memuru veya istatistikçi gibi sayıları etkili bir şekilde kullanabilmesi ya da bir bilim adamı, bir bilgisayar programcısı veya bir mantık uzmanı gibi sebep-sonuç ilişkisi kurarak olayların oluşumu ve işleyişi hakkında etkili bir şekilde mantık yürütebilme kapasitesidir. Bu zekâ ayrıca, mantık kuralları, neden-sonuç ilişkileri, varsayım oluşturma ve sorgulama ve buna benzer soyut işlemlere duyarlılığı içerir. Mantıksal-matematiksel zekâ, nesneleri sınıflayarak, nesnelerin belli özelliklerini niceliksel olarak sayısallaştırarak, hesaplayarak, genellemeler yaparak, hipotezleri test ederek kullanır (Akamca ve Hamurcu, 2005: 179).
3. *Görsel-Uzamsal zekâ*: Yüzey ve onun içinde bilginin kullanımını gerektiren durumları, farklı derinlik ve açılardan formlar tasarlama yeteneğini kapsamaktadır. Resim, grafik ve heykel gibi görsel sanatlar; denizcilik, harita yapımcılığı ve mimarlık, satranç gibi oyunlar bu zekâ

alanına hitap etmektedir. Bu zekâ alanında görme duyusu olmaktadır. Buna bağlı olarak şekiller tasarlama ve zihinde resimler yaratma yeteneğini ilgilendirmektedir (Ayaydın, 2004). Bu zekâ türünde gelişmiş insanlar, zihinlerinde resimler yaratmakta ve çizmektedirler; renkleri iyi kullanabilmekte, iyi harita okuyabilmektedirler. Görsel sanatlarda üretim yapmaktan hoşlanmaktadırlar.

4. *Müziksel – Ritmik zekâ*: Sesler, notalar, ritimlerle düşünme, farklı sesleri tanıma ve yeni sesler, ritimler üretebilme becerisidir (Köksal, 2006: 475). Bu zekâyâ sahip kişiler; ses (ezgi), ritim (süre), tempo (hız), nüans (gürlük), armoni ve müzik formları gibi müziğin çeşitli öğelerini kolaylıkla ayırt edebilmekte, çalgı çalmada, şarkı söylemede üstün başarı gösterebilmekte ve beste yapabilmektedir. Çeşitli olayların oluşumunu ve işleyişini müziksel bir dille düşünmeye, yorumlamaya ve ifade etmeye çalışma, müzik zekâsını belirleyen unsurlardandır (Bayzan, 2013, <http://www.akillidershane.org>, 10 Aralık 2013’da erişildi).
5. *Bedensel – Kinestetik zekâ*: Aklın ve vücudun mükemmel bir fiziksel performansla birleştirilerek, belli bir amaca yönelik faaliyetlerin sergilenebilmesi yeteneğidir (Canbulat, 2007: 61). Bedensel- kinestetik zekâyâ sahip bireyler; problem çözmek, bir model inşa etmek veya bir ürün meydana getirmek için vücudun belli organlarını kullanabilme yeteneklerine sahiptirler. Bedensel–kinestetik zekâ alanı koordinasyon, denge, güç, esneklik ve hız gibi bazı fiziksel yetenekleri ve bu yeteneklerin hepsinin bir arada işlenmesini sağlayan devinimsel nitelikteki bazı özel becerileri de içermektedir (Saban, 2003: 11).
6. *Sosyal – Kişilerarası zekâ*: Kişilerarası ilişkilerde kendini ifade etme ve karşısındaki ile empatik iletişim kurma yetisine ilişkin zekâ türüdür. Bu zekâ türü, diğer insanlarla sözlü ve sözsüz iletişim kurma, grup içinde işbirlikli çalışma yeteneklerini içermekte, ruh halleri, huylar, yönelimler gibi insanlar arasındaki ilişki farklarını da ortaya koymaktadır. Bu zekâ türünde gelişmiş insanlar, kendilerini başkalarının yerine koyma ve onları anlayabilme, duygu düşünce ve inançları ile özdeşleşebilme

becerilerine sahiptirler (www.ansiklopedi.turkcebilgi.com, 18 Aralık 2013’de erişildi).

7. *Kişisel – Öze dönük zekâ*: Bireyin kendi iç dünyasını, duygu yapısını, düşüncelerini tanıyıp bununla kontrollü bir şekilde yaşama becerisidir. Yalnız kalmak, yaptığı işlerin olumlu ya da olumsuz değerlendirmesini yapıp bunlardan ders çıkarmak, bağımsız olmak gibi özellikler bu tür zekâ yapısına sahip olan kişilerde baskın olarak bulunmaktadır (Çakır, 2013, <http://www.turkish-media.com>, 15 Aralık 2013’de erişildi).

Kişisel-öze dönük zekâda, kişi kendisini tanımakta ve kendisi hakkında sahip olduğu bu bilgi ve anlayış ile çevresinde uyumlu davranışlar sergilemektedir. Bu zekâ türü kişinin kendisini objektif olarak (kendisini güçlü ve zayıf olduğu yanları ile birlikte) değerlendirmesi yeteneğini içerirken sahip olduğu duyguların, ihtiyaçların veya amaçların farkında olması, kendisini iyi disipline etmesi ve kendisine güvenmesi gibi yetenekleri de içermektedir (Saban, 2003: 13)

8. *Doğacı – Varoluşçu zekâ*: Gardner tarafından açıklanan son zekâdır ve doğal çevreyi anlama, tanıma ile ilgilidir. Doğacı zekâ, kişinin çevredeki bitki ve hayvan türlerini fark ettiklerinde ve alt türlerinin sınıflandırma prensiplerini yaratabildiklerinde ortaya çıkmaktadır. Çeşitli çiçekleri ayırt edebilen farklı hayvanları adlandırabilen hatta ayakkabı, araba, giysi çizimlerini ortak kategorilere yerleştirebilen çocuklarda bu zekânın gelişmiş olduğu gözlenebilmektedir. Bu zekâ hem yapay hem de doğal çevreyi kapsamaktadır. İzci, dağcı, biyolog ve zoologlar bu zekâları gelişmiş kişilerdir (Şahinkaya, 2006: 22).

Gardner’ın çoklu zekâ kuramı hala gelişmekte olan bir modeldir ve Gardner en son olarak ruhsal (spiritual) zekâ adını verdiği bir zekâ boyutunu da aday zekâ olarak modele yerleştirmiştir. Bu zekâ boyutları pek çok alt grupları içermekte ve hepsi de birbiriyle etkileşim içinde bulunmaktadır (Çakar ve Arbak, 2004: 29).

Çoklu Zekâ Kuramına göre insanlar yukarıda sözü edilen zekâ alanlarının tümüne sahiptir. Ancak her bireyin zekâ profili birbirinden farklıdır. Başka bir anlatımla, söz konusu zekâ alanları her insanda farklı düzeylerde gelişmiştir. Bunun yanı sıra her insanın baskın olarak bir veya birden fazla zekâ alanı bulunmaktadır. Örneğin, bir kişide görsel ve mantıksal-matematiksel zekâlar baskın olarak çalışırken, diğer bir bireyde kişilerarası ve müzikal zekâlar baskın olabilmektedir. Ancak bu zekâ alanlarının hiçbirisi tek başına var olamaz (Çırakoğlu ve Saracaloğlu, 2009: 428).

Guilford'un çoklu zekâ teorisi: J.P.Guilford, hem Spearman'ın hem de Thurstone'un zekâ modellerini tamamlanmamış /eksik bulmuştur. Guilford üç temel zihinsel yetenek türü ayırmıştır: işlemler, düşün eylemi; içerikler, düşündüğümüz terimler – kelime ve semboller gibi; ve ürünler, ortaya attığımız fikirler. Bu kategorilerin her biri daha da ayrılabilir (Morris, 1988: 302).

Guilford'a göre, tüm zihinsel aktivite, bir ürünle sonuçlanan bir tür içerik üzerinde bir işlem içerir. Örneğin, bir belediye başkanlığı seçiminde adaylarla ilgili bir gazete sütunu okuyorsunuz. Okuma üç işlem içerir: biliş, bellek (adayların konuşmaları ve reklamlarını hatırlarsın) ve değerlendirme (kendinize yazarın ve adayların bir anlamı olup olmadığını sorarsınız). Bu işlemleri gerçekleştirmede iki tür içerik kullanırsınız: semantik (kelimeler) ve davranışsal (tanımlanan aktiviteler veya davranış). Okumanızın ürünleri çıkarımlar (bu kişi iyi bir belediye başkanı olur, o kişi olmaz) ve sınıflardır (iki aday liberal, üçüncü muhafazakâr). Ayrıca bazı ilişkiler de keşfedebilirsiniz. Belki de merkezi şehirde doğan aday banliyölerde yetişen diğer iki adaydan daha iyi problemini anlar (Morris, 1988: 302).

1.3. Duygusal Zekâ Kavramı

1.3.1. Duygusal Zekâ Kavramı Gelişimi

Duygusal zekâ kavramı 19. y.y.'dan itibaren kullanımı yaygınlaşmıştır (Yaylacı, 2006: 45). Thorndike, 1920'lerde sosyal zekâ kavramını kullanmasıyla duygusal

zekânın oluşumuna katkıda bulunduğu kabul edilir (Bar-On, 2006: 13-25). 1935’de Edgar Doll, 1940’da David Wechsler, 1948’de Ruesch, 1949’da MacLean duygusal zekânın gelişiminde katkıda bulunmuşlardır (Bar-On, 2005).

Duygusal zekânın yapısı hakkında araştırmalar yapan ünlü kişilerden biri de “duygusal bölüm” (Emotional Quotien) terimini ilk kez kullanan Reuven Bar-On’dur. Farklı bir bakış açısına sahip olan Bar-On duygusal zekâyı kişisel, kişilerarası, uyum, stres yönetim ve genel ruh hali olmak üzere beş bölümde incelemektedir. Bu beş bölümde kendi arasında alt boyutlara ayrılmaktadır (Mayer, Salovey, Caruso, 1997:404). Gardner (1983), çoklu zekâ teorisini ileri sürmüş ve duygusal zekâ kavramına katkı ve kaynak sağlamıştır (Bar-On, 2005).

Duygusal zekâ, akademik olarak ilk kullanımı ABD’de bir doktora öğrencisi olan W.L. Payne tarafından 1985 yılında kullanılmıştır. Bu alandaki araştırmalardan biriside 1990’lı yıllarda J. Mayer ve Salovey tarafından sosyal zekânın bir parçası olarak duygusal zekâ üzerine çalışmalar yapılmıştır. Mayer ve Salovey’in bu çalışmaları akademik çevrelerce incelenmeye başlanmıştır. Kavramın yaygınlaşmasını ve akademik çevrelerin dışına yayılmasını sağlayan ise Daniel Goleman’ın 1995 yılında çıkarttığı “*Duygusal Zekâ, Neden IQ’dan Önemlidir?*” adlı kitap olmuştur. Kitap kamuoyunun ilgisini çekmiş ve konuyla ilgili pek çok çalışma yayımlanmaya başlamıştır (Çakar ve Arbak, 2004: 34).

Tablo 1.2: Duygusal zekâ kavramının tarihsel gelişimi**1900-1969**

Sosyal zekâ kavramı ilk kez ortaya çıkmıştır. Zekâ için psikolojik test sahası bu dönem içerisinde geliştirilmiştir ve zekâ testleri teknolojisi ortaya çıkmaya başlamıştır.

1970-1989

Yapay zekâ hakkında yapılan çalışmalarla bilgisayarların nasıl anlayabileceği ve duygusal görüş hakkında mantık yürütebilecekleri incelenmiştir.

Sosyal zekâ üzerinde deneysel çalışmalar yapılmış ve sosyal zekâ yüzdeler bölümlere ayrılmıştır.

Beyin gelişimi konusunda yapılan araştırmalar duygu ve mantık arasındaki bağlantıyı ayırmaya başlamış ve bu dönemde duygusal zekâ terimi nadiren kullanılmaya başlanmıştır.

1990-1993

Duygusal Zekâ hakkında ilk makalelerin yazıldığı dönemdir.

1994-1997

Daniel Goleman'ın Duygusal Zekâ adlı popüler kitabı yayımlanmıştır. Kitap, Dünya çapında en çok satan ve en çok alanda kopyalanan yapıt olmuştur. Time Dergisi "EQ" terimini kapağında kullanmış ve birkaç kişilik ölçümünü de, yine Duygusal zekâ kavramı adı altında yayımlamıştır.

1998-

Yeni araştırmalar sonucunda değişik zekâ modelleri oluşturulmaktadır.

Kaynak: Mayer John D., Salovey P., Caruso D. R., (2004). *A Furter Consideration of the Issues of Emotional Intelligence*. New Hampshire: Psychological Inquiry, s.250

1.3.2. Duygusal zekânın tanımı

Duygusal zekânın önemi son yıllarda yapılan araştırmalarda işletmelerce anlaşılmakta ve kabul görmektedir. Bilişsel zekâ (IQ), insanların işe yerleştirilmesini sağlayabilirken insanın o işte verimli olması duygusal zekânın katkısı ile olmaktadır. Duygusal zekâ ile ilgili tanımlar araştırmacıların bakış açısına göre farklılıklar gösterebilmektedir.

Salovey ve Mayer'e göre (1990) göre duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olup, sorunların çözümünde davranışlarını kontrol ederek, bunları ayırt edebilmek ve başarıya ulaşmak için insanlarla iyi ilişkiler kurarak bu süreçten elde ettiği bilgiyi düşünce ve eyleminde etkin bir şekilde kullanabilmesi olarak ifade edilmektedir (Salovey ve Mayer, 1990).

Psikanalizci Erik Erikson, duygusal zekâyı, kişiliğin çeşitli yönlerini başarılı bir şekilde bütünleştirme yeteneği olarak tanımlayarak benlik bütünlüğü olarak adlandırmaktadır.

Law, Wong ve Song (2004) duygusal zekâyı duyguları doğru anlatıp ifade edebilme, duyguları bilişsel süreçlere entegre edebilme, duyguları anlayabilme ve duyguların çeşitli durumlar üzerindeki etkilerini anlayabilme gibi duygusal yetenekleri içermektedir (Law, Wong ve Song, 2004: 485).

Cooper ve Sawaf (2010) a göre, duyguların gücünü ve hızlı algılaşını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneğidir.

Goleman (2012)'a göre, duygusal zekâ, kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisidir. Akademik (bilişsel) zekâdan, yani IQ ile ölçülen salt bilişsel yetilerden ayrı olan, ancak onu tamamlayan yeteneklerini tamamlar. Akademik açıdan zeki ama duygusal zekâdan yoksun olan pek çok kişinin akıbeti, IQ'ları daha düşük ama duygusal zekâ becerileri mükemmel olan kişilerin emri altında çalışmak olur (Goleman, 2012: 393).

Baltaş (2011) 'a göre, duygusal zekâ, kendimizle ve başkalarıyla başa çıkabilmeyi kolaylaştıran duyguları tanıma, anlama ve etkin biçimde kullanma yeteneğidir, yani, başkalarının neyi istediklerini, neye ihtiyaç duyduklarını, güçlü ve zayıf yanlarını duyguları değerlendirerek anlayabilmek, stresle başa çıkabilmek ve insanların çevrelerin görmek istedikleri biri olmak için gerekli bir yetkinliktir (Baltaş, 2011: 7).

Bar-On (2005) ise duygusal zekâyı, kişinin çevresel faktörlerin etkilerine ve bu nedenle oluşan isteklerine cevap verebilmek için başarılı olma yetisinde duygusal ve sosyal yeteneklerin bir bütün olarak kullanılması şeklinde tanımlanmıştır (Bar-On, 2005).

Duygusal zekâ ve bilişsel zekâ birbirinin alternatifi değil tamamlayıcısıdır. Bunu akıl-gönül birliği olarak tanımlamak mümkündür. Akıl gücü duygusal zekânın hayata yansıttığı olgunluk olmadan verimli olamaz. Aklından geçenle gönlünden geçenin kesişmesi bireyin potansiyelini ortaya koyma gücünü artırır. Hayatın anlamı ve yaşanabilirliği, aklın ve duyguların etken kullanımından doğan sinerji de gizlidir (Baltaş, 2011: 7).

1.4. Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekânın kavramsal teorisini yetenek modeli ve karma (karışık) model olmak üzere iki temel yaklaşımla ele alındığı görülmektedir. Yetenek modeli, duygusal zekâyı zihni yeteneklerin yani zekânın merkezi gibi görmektedir. Yetenek modeli kendi içinde, duyguları anlama, duyguları algılama, duygulara uyum gösterme ve duyguları yönetme olmak üzere dört bölüme ayrılmaktadır. Karma model, zihni yeteneklerle iyimserlik, kendini geliştirme gibi kişisel karakteristik özelliklerini birlikte incelemektedir. Karma model yetenek modelinin içerdiklerine ek olarak idrak, motivasyon ve sosyal ilişkileri kapsamaktadır (Rooy, Alonso, Viewesvaran, 2005: 689).

Bu çalışmada duygusal zekâ modelleri olarak *Mayer ve Salovey*, *Bar-On*, *Cooper & Sawaf* ve *Goleman*'ın modelleri olmak üzere dört ana model incelenmektedir. Mayer ve Salovey modeli bir yetenek modeli olup, diğer üç model ise karma (karışık) modellerdir.

Tablo 1.3: Duygusal zekâ modelleri

Reuven Bar-On	John Mayer ve Peter Salovey	Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf	Daniel Goleman
5 Genel alan ile 15 beceriyi içerir.	4 Temel alanı içerir.	4 Köşe taşı ile 16 yeterliliği içerir.	5 Temel yetenek ile 25 yeterliliği içerir.
1. Kişisel Beceriler (İçsel Dünya Alanı) - Duygusal benlik bilinci (farkındalık) - Kendine güven (Dışavurum) - Bağımsızlık - Özsaygı - Kendini gerçekleştirme 2. Kişilerarası Alan (Dış Dünya Alanı) - Empati - Sosyal sorumluluk	1. Duyguları tanımlama-algılama - Bireyin duygularını fark etmesi, duygularını tanımlayıp, ifade etmesi - Diğer kişilerin neler, hissettiğini fark etmesi ve duygularını tanımlaması 2. Düşünceleri kolaylaştırmak için duyguları kullanma, duyguyla düşünceleri bağdaştırma - Duyguyu düşüncede kaynaştırmaktır -Duygular etkin ve verimli düşünceyi sağlar. -Duygular yargılara ve hafızaya yardım ederler. 3. Duyguları anlamak - Temel duyguların nasıl	1. KÖŞE TAŞI: Duyguları öğrenmek - Duygusal dürüstlük (duyguları tarafsız olarak algılama) - Duygusal enerji (enerji ve duygular arasındaki ilişkiyi kullanarak başarılı olma) - Duygusal geribildirim (duyguların verdiği mesajlara göre hareket etme) - Pratik sezgi (duyguları pratik şekilde sezme) 2. KÖŞE TAŞI: Duygusal zindelik - Öz varlık (kişinin duygusal varlıkları) - Güven çemberi (oluşturduğu güven ortamı)	I. KİŞESEL YETERLİLİKLER 1. Özbilinç (duygusal farkındalık) - Duygusal bilinç - Doğru öz değerlendirme - Özgüven 2. Kendine çekidüzen vermek (duyguları yönetme) - Özdenetim - Güvenilirlik - Vicdanlılık - Uyumluluk - Yenilikçilik 3. Motivasyon - Başarma dürtüsü - Bağlılık (kendini

(Bireylerarası ilişkiler)	karmaşık duygulara dönüştüğünü bilmek	- Yapıcı hoşnutsuzluk (hoşnutsuzlukları yapıcı eyleme dönüştürme)	adama)
- Sosyal ilişkiler	-Duyguların bir aşamadan diğer bir aşamaya nasıl geçtiğini anlamak	- Esneklik ve yenileme	- İnisiyatif (girişimcilik)
3. Adaptasyon Alanı	4. Duyguları düzenlemek ve yönetmek	3. KÖŞE TAŞI: Duygusal derinlik	II. SOSYAL YETERLİLİKLER
(Uyumluluk)		- Özgün potansiyel ve amaç	4. Empati
- Gerçekçilik	- Kendini, arzularını ve dürtülerini kontrol edebilmek	- Adanmışlık	- Başkalarını anlamak
- Esneklik	-Kendisinin ve diğer kişilerin duygularını yönetebilmek	- Dürüstlüğü yaşamak	- Hizmete yönelik olma
- Problem çözme		- Yetki olmadan etki	- Çeşitlilikten yararlanmak
4. Stresle Başa Çıkma Alanı		4. KÖŞE TAŞI: Duygusal simya	- Politik bilinç
- Strese karşı tolerans		- Sezgisel akış	5. Sosyal beceriler
- Dürtü alanı		- Düşüncesel zaman değişimi	-Etki
5. Genel Ruhsal Durum		- Fırsatı sezinlemek	- İletişim
- İyimserlik		- Geleceği yaratma	- Çatışma yönetimi
- Uyumluluk (Mutluluk)			- Liderlik
			- Değişim katalizörlüğü
			- Bağ kurmak
			- İmece ve işbirliği
			- Ekip yetenekleri

Kaynak: Acar 2001: 29-30; Goleman, 2008, Cooper ve Sawaf, 2010:xxxv)

1.4.1. Mayer – Salovey – Caruso (MSCEIT) duygusal zekâ modeli

Duygusal zekânın, sosyal zekânın bir parçası olduğunu öngörmekte ve kuramcılar tarafından duyguları doğru olarak algılama, değerlendirme ve ifade etme yeteneği, duyguları ve duygusal bilgiyi anlama yeteneği; duygusal ve zihinsel gelişimi

sağlamak için duyguları kontrol etme yeteneği olarak açıklanmaktadır (Mayer, Salovey ve Caruso, 2004).

Bu modelin temeli MEIS modeline dayanmaktadır. Başlangıçta MEIS modeli üzerine kurulan ve sonraki dönemlerde yeniden düzenlenerek daha geniş kapsamlı şekilde ele alınmış modelde, duyguların algılanışı, bastırılması, anlaşılması ve yönetimiyle ilgili unsurları vurgulanmıştır. Mayer ve Salovey, 2000 yılında kendi modelleri üzerinde Caruso ile birlikte yaptıkları çalışmada duygusal zekânın bazı tanımlarının zekâdan çok kişilikle ilgili olduğunu iddia etmişlerdir. Bu çalışma daha çok kabul görmüş ve literatüre MSCEIT V.2.0 (The Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test) Modeli diğer bir deyişle Mayer Salovey Caruso Duygusal zekâ testi olarak geçmiştir (Mayer vd., 2003).

Bu model bilişsel bir yaklaşım içermekte ve duyguları ifade etmek ve yönetmek için bireylerde bulunması gereken zihinsel yetenekler üzerine odaklanmaktadır. Kuramcıları, modelde duygusal zekânın dört tür yeteneği kapsadığını öngörmüşlerdir. Bu yetenekler basit süreçlerden daha karmaşık süreçlere doğru yapılandırarak “Duyguları algılama”, “Duyguları kullanma”, “Duyguları anlama” ve “Duyguları yönetme” şeklinde sıralanmaktadır (Mayer, Salovey ve Caruso, 2004).

Duyguları algılama: Kişinin kendi duygularının farkında olabilmesi, bu duygularını ve duygusal ihtiyaçlarını başkalarına anlatabilmesi yeteneğidir. Duyguları algılama aynı zamanda duyguların dürüst ve dürüst olmadığını ayırt etmeyi içermektedir (Yüksel, 2006). Mayer ve Salovey’in modelinde duygusal algılama en düşük düzeydir ve bireyler duygularını etkili bir şekilde tanımlaya bildikleri zaman meydana gelmektedir (Doğan ve Şahin, 2007). Bu yetenek önemlidir, çünkü bir birey duygularını tam ve doğru olarak yorumlayabilirse duygusal etkileşimin olduğu durumlara tepki vermede daha hazırlıklı olabilmektedir (Doğan ve Şahin, 2007).

Duyguları kullanma: Duyguları kullanma (veya duyguları özümseme) bireyin hissettiği farklı duyguları birbirinden ayırabilme ve tanımlayabilme yeteneği olarak

bilinmektedir. Aynı zamanda duygusal bilgiyi kontrol edebilme ve düşünceyi zenginleştirme için duygusal bilgiye öncelikli olarak yön yerebilme yeteneğidir.

Bu seviye, duygunun kullanılma şeklini ve düşünce süreci ya da problemlerin çözümünde anlamaya olan etkisini içermekte ve duygular düşünmeye yön verebilecek mekanizmalar gibi hareket edebilmekte ya da düşünme sürecini engelleyebilmektedir. Düşüncenin duygusal olarak kolaylaştırılması sürecinde duyguların anlayışını nasıl etkilediği ya da onlardan etkilendiği üzerine odaklanılır. Duygular kişinin mutlu olması durumunda olumlu, mutsuzken olumsuz olur (Caruso ve Solovey, 2004: 43). Bu düzeyde güçlü yetenekleri olan bireyler diğerlerine göre kendi duygularını algılayarak onları tanımlamakta ve önemli özelliklere sahip olarak öne çıkmaktadır.

Duygusal zekânın önemi, bireyin dikkatini sorun çözme olayına yönelttiği zaman ortaya çıkmakta ve verilen bir durumda birinin ne hissedebileceğini tahmin etmek bu düzeyde yetenekleri olan birinin özelliği olabilmektedir. Bu özelliğe sahip bireyler muhtemel durumlarda ilgili duyguları önceden tahmin edebilmekte ya da bununla ilgili duyguyu üretebilmektedirler (Mayer ve Salovey, 1997; Stys ve Brown, 2004; Ashkanasy, Ashton-James ve Jordan, 2004).

Duyguları anlama: Duyguları anlama, duygusal bilgiyle analiz ve yorumlama yeteneğine dayanmaktadır (Caruso ve Salovey, 2004: 55). Örneğin, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireyler farklı duyguları ayırt etme ve farklı durumlardan ortaya çıkacak duyguları anlayabilme yeteneğine sahiptirler (sevdiğimiz birini kaybettiğimizde hissedilen üzüntü duygusu gibi).

Ayrıca birbirine zıt duyguların aynı anda hissedilmesinin anlaşılması ve kavranması duygusal zekâ düzeyi yüksek bireylerin özelliğidir. Bu bireyler değişik duyguların bileşimlerini anlama yeteneğine sahiptirler (Mayer ve Salovey, 1997:12). Buna ilave olarak değişik şartlarda bağlı olarak duygusal gelişmelerin oluşabileceğini anlamak duygusal zekâ düzeyi yüksek bireylerin özelliğidir (örneğin, mutluluk üzüntüye dönüşebilir).

Değişik koşullarda duygusal gelişmelerin oluşabileceğini anlamak, duygusal zekâ düzeyi yüksek bireylerin özelliğidir. Çünkü bu özelliğe sahip bireyler gelecekte olabilecek durumların yarar ve zararlarını daha iyi önceden sezinleyebilmektedir (Weinberger, 2003).

Duyguları yönetme: Duyguları yönetme, bu modelin en gelişmiş yeteneğidir. Duyguları yönetebilme, verilen durumlardan yararlı olmayan duygular ile bağlantı kurup ve kuramama yeteneğidir. Duygusal yönetim, çeşitli sorunlara karşı seçenekler üreterek, bir başka deyişle duygusal savunma mekanizmasını geliştirerek bilinçli düşünmeyi ve en etkili seçeneği seçerek tepki göstermeyi gerektirmektedir. Duygular, düşünceler, fizyolojik değişmelerin, ruhsal durumun dış etkilerine karşı ortak bir tepkisi olduğu için, bu unsurların her birini değerlendirerek duyguları yönetmek, onları anlamak ve bu anlaşılmış duygulardan verimli bir biçimde yararlanmak oldukça önemlidir.

Duyguları yönetme süreci, duyguların farkında olmak, duyguları tanımak, yönlendirebilmek, ifade edebilmek, sorumluluğunu alabilmek, duygulara uyum sağlayabilmek yetilerine sahip olmayı ve hedeflere ulaşmak için bunları etkin kullanabilmek süreci içerisinde bireyin duygusal olgunluğu olarak değerlendirilmektedir.

1.4.2. Bar-On duygusal zekâ modeli (EQ-I)

Bar-On modeli, gerçek yaşam sonuçları ve etkili performans üzerine odaklanmaktadır. Bar-on modeli ölçüm sonuçları, günlük talep ve baskı karşısında kişinin başa çıkabilme yeteneğini ve günlük yaşamı ile iş yaşamındaki başarıları sürdürebilmesine yardımcı olmaktadır.

Bar-on'un öne sürdüğü modele göre, bireyin yaşantısındaki değişik durumların başarılı bir biçimde üstesinden gelmesini sağlayan bilişsel olmayan tüm özellikler duygusal zekâ olarak ifade edilmektedir (Şahin vd., 2009).

Bar-On, 5 boyut ve 15 alt boyuttan oluşan bu becerilerin geleneksel bilişsel tekniklerden, yaşamdaki sorunları çözme konusunda daha etkili olduğunu fark etmiştir. Temel boyutlar ve bunların alt boyutlarındaki beceriler aşağıdaki şekilde açıklamak mümkündür (Schyns ve Meindl, 2006; Bar-On, 2005; Stys ve Brown, 2004; İşmen, 2001; Bar-On vd., 2000).

Kişisel farkındalık boyutu: Kişinin kendini bilmesi, iç dünyasını tanıması kararlılığını gösterebilmesi, sahip olduğu potansiyelin, değerlerin ve gücün farkında olmasıdır.

- *Duygusal benlik bilinci:* Kişinin kendi duygularını ve bunların doğurduğu sonuçları fark etmesi, bunları dile getirmesi, bu duyguların nedenlerini ve arasındaki farkları anlayabilme yeteneği anlamına gelmektedir.
- *Kararlılık:* Duygularını, inançlarını ve düşüncelerini ifade edebilme ve haklarını zarar vermeyecek şekilde savunabilme, girişkenliği ile fırsatları fark etmesi ve zorlukları fırsata dönüştürmek için harekete geçebilme becerisidir.
- *Kendine saygı:* Kişinin kendisini özünde iyi hissetmesi, saygı duyması ve olduğu gibi kabul etmesidir. Kişinin güçlü ve zayıf yanlarının bilincinde olması, kapasite ve sınırlarını bilmesi, kendini hatalarıyla kabul edebilmesi ve bireyin kendi hakkında olumlu görüşlere sahip, yaptığı işten memnun olmasıdır. Duygusal zekânın bu boyutu güvenlik duygusu ile de ilişkilidir.
- *Kendini gerçekleştirme:* Potansiyel kapasitesini belirleme becerisidir. Kişinin potansiyelinin farkında olarak, gerek iş, gerekse özel yaşamındaki başarıya odaklı olması, kendi kendini motive edebilmesi ve öz değerlerine sahip çıkabilmesidir. Diğer bir deyişle kendini

gerçekleştirme, kişinin kendi gücünü ve zayıflıklarını bilmesi, sınırlarının nereden geçtiğini fark etmesi ve bunu kabullenmesi anlamına gelmektedir.

- *Bağımsızlık:* Kişinin düşünce ve eylemlerinde kendini kontrol etme, kendi kendine yetme, kararlar alabilme ve yönlendirme becerisidir. Bağımsız olma becerisi, kendine güven, içsel güç ve beklentileri onlara esir olmadan karşılayabilme becerisine dayanır.

Kişilerarası ilişkiler boyutu: Bir bireyin kişilerarası ilişkilerdeki kapasitesi ve faaliyetlerini içermektedir. Kişinin olaylara bakış açısını, empatiyle yaklaşabilme, sosyal sorumluluğa sahip olabilme ve kişilerarası iyi ilişkiler kurabilme becerisini ifade eder. Bu alan, kişinin ilişki kurma becerilerini ve başkaları ile anlaşabilme derecesini gösterir.

- *Empati:* Bir kişinin kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakması, o kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlaması, hissetmesi ve bu durumu ona iletmesi süreci olarak açıklanmaktadır.
- *Kişilerarası ilişki:* Herhangi bir sosyal ortamda katılımcı ve paylaşımcı bir tutum sergileyerek, tarafların memnun olduğu, yakınlık içeren ilişkiler kurma ve bu ilişkileri devam ettirme becerisidir.
- *Sosyal sorumluluk:* Sosyal bir grup içerisinde işbirliği, kendini yapıcı, paylaşımcı duygusuyla etkili bir birey, bir unsur olabilme becerisidir. Kişinin ilişki kurma ve bunu başarılı bir şekilde sürdürmesi duygusal yakınlık içeren verme ve alma güdüsünden ne derece yararlanabildiğini ölçmektedir.

Şartlara ve çevreye uyum boyutu: Kişinin çevresel istek ve beklentilerine karşılık verebilme becerilerini içermektedir. Bu boyutun özellikleri aşağıda yer aldığı şekilde açıklanabilir.

- *Problem çözme:* Problem çözme yeteneği, sorunları belirleme ve etkili çözümler üretme becerisidir. Kişinin anlaşmazlıkları karşılıklı görüşerek ve uzlaşarak çözüme yönelmesidir.
- *Gerçeklik:* Olayları olacağını sanılan gibi değil olduğu gibi görmektir. Gerçek gibi görünen ile asıl gerçek arasındaki farkı tespit etme ve tanımlama becerisi olarak ifade edilir.
- *Esneklik:* Duygu, düşünce ve davranışlarını değişen durumlara uydurabilme, düzenleyebilme becerisidir.

Stres yönetimi boyutu: Kişinin stresle başa çıkma becerilerini içermektedir. Stres yönlendirme ve etkilerini en aza indirmeye ile ilgilidir. Kişinin strese dayanıklılığı ve tepki kontrolü becerileri bu boyutu oluşturmaktadır.

- *Strese dayanıklılık:* Kişinin strese karşı dayanıklı ve bu durumda bile iyimser olabilmesidir. Çalışma ya da sosyal yaşamda kişiyi olumsuz etkileyebilecek sorunların yaratmış olduğu stresli durumlarla başa çıkabilme yeteneğidir.
- *Dürtü kontrolü:* Kişinin dürtülerini ve içinden gelen olumsuz duyguları ve ani tepkileri kontrol edebilmesi, kendine zaman yaratarak ve onlarla başa çıkabilmesidir. Bu durum duygusal olgunluk bakımından önemi bir ölçüttür. Bireyin saldırgan dürtülerini kabul ederek, kontrol edebilmesini sağlar.

Genel ruh hali: Kişinin yaşam hakkındaki memnuniyeti ve yaşama bakışı olarak genel durumunu ifade etmektedir. Kişinin iyimser olabilme becerisi ve yaşamdan duyduğu mutluluk, sosyal çevresine vermiş olduğu olumlu enerji vb. durumlar bu boyutu oluşturmaktadır.

- *Mutluluk:* Yaşamdan doyum, kendinden ve başkalarından memnun olma ve eğlenebilme becerisidir. Mutluluk öncelikle, kişinin kendisini sevmesi

ve kendisine değer vermesi ve tüm insanlara aynı duyguyla bakabilmesidir.

- *İyimserlik*: Genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum veya kişilik özelliğidir. Yaşamın olumlu yönünü görebilmek ve zorlayıcı zamanlarda dahi, olumlu bir yaklaşım içerisinde olmak becerisidir.

1.4.3. Goleman'ın duygusal zekâ modeli

Goleman'ın modeli, Mayer ve Salovey'in modelinden yola çıkıp, bunu geliştirerek, duygusal zekânın; insanın kendi hislerini tanımak, başkalarının hislerini tanımak, kendi kendini motive etmek, içindeki duyguları ve ilişkilerdeki duyguları iyi yönetmek yeteneklerinden oluştuğunu göstermektedir (Çakar ve Arbak 2004). Goleman'ın "Duygusal Zekâ, Neden IQ'dan Önemlidir?" ve "İşbaşında Duygusal Zekâ" adlı eserlerinde duygusal zekâyı incelerken, Mayer ve Salovey'in Modelini temel alıp oluşturduğu duygusal zekâ modeli beş başlık altında toplamaktadır. Bu unsurlar ayrıntılı olarak Duygusal Zekâ Bileşenleri başlığı altında incelenmiştir.

Özbilinç (Kendini tanıma): Bir duyguyu oluşurken fark edebilmedir. Duygusal zekânın temelidir. Kişinin duygularını, güçlü ve zayıf yönlerini, ihtiyaçları ve dürtülerini tanıması anlamında kullanılır. Mayer özbilinci, kişinin ruh halinin ve o ruh hali hakkındaki düşüncelerinin farkında olabilmesidir şeklinde tanımlar (Goleman 2012:67). Kendi duygularımızın farkında olmadıkça onları pekiyi yönetemez ve başkalarınınkini anlayamayız. Öz bilinçli liderler içlerindeki sinyallere kulak verirler. Örneğin, duygularının kendilerini ve iş hayatlarını nasıl etkilediğinin farkına varırlar (Goleman ve diğ., 2006). İnsan içindeki beni bilmek ve tanımak amacıyla kendisine baktığında, davranışlarının nedenlerini anlayıp, gerekirse bunların geliştirilmesi, denetlenmesi için çözüm yolları bulma çabası gösterecektir (Köknel, 1997:343).

Duyguları idare edebilmek (Kendini yönetme-Özdenetim): Kişinin, kendi iç dünyasını, sahip olduğu dürtüleri ve elinde bulunan kaynakları yönetebilmesidir. Duyguları uygun biçimde idare yeteneği, öz-bilinç temeli üstünde gelişir. Kendini yatıştırma, yoğun kaygılardan, karamsarlıktan, alınganlıklardan kurtulma yeteneğini ifade eder. Bu yeteneği zayıf kişiler, sürekli huzursuzlukla mücadele ederken, kuvvetli olanlar ise, hayatın sürprizleri ve terslikleriyle karşılaştıktan sonra kendilerini daha iyi toplayabilmektedirler (Goleman, 2012: 61). Coşku ve bir zorluğu yenme keyfi gibi olumlu duyguların sakıncası yoktur. Fakat stres, hüsrana, hiddet, kaygı ve panik gibi bunaltıcı ve olumsuz duygular, beynin algılanan bir tehlikeye dikkat çekme biçimidir. Bu duygular, beynin çözüm bekleyen bir işe yönelmesini engellemektedir. Duygusal zekâsı yüksek kişilerin, doğru kişilere, doğru zamanda ve yerde, doğru tepkiyi verebildiklerini söylemek mümkündür (Acar 2001).

Kendini harekete geçirmek (Motivasyon): Duyguları bir amaç doğrultusunda toparlayabilmek, dikkat edebilme, kendini harekete geçirebilme, kendine hakim olabilme ve yaratıcılık için motivasyon gereklidir. Duygusal özdenetim yani doyumunu erteleyebilme ve fevri davranışları engelleyebilme her başarının altında yatan çok önemli bir özelliktir. Kendini motive edebilme yeteneğine sahip kişiler yaptıkları her şeyde çok daha üretken ve etkili olurlar (Tuğrul, 1999: 15).

Cüceloğlu motivasyonu, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavram olarak açıklamıştır. Açlık, susuzluk, cinsellik gibi fizyolojik kökenli güdülere dürtü, insanlara özgü başarıma isteği gibi yüksek dürtülere de gereksinme (ihtiyaç) denir. Güdüler organizmayı uyarır ve faaliyete geçirir, organizmanın davranışını belirli bir amaca yöneltir (Cüceloğlu, 1998: 230).

Başkalarının duygularını anlamak (Empati-Eş duyum): İnsanların neler hissettiğini sezmek, onların bakış açılarından bakabilmek ve çok farklı insanlarla dostluk geliştirip uyum sağlayabilmektir (Goleman, 2012: 394). Duygusal öz-bilinç temeli üzerinde gelişen eş duyum yeteneği, insanlarla ilişkide temel beceridir. Duygudaş kişiler başkalarının neye ihtiyacı olduğunu, ne istediğini gösteren belli belirsiz sosyal sinyallere karşı daha duyarlıdır. Bu yeteneğe sahip kişilerin insanla ilgili mesleklerde daha başarılı oldukları görülür (Goleman, 2012: 62).

Kişinin başkalarının duygularının farkında olabilmesi, bunları anlayabilmesi ve bunlara değer verebilmesidir. Aynı duyguyu yaşamadığımız halde, diğer kişinin duygusunu anlayabiliriz. İlişki düzeyinde gerekli olan, kabul etmek değil anlamaktır; bu gerçeği içimize sindirebilirsek, eş duyum iletişimin yolu açılmış olur. Duygusal kabul, sağlıklı bir iletişim için zemin sağlar. Çünkü eş duyum, söz konusu durum için kendi dünyamızla kurulabilecek bağlantılara imkân vermeden, kendimizi aşarak karşımızdakini anlamaktır (Baltaş, 2011: 24).

İlişkileri yürütebilmek (Sosyal beceri): Sosyal beceri, başkalarının duygularını idare etme becerisidir. Bu beceriler popüler olmanın, liderliğin, kişiler arası etkililiğin altında yatan unsurlardır. Bu becerilerini çok geliştirmiş kişiler, insanlarla sürtüşmesiz bir etkileşim sürdürmeye dayalı her alanda başarılı olur ve parlak bir sosyal yaşam sürdürürler (Goleman 2012). Yaşam, dinamik bir süreçtir. Birey, yaşamı boyunca geçirdiği biyolojik, zihinsel, duygusal ve sosyal değişimlere uyabilecek bir esneklikte davranabiliyorsa, kendisi ve çevresiyle barışık olarak dengeli bir ilişki kurabiliyorsa, sosyal beceri ve uyumunun sağlıklı olduğu düşünülür (Kasatura, 2003: 117).

1.4.4. Cooper ve Sawaf modeli

Bu model, duygusal zekâyı, örgüt ortamında irdeleyerek, özellikle duygusal zekâ ve liderlik ilişkisi üzerinde durmaktadır. Cooper & Sawaf'ın modeli de Bar-On'un modeli gibi zihinsel yeteneklerin (duygusal dürüstlük gibi) yanı sıra bunların dışındaki bazı kavramları (geleceği yaratmak gibi) içermekte olduğu için karma bir modeldir. Cooper ve Sawaf'ın modelinin boyutları pek çok zaman birbirlerini ya da benzer kavramları içermektedir (örneğin; fırsatı sezinlemek ve pratik sezgi gibi). Bu model kuramsal sorunlara sahip olmakla beraber işletmelerde duygusal zekânın yerine dair önemli kimi bilgiler sunmaktadır (Çakar ve Arbak 2004). Cooper and Sawaf (2010) duygusal zekâyı dört köşe taşıdan oluşan bir modelle açıklamaktadır:

Duyguları öğrenmek: Duygusal Zekânın birinci boyutu duyguları öğrenmektir. Duyguları öğrenmek; insanın içindeki içsel gerçeği dinlemesi ve onunla uyumlu hareket etmesi olan duygusal dürüstlük, kendi enerjisi ve duyguları arasındaki bağı algılaması olan duygusal enerji, duyguları pratik olarak sezebilmesi olan pratik sezgi, duyguların verdiği mesajları algılaması olan duygusal geri bildirimine dayanmaktadır (www.eqi.org)

Duygusal zindelik: Duygusal zekânın ikinci boyutu; içtenlik, inanılrlık ve esenliği inşa ederek güven çemberini genişleten, çatışmaları dinlemek ve yönetme yeteneğini artıran "duygusal zindelik" oluşturmaktadır. Duygusal zindelik seviyesinde birey, temel kişilik değerlerini ve karakterlerini ve onları canlı tutan ve yönlendiren duygularını anlamaya başlayabilmektedir (www.turkcebilgi.net).

Duygusal derinlik: Üçüncü boyut olan duygusal derinlik, insanın özgün potansiyel ve amaçlarını bilmesi ve bunlara kendini adanması, dürüstlüğü yaşaması ve insanlar üzerinde yetkisi olmadan etki uyandırması anlamına gelmektedir (Çakar ve Arbak 2004).

Duygusal simya: Dördüncü boyutu ise, duygusal simyadır. Simya, “değerinin az olduğu düşünülen bir maddeyi, daha değerli bir madde haline dönüştürme işlemi ya da gücü” olarak tanımlanabilmektedir. Duygusal simya, insanın geçmiş, gelecek ve şimdiki zamanı isteğine göre beyinde canlandırması anlamına gelen düşünsel zaman değişimi, fırsatları sezmek, geleceği yaratmak ve sezgisel akışı içermektedir. Sezgiler, belirsiz durumlarda karar vermeye ve başkalarının göremediğini görmeye yardımcı olmaktadır. Çok önemli olan sezgisel akış kavramı ise, kişinin, başkalarının göremediği fırsatları değerlendirip, en az çabayla en çok işi yapma ve bunu yaparken de farkında olmadığı bir verimlilik elde etme durumudur (Cooper and Sawaf 2010, Yan 2008).

1.5. Duygusal Zekâ Konusunda Yapılmış Çalışmalar

Duygusal zekâ ile ilgili birçok yurtiçi ve yurtdışmalara rastlamak mümkündür. Mayer ve Salovey’in 1997’de yaptığı çalışmada, örgütsel ortamlarda,

duygusal zekâsı yüksek çıkan kişilerin duyguları ve estetiği içeren projelerin tasarımında çok başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Mayer, Salovey, 1997).

Carson ve Carson, 1998’de hastane hemşireleri üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların duygusal zekâsını kariyer bağlılıkları ile pozitif ilişkili bulmuşlardır (Carson, Carson, 1998).

Acar (2001), duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmada Bar-On EQ ölçeği ile duygusal zekâ alt boyutları (kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk boyutu, stresle başa çıkma boyutu, genel ruh durumu boyutu) Richard Leifer’in liderlik ölçeğindeki insana yönelik ve göreve yönelik liderlik tarzıyla ilişkilendirilmiştir (Acar, 2001:127). Parametrik değişkenler için t-testi ve Anova testi kullanılmıştır. Bağımsız (duygusal zekâ) ve bağımlı (liderlik davranışı) değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemede Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır (Acar, 2001:124). Araştırmada; insana yönelik liderlik davranışının duygusal zekânın kişisel, kişilerarası, uyumluluk ve genel ruh durumu boyutları ile ilişkili olduğu, göreve yönelik liderlik davranışının da sadece uyumluluk ve genel ruh durumu boyutları ile ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir (Acar, 2001: 136-143).

Thi Lam ve Kirby (2002), bireysel performans üzerinde duygusal ve genel zekânın (IQ) etkili olup olmadığını araştırmışlardır. Duygusal zekâ Mayer, Salovey ve Caruso tarafından geliştirilen duygusal zekâ ölçeği MEIS’in kısa versiyonu kullanılmıştır. Genel zekânın ölçümünde ise Shipley Enstitüsünce geliştirilen IQ ölçeği kullanılmıştır. Üniversite öğrencisine uygulanan araştırma sonuçlarına göre, yüksek duygusal zekâyâ sahip kişilerin bilişsel performans ölçümlerinin diğerlerine göre daha iyi olduğunu saptamıştır (Thi Lam ve Kirby, 2002).

Özlem Mumcuoğlu (2002), “Bar – On Duygusal Zekâ Testi (Bar – On Emotional Quotient Inventory – Bar – On EQ-i)’ nin Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması” başlıklı yüksek lisans tezinde, Bar – On Duygusal Zekâ Testi’nin Türkçe halini çeşitli sektörlerde çalışmakta olan ve üniversite

öğrencilerinden oluşan bir örneklem grubu ($N = 125$) üzerinde incelemiştir. Bar On EQ-i Türkçe formu boyutlarının, uygulanan örneklemde Cronbach alfa Güvenilirlik katsayılarını $\alpha = .48$ ile $\alpha = .84$ arasında yer aldığını ve tüm katsayıların istatistiki açıdan $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğunu, Bar – On EQ-i Türkçe formu iç tutarlık Güvenilirlik katsayıları, Türkçe formun tüm alt boyutlarının benzer Türk örneklemelerde kullanılmasının uygun olacağını belirtmiştir (Mumcuoğlu, 2002: 12).

Ulaş, Çakar (2002), duygusal zekânın dönüştürücü liderlik davranışı üzerindeki etkisi adlı çalışmada Pudjati Sutarso'nun geliştirdiği Duygusal Zekâ Envanteri ile Avoloi ve Bass'ın Dönüştürücü Liderlik Envanterini uygulamıştır. Araştırma sonucunda duygusal zekâ ve dönüştürücü liderlik arasında olumlu yönde belirgin ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

Chan (2004), araştırmasında yüz elli sekiz orta okul öğretmenini algılanmış duygusal zekâsı (Schutte vd., 1998) ve genel öz-yeterliliği ve diğerlerine yönelik öz yeterliliği konusunda değerlendirilmiştir. Duygusal zekânın unsurları duygusal değerlendirme, pozitif yararlanma, pozitif düzenleme ve empatik duyarlılık olarak tespit edilmiştir. Öğretmenler en yüksek pozitif yararlanma ve duygusal değerlendirme konusunda puan almıştır. Bunları empatik duyarlılık ve pozitif düzenleme izlemiştir (Chan, 2004).

Law, Wong ve Song, 2004'de yayınladıkları araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal zekâ düzeyi yüksek çıkan kişilerin, zor durumlarla mücadelede başarılı, yüksek yaşam tatminine sahip dolayısıyla stres düzeyleri düşük kişiler olduklarını ileri sürmüşlerdir (Law, Wong, Song, 2004).

Şahin (2006), duygusal zekânın etkili liderlik davranışları ile ilişkisi üzerine araştırma sonucunda elde edilen bulgular duygusal zekâ ve dönüştürücü liderlik arasında olumlu yönde kuvvetli bir ilişki olduğunu, duygusal becerilere sahip olmanın dönüştürücü liderliğe olumlu katkılarda bulunduğunu göstermektedir (Şahin, 2006: 143).

Canbulat (2007), duygusal zekânın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Duygusal zekâ boyutlarının tamamı (kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu) ile iş doyumunun bütün boyutları (işletme politikaları, bireysel faktörler, fiziksel koşullar, otonomi, ücret ve kişilerarası ilişkiler) arasında pozitif “orta” veya “düşük” düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Canbulat, 2007: 195-196).

Sirem (2009), Esba (2009), Babaoğlu (2010), Konakay (2010) çalışanların deneyim süresine göre duygusal zekâlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir (Sirem, 2009; Esba, 2009; Babaoğlu, 2010; Konakay, 2010).

Eröz (2011) çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâlarında; Gürbüz ve Yüksel (2008) çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâ, kişisel farkındalık, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir (Eröz, 2011; Gürbüz ve Yüksel, 2008).

Varinli, Yaraş, Başalp (2009), satış elamanlarının duygusal zekâsının bir göstergesi olarak algılanan performans, satış ve müşteri odaklılık adlı makalesinde, 284 yerli ve yabancı ilaç firması satış temsilcilerinden oluşan örnek kitleden anket yoluyla veriler toplanmıştır. Duygusal zekâsı yüksek olanların müşteri ve performans odaklılık skorlarının da yüksek, duygusal zekâ ortalamalarının nispeten düşük olanların, müşteri odaklılık ve performans odaklılık düzeylerinde düşük olduğu görülmektedir (Varinli, Yaraş ve Başalp, 2009: 172).

Kelsay (2010), dönüşümsel liderlik ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiye araştırmış. Yapılan regresyon analizi sonuçlarında dönüşümsel liderlik alt boyutlarından model olma, ilham verme, mücadeleye davet ve muktedir kılma, toplam duygusal zekâ değişkeni ile istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu yönde ilişkili bulunmuştur. Dönüşümsel liderliğin alt boyutlarından cesaret vermek ile toplam duygusal zekâ arasında ise anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Kelsay, 2010: 132).

BÖLÜM II

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde; örgütsel bağlılık kavramı ve önemi üzerinde durulmuştur. Örgütsel bağlılık yaklaşımları ve örgütsel bağlılığın boyutlarından bahsedilmiştir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere ve örgütsel bağlılık konusunda yapılmış yurtiçi ve yurtdışı çalışmalara değinilmiştir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Son yıllarda örgütsel bağlılık, örgütsel davranış ve örgütsel psikolojinin en önemli konularından birisi haline gelmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda yıllardır çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen araştırmacıların ilgisi azalmamış aksine artmıştır (Gül, 2003: 73).

İşletmelerin en önemli amaçlarından bir tanesi, işgörenlerin yetenek ve becerilerini geliştirerek onlardan en üst düzeyde verim almayı ve işletmeye olan bağlılıklarını arttırmayı sağlamaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işlerinden daha fazla tatmin olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003: 83).

Çalışanların işletmeye katılımını, bulunduğu işletmenin amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde bağlanmasını ve genel olarak işletmenin etkinliğinin artırılmasını sağlayan örgütsel bağlılık konusunda çok çeşitli tanımlar yapılmıştır.

Bağlılık, bireyin örgütsel amaçları kabul etmesi ve buna yönelik çalışma istekliliğidir. Örgütsel bağlılık; bireyin örgüt için hissettiği psikolojik bağlılık olarak düşünülür ve bireyin içselleştirdiği veya örgütün bakış açısını veya özelliklerini benimsediği dereceyi yansıtır (O'Reilly III ve Chatman, 1986: 493).

Örgütsel bağlılık; örgütsel amaçları karşılayacak bir yönde davranışta bulunmak için içselleştirilmiş normatif baskıların bütünü olarak da görülür (Wiener, 1982: 421).

Değişim bakış açısıyla örgütsel bağlılık; hem örgüt için hem de örgütten gelen desteğin ifadesidir (Mize vd., 2000: 103). Örgütsel bağlılık; örgütte kalma istekliliğinin yanı sıra (Ferris ve Aranya, 1983: 87), bireyin belirli bir örgütteki katılımı ve o örgütle özdeşleşmesinin derecesidir (Porter vd., 1974: 604; Steers, 1977: 46; O'Reilly III ve Chatman, 1986: 492; Mottaz, 1987: 542; Becker, 1992: 233; Zangaro, 2001: 15).

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur.

Örgütsel bağlılık, kişinin bireysel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, onların gerçekleşmesine vesile olan, örgütün amaçlarına bağlılık hatta sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, kendini örgüte adama duygu ve tutumlarıdır (Eren, 2012: 555).

Reichers (1985), yazmış olduğu makalesinde çalışanların işyerine bağlılığının üç kıstasa göre ölçülebileceğini ileri sürmektedir (Steers ve Porter, 1983: 443; Çetin, 2004: 90; Eren, 2012: 555). Bu kıstaslar;

1) Çalışanların örgütün üyesi olmak için yürekten arzu ve istek duymaları,

- 2) Çalışanın örgütün amaç ve çıkarlarına hizmet etmek için güçlü bir çaba içinde olmaları,
- 3) Çalışanların örgütün amaçlarını, normlarını, değerlerini benimseyerek, örgüt kültürünün oluşmasına ve onun sürdürülmesine gönüllü katkıda bulunmaları ve onları benimsemeleridir.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler bütün dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için dengeye sokmak zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Onlar sürekli olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık işletmeler için daha fazla önem kazanmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 13).

Örgüt ve birey sürekli olarak birbirine katkı sağladığı sürece birbirine olan bağlılıkları da devam edecektir. Örgüt personelinin gelişimi için hiç bir fedakârlıktan kaçmadığı sürece birey tüm bilgi, beceri, yetenek ve enerjisini parçası olduğu örgüt için harcamaktan çekinmeyecektir. Bu şekilde sağlanan özdeşleşme ile yani bireyin örgütü, örgütün bireyi benimsemesi ile inanılmaz bir güç doğacaktır (Samadov, 2006: 66).

Örgüt üyelerinin işlerinden memnuniyetleri örgütler için mal ve hizmet üretmek kadar önem arz etmektedir. Çünkü örgüt içinde sağlanan örgütsel bağlılık bireylerin örgüt performansını olumlu yönde etkilemektedir. Bireyler örgütteki bir takım amaçlar ve değerler için bir araya gelerek bütünü oluştururlar. Paylaşılan bu ortak değerler sayesinde örgüt kültürü oluşur. Örgüt kültürünün oluşumu, örgüt içi birliği sağlayarak etkinliği ve sürekliliği sağlar (Küçük, 2012: 43).

Genellikle çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek sadakat, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk sahibi olma ile sonuçlandığı kabul edilmektedir (Chow, 1994: 3). Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte

kalır, örgütsel amaçlarının gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (Nortcraft an Neale, 1990: 465).

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üç ana grupta toplamak mümkündür.

2.3.1. Kişisel faktörler

Kişisel özellikler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Bireyin kişilik özellikleri, yaş, deneyim süresi, cinsiyet, eğitim gibi birçok kişisel özellikler örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu bilinmektedir.

Bireyin kişilik özellikleri: Kişilik, insanın kendisinde olup bitenleri değerlemesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Eren, 2012: 83).

Yaş: Yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki arayan birçok araştırmacılar olmuştur. Adiloğulları (2011), araştırmaya katılanların duygusal bağlılık düzeyleri yaşa göre anlamlı değişim göstermektedir. 20-23 yaş grubu futbolcuların duygusal bağlılık düzeyleri daha ileri yaş grubuna göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Ancak farklı yaşa grubundaki futbolcuların zorunlu bağlılık ve devam bağlılık düzeyleri istatistiksel olarak eşit düzeyde bulunmuştur (Adiloğulları, 2011: 107). Özyer ise, yaş ile genel örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Özyer, 2004, 83). Samadov ise, örgütsel bağlılıkla yaş arasındaki ilişki sonucunda örgüte normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık tespit etmiştir (Samadov, 2006: 153). Griffiths, çalışmasında yaşlı bireylerin bağlılıklarının ve iş memnuniyetlerinin orta yaş grubu çalışanlara oranla daha fazla olduğunu ve genç çalışanlarla eşdeğer olduğunu tespit etmiştir. Buna göre yaş ve bağlılık arasında “U” şeklinde bir ilişki meydana gelir. Hem

genç, hem de yaşlı çalışanların bağlılıkları orta yaş çalışanlara oranla belirtilen sebeplerden dolayı yüksektir (Griffiths, 1999, aktaran: Erceylan, 2010: 30).

Çalışma süresi: Geçmişte yapılan araştırmalar bütün faktörleri eşit tuttuğumuzda aynı işte uzun çalışmakla üretkenlik arasında olumlu bir ilişkiyi ortaya koymamıştır. Yani uzun süre çalışan işçi ile işe yeni giren işçinin üretkenliği arasında herhangi ayırıcı bir fark yoktur.

İş de çalışma süresi ile iş değiştirme arasında da pozitif bir ilişki mevcuttur. Buna göre bırakma veya yeni işe geçme oranı azalmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2011: 134).

Örgütsel bağlılığın, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutu ile işletmede çalışılan zaman ile yapılan araştırmaya göre; uyum ile işletmede çalışma zamanı arasında negatif, özdeşleşme ile çalışma zamanı arasında pozitif, içselleştirme ile herhangi bir ilişki bulunmamaktadır (Çulha, 2008: 96).

Toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında daha önce yapılan çalışmaların tersine, otel işletmelerinde çalışan işgörenler üzerinde yapılan çalışmaya göre, otelde çalışan işgörenlerin işletmedeki toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun en önemli nedeni, otelde çalışan işgörenlerin bulundukları işletmeye uzun süre çalışmaları sonucunda verdikleri hizmetin karşılığını alamadıklarına inanmalarının bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 409).

Akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin, fakültede çalışma sürelerine göre önemli bir fark göstermediği anlaşılmıştır (Pelit, Boylu ve Güçer, 2007: 106).

Cinsiyet: Cinsiyet ile devamsızlık arasında ilişki arayan düşünürler, ortalama olarak kadınların erkeklerden daha fazla devamsız oldukları sonucuna varmışlardır. Bunun nedeni ise, kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olduklarına dayandırmaktadırlar. Onlar evin mutfak ekonomik sorumluluğunu yüklenmediklerinden, iş kaybetme korkuları daha azdır (Eren, 2012: 268).

Bazı araştırmalarda kadınların işi bırakma oranı daha çok, bazı araştırmalarda da erkeklerin ayrılma oranı çok bulunmuştur. Bazılarında da belirgin bir fark bulunmamıştır. Bu nedenle anlamlı bir sonuca ulaşmak imkansızdır (Özkalp ve Kirel, 2011: 132).

Erkekler için farklı cinsler arasında çalışma, daha düşük düzeyde psikolojik bağlılık, yüksek devamsızlık ve daha düşük düzeyde örgütte kalma isteğine yol açarken; kadınlar için grupta farklı cinsler arasında çalışma, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ile ilişkili bulunmuştur (Tsui ve diğ., 1992: 569).

Eğitim: Örgütü meydana getiren bireylerin eğitim düzeyleri de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. Eğitim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışma sonuçlarına göre; işgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Bunun olası nedenlerinden birisi de daha yüksek düzeyde eğitim alanların, daha yüksek düzeyde beklentiler içerisinde olmaları ve diğerlerine göre daha fazla iş alternatiflerine sahip olmalarıdır (Yalçın ve İplik, 2005: 409). Balay (2000), yaptığı çalışmada eğitim ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki bulmuştur (Balay, 2000: 40-41). Bir başka incelemede, çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının, öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği yapılan analiz sonucu anlamlı bir farklılığa saptanmamıştır (Coşkun ve Yertutan, 2009: 11). Steers (1977) ise, yapmış olduğu çalışmada eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Bir işgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütler için işgörelere sağlanacak etkili ödüllerde güçleşmektedir (Çulha, 2008: 97). Mathiuge and Zagac (1990) tarafından yapılan çalışmada, örgüte bağlılıkla eğitim düzeyi arasında negatif ve zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Medeni durum: Evli veya bekâr olmanın örgütsel bağlılığı etkisi üzerinde yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, medeni durumlarına göre anlamlı bir farka rastlanmamıştır (Pelit, Boylu ve Güçer, 2007: 106). Bir başka araştırmada evlilerin bekârlara göre örgüte daha fazla bağlı oldukları da görülmüştür (Benkhoff, 1997:114). Eğitim ve sağlık alanında yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile çalışanların medeni hali arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur (Durna ve Eren, 2005: 217). Kurum ev idaresi alanında çalışanların

örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında ilişki bulunamamıştır (Coşkuner ve Yertutan, 2009: 11).

Demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu ve (örgütsel değerle ödüller kontrol altına alındığında) ortadan kalktığı söylenebilir (Meyer ve Allen, 1991: 69).

2.3.2. Örgütsel faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığı etkileyebilecek birçok örgütsel faktör bulunmaktadır. Örgüt kültürü, ücret düzeyi, örgüt büyüklüğü ve yapısı, rol belirsizliği ve çatışması, örgütsel adalet, takım çalışması gibi unsurlar örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörleri oluşturmaktadır.

Örgüt kültürü: Kültür, insan gruplarının özel başarılarını içeren sembollerle nakledilen kalıplaşmış düşünce tarzı, hisler ve reaksiyonlardır (Ölçüm Çetin, 2004: 6). Örgüt kültürü ise Peter ve Waterman'a göre, baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki, hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapıdır (Özkalp ve Kirel, 2011: 158). Deshpande ve Webster ise, örgütsel kültürü, bireyin örgütsel işleyişi anlamasına yardımcı olan ve onun örgüt içindeki davranışları ile ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzenidir (Eren, 2012: 135).

Odom, Boxx ve Dunn'un (1990) yapmış olduğu çalışmada, yenilikçi ve destekleyici yapıdaki örgütsel kültürün işgörenlerin örgütüne olan bağlılığını, memnuniyetini ve uyumunu olumlu yönde artırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Çulha, 2008: 103).

Ücret düzeyi: Bireylerin ilk amaçları hayatlarını sürdürebilecek oranda bir gelire sahip olmalarıdır. Bu nedenle ücret, örgütsel bağlılık düzeyini etkilen en önemli

değişkenlerden biridir. Yapılan araştırmalarda genellikle ücret düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Atay, 2006:85).

Kazançlar, örgüt tarafından sağlanan önemli bir ödül olup, işin çekiciliğini belirlemekte, işgörene yapılan daha fazla bir ödeme, genellikle daha üst düzeyde örgütsel bağlılık ile sonuçlanmaktadır (Balay, 2000: 50).

İşgörenlere ödenen ücretlerin bir maliyet olarak görülmemesi gerekir çünkü ücretin tatmin edici olmaması halinde örgüt açısından doğacak maliyet oldukça yüksek olacaktır. Ücret düzeyi düşük bulan işgören kendisinden bekleneni veremeyebilir ve ilk fırsatta örgütten ayrılmayı düşünebilir (Samadov, 2006).

Örgütsel yapısı: Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden birisini oluşturmaktadır. Mekanik ve organik yapıdaki örgütlerin her ikisinin de örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır (Çulha, 2008: 101). Ancak, daha esnek çalışma koşulları bulunan, lider özelliğinde daha demokratik ve babacan olduğu, informal ilişkilerin daha yoğun yaşandığı organik örgüt yapılarında çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılıkları, mekanik yapıdaki örgütlerde çalışan işgörenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir (Qgaard, Marnburg ve Larsen, 2007: 7).

Rol çatışması ve belirsizliği: Rol çatışması çalışanların kişisel kapasitesi veya değerleri ile istenen iş talepleri arasında eşitsizlik varsa ortaya çıkabilir. Kahn ve diğer araştırmacılar rol çatışması ve rol belirsizliğinin büyük işletmelerde önemli bir stres kaynağı oluşturduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmasının iç çatışmalara yol açtığını, kişilerarası gerilimlerin yükselmesine neden olduğunu, iş tatmininin düştüğünü, kişinin kendisine ve örgüte olan güveninin azaldığını saptamışlardır (Özkalp ve Kırel, 2011: 386).

Rol belirsizliği en basit bir ifadeyle bireyin ne yapacağını bilememesidir. Rol belirsizliği de çalışanlarda duygusal tepkilere yol açabilir. Belirsizlik durumlarında da iş tatminsizliği, iş gerilimi, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu ortaya çıkar (Özkalp ve Kırel, 2011: 386).

Örgütsel adalet: Bireyin örgüt içindeki uygulamalarla ilgili algılamaları olarak ifade edilebilir. Örgütsel adalet, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar üzerinde etkisi veya algılanış düzeyi ile ilgili olmaktadır. Çalışanlar, kendi örgütlerinde kendileri ile başkalarını karşılaştırarak, örgütleri, yöneticileri ve işleriyle ilgili tutumlar geliştirmektedir. Kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, bir takım sosyal imkanlardan kendisinin de diğerleriyle eşit şekilde yararlanması beklentisi içerisindeyler (Özdevecioğlu, 2003).

Takım çalışması: Takım, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu topluluktur (Eren, 2012: 467).

Takımda ortaklaşa alınan kararlar üyelerin örgütsel bağlılığını güçlendirmektedir. Takım açısından olduğu kadar bireysel açıdan da çalışanların karar sürecine aktif olarak katılımlarının desteklenmesi, yönetimin kendilerine değer verdiğinin göstergesi olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla bu durum da örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Samadov, 2006:108).

Takım çalışması, iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin daha samimi ve dostane bir ortam içinde sürdürülmesine olanak sağlamaktadır. Bu samimi ortamda dolaylı olarak örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, iş arkadaşları ile ilişkilerin olumlu veya olumsuz olmasının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkiler olumlu ise örgütsel bağlılığa da olumlu bir şekilde yansıyacaktır (Samadov, 2006: 108).

2.3.3. Çevresel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör ise çevresel (örgüt dışı) faktörlerdir. Bu faktörler alternatif iş imkanları, profesyonellik vb. sayılabilir.

Alternatif iş imkanları: Bireylerin bağlılıklarını etkileyen en önemli örgüt dışı faktörün yeni iş bulabilme olanakları olduğunu göstermektedir. Algılanan başka bir iş

bulma şansının yükselmesi ve bu tür alternatiflerin cazibesinin artması bireyin bağlılığının olası eğilimini düşürmektedir. Bunun paralelinde pek çok araştırmanın sonucu, alternatif iş imkanları nispeten daha az olan çalışanların örgütsel bağlılığını daha fazla olduğunu göstermektedir (Erceylan, 2010: 53).

Iverson ve Buttigieg (1998), iş fırsatlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkisini belirlemek için yaptıkları bir çalışmada, işgücü pazarındaki iş fırsatları fazlalığının, örgütsel bağlılığın bütün boyutları (duygusal, devam ve normatif bağlılığı) üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Fakat, örgütlerin, işgücü piyasası üzerinde fazla kontrol gücüne sahip olmamasına rağmen, işgörenlere, insan kaynakları planlamaları gibi politikaların zamanında geribildirimini yapılması, yükselme fırsatları ve rekabetçi ücret olanaklarının temin edilmesi, işgücü piyasasının işgörenler üzerindeki etkisini azaltabileceği belirtilmiştir (Çulha, 2008: 107).

Profesyonellik: Mesleki bağlılıkla ilgili bir kavramdır. Morrow ve Goetz'e göre profesyonellik, bireyin mesleği ile özdeşleşmesi ve mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir (Samadov, 2006: 113). Literatürde profesyonelleri ifade eden dört önemli özellik tespit edilmiştir. Bunlara aşağıda yer verilmektedir (Cengiz, 2001: 14):

- Profesyoneller, alanları ile ilgili çeşitli örgütler kurarak, bunlara üye olarak, seminer, kongre, eğitim faaliyetleri gibi çeşitli toplantılara katılarak ve kitap vb. yayınları takip ederek bir cemaatleşme havası taşırlar,
- Sosyal sorumluluk taşırlar,
- Kendi kurallarına inanırlar,
- Özerklik talebinde bulunurlar.

Davranış bilimciler özellikle de sosyologlar uzun zamandan beri profesyonellik ve örgütsel çatışma üzerinde durmaktadırlar. Zira profesyonellik ve örgütsel çatışmanın örgütsel bağlılık, performans gibi çeşitli iş çıktılarıyla ilişkisi bulunmaktadır. Hukuk, mühendislik ve tıp gibi teknik alanlardaki profesyoneller için ya mesleğine bağlılık ya da örgütüne bağlılık önem kazanmaktadır. İkisine birden bağlılık geliştirmeye çalışmak ise bir ikilem doğurabilmektedir. Şayet profesyonellerin çalıştıkları örgütler, mesleki

gelişimine destek oluyorsa, bu durumda çalışanların mesleki bağlılıkları olumsuz etkilenirken örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenmektedir (Shafer, 2002, aktaran: Samadov, 2006: 112).

2.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık için farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte literatürde özellikle üç sınıflandırma türü ön plandadır. Bunlar; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık şeklindedir (İnce ve Gül, 2005:26)

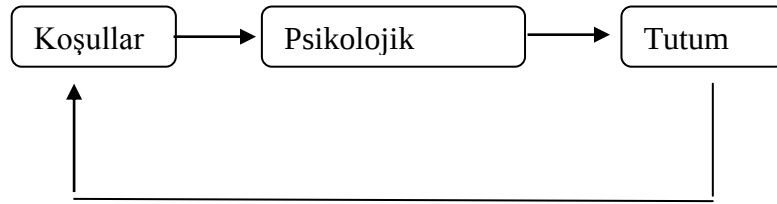
2.4.1. Tutumsal bağlılık

Tutum, bir bireyin belirli bir objeye veya bir kimseye karşı zihinsel açıdan hazır oluş durumu veya belirli bir biçimdeki vaziyet alışdır. Tutumlar üç bileşenden oluşurlar. Bunlar, tutumun duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenleridir. Duyusal bileşen, bireyin tutum nesnesine ilişkin duygu ve değerlendirmelerinden oluşur. Bilişsel bileşen, bireyin tutum nesnesine ilişkin düşünce, bilgi ve inançlarından oluşur. Davranışsal bileşen ise, bireyi tutum nesnesine ilişkin davranışlarda bulunmaya eğilimli kılar (Özkalp ve Kirel, 2011: 105-107).

Bir bireyin örgütle kendi arasındaki bağa yönelik tutumları, onun belli davranışlarda bulunmasını veya bu davranışlarını sergilemeye eğilimli olmasını sağlayacaktır. Bu davranışlar örgütten ayrılıp ayrılmama, devamsız olup olmama ve örgüt yararına çaba gösterip göstermeme ile ilgili davranışlardan oluşmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 27).

Genellikle bu tür bağlılık, işgörenin örgütle bütünleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak ifade edilmektedir. Bu ifadenin üç önemli unsuru bulunmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979:227):

- (1) örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,
- (2) örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma ve
- (3) örgüt üyeliğini sürdürme arzusu. Örgütle özdeşleşme, örgüt ile kişinin amaç ve değerlerinin zaman içerisinde uyuşması ve bütünleşmesi sürecidir.



Şekil 2.1: Tutumsal bağlılık yaklaşımı

(Kaynak: Meyer ve Alen, 1991: 63).

Tutumsal bağlılık, işgörenin örgütle kendi arasındaki ilişkiyi incelemeye başladığı zaman ortaya çıkan, işgörenin kendi amaç ve değerlerinin örgüt amaç ve değerleriyle örtüştüğü duygu ve düşünce sürecini anlatmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:62).

Tutumsal bağlılıkla ilgili geliştirilmiş bulunan çok sayıda farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımların en önemlileri: Etzioni, Penley ve Gould, Kanter, O'Reilly ve Chatman ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlardır.

Etzioni yaklaşımı: Örgütsel davranış literatürü incelendiği zaman örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmaların Etzioni tarafından yapıldığı görülmektedir. Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta yabancılaştırıcı, ortada çıkara dayalı ve en olumlu uçta ise ahlaki (moral) bağlılık bulunmaktadır (Balay, 2000: 15-16).

- Yabancılaştırıcı bağlılık; bireysel davranışların ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık türü işgörende, örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkla işgören, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen, üye olarak örgütte kalmaya zorlanmaktadır. Örneğin, mahkumlar, hapishanede kendi istekleriyle bulunmazlar. Ancak, hapishaneni kurallarına uymadıkları ya da kaçmaya çalıştıkları takdirde cezalandırılırlar.
- Çıkara dayalı bağlılık; bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadır. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir (Gül, 2002: 37-56). Ahlaki açıdan bağlılığa göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde işgörenler bağlılık düzeylerini, güdelerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadır.
- Ahlaki (moral) bağlılık; birey, örgütün amacını ve örgütteki işini özde değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır. Gerçek hayattaki örgütlerin bir çoğunun bu ayrımların bir sentezini içerdiği söylenebilir (Balay, 2000:16).

Penley ve Gould yaklaşımı: Panley ve Gould, Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağlılığın üç boyutlu olduğunu, ancak Etzioni'nin modelinden farklı olarak, bu üç boyutun örgütlerde bir arada bulunabileceğini iddia etmektedir. Örgütsel bağlılığın bu üç boyutu, ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktan oluşmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 45-46).

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım veya bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklamak bakımından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin bazı nedenlerle literatürde yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmişlerdir (Penley ve Gould, 1988: 45). Modelin karmaşık olması nedenlerin

başında gelmektedir. Modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal içerikli bağlılık mevcuttur. Ancak bunların birbirinden tamamen bağımsız mı yoksa birbirine zıt kavramlar mı olduğu yeterince açık değildir. Eğer bunlar birbirinin zıttı anlamında kullanılmışlarsa yabancılaştırıcı bağlılık ahlaki bağlılığın olumsuzlu olacağından, yabancılaştırıcı kavramına gerek olmayacaktır. Penley ve Gould bu iki bağlılık kavramını birbirinden bağımsız olarak ele almışlardır (Penley ve Gould, 1988: 45). Bu tür kullanımda ahlaki bağlılığın zıttı yabancılaştırıcı bağlılık değil, ahlaki bağlılığın olmamasıdır (Gül, 2002: 44).

Etzioni'nin bağlılık modelinin yeterince ilgi görmemesinin bir başka nedeni ise, modelin makro özelliğidir (İlsev, 1997: 19). Etzioni, Kanter'in aksine örgütlerde tek bir uyum sisteminin ve bu sisteme uygun düşen bağlılık türünün geçerli olabileceğini belirtmektedir. Oysa örgütlerde farklı uyum sistemleri ve bağlılık türlerini bir arada görmek mümkündür. Penley ve Gould bu noktada örgütlerde birden fazla uyum sisteminin ve bağlılık türünün bir arada görülebileceğini ileri sürmektedirler (Penley ve Gould, 1988: 45-46).

- Ahlaki bağlılık; örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşlemeye dayanmaktadır. Ahlaki bağlılık türünde kişi, kendisine örgüte adanmakta, örgütün başarısı veya başarısızlığında kendisini sorumlu tutmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 46).
- Çıkarıcı bağlılık; alış-veriş temeline dayanmaktadır. Alış-veriş temeline dayanan çıkarıcı bağlılık sisteminde; çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür (Penley ve Gould, 1988: 46).
- Yabancılaştırıcı bağlılık; kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı ve alternatif iş veya örgütlerin bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanır. Örgüte bu şekilde bağlı olan bir kişi örgütteki ödül ve cezaların, yaptığı işin niteliği ve niceliğinden ziyade tesadüfi olarak verildiğini düşünmektedir. Bu da kişi için örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı hissini doğurmaktadır. Öte yandan, alternatif iş veya örgütlerin bulunmaması da

yabancılaştırıcı bağıllığın gelişmesine neden olabilir (Penley ve Gould, 1988: 47). Bu durumda işgören, örgütün dış çevresi üzerinde kontrolü olmadığını algılamaktadır. İşgörenin örgütün iç ve dış çevresi üzerinde kontrolünün olmadığı algılaması, örgüt ile arasında olumsuz bir duygusal bağın oluşmasına neden olacaktır. Bütün bunlar, işgörenin örgütte kapana kısıldığı hissini doğurmaktadır (Gözen, 2007: 53-54).

Kanter'in yaklaşımı: Örgütsel bağıllık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir (Gül, 2002: 42). Örgütsel bağıllık, sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki ayrı sistem içerisinde oluşmaktadır. Sosyal sistemlerde bağıllık, sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı şeklinde üç kategoriden meydana gelmektedir. Kişilik sisteminde ise bağıllık bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluşmaktadır. Bu talepler üç değişik bağıllık oluşturmaktadır. Bunlar devama yönelik bağıllık, kenetlenme bağıllığı ve kontrol bağıllığıdır (Kanter, 1968: 500).

- Devama yönelik bağıllık; kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün devamlılığına kendisini adanmasıdır. Bu bağıllık kişinin örgütteki rolüne bağıllığı olup, bilişsel yönelimleri içermektedir. Bilişsel yönelim, nesneleri inceleyerek herhangi bir duygusal veya normatif değerlendirmeye tabi tutmadan onlara olumlu veya olumsuz değerler biçmektir. Sosyal bir sisteme bilişsel olarak olumlu bir değer biçilebilmesi için sistemin ödüllendirici olarak algılanması gerekir. Kişi, sistemden ayrılmanın maliyetinin sistemde kalmanın maliyetinden yüksek olacağını, yani sistemde kalmanın karlı olduğunu düşünerek üyeliğini sürdürmek zorunda kalır. Kişi, kendisi için kârlı olan şeylerin örgütteki üyeliğini sürdürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile sağlanabileceğini fark ettiğinde, örgütteki rolüne bağlanacak ve rolüne olumlu bir bilişsel değer atfederek veya normatif değerlendirme yoluna gitmeyecektir (Kanter, 1968: 504).

- Kenetlenme bağıllığı; sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır (Varoğlu, 1993: 7).

Kenetlenme bağıllığı, gruba karşı olumlu duygusal yönelimleri içerir. Grubun her üyesiyle ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Elde edilen bu tatmin sonunda da kişi gruba bağlanacaktır. Birbirine sıkı sıkıya bağlı olan böyle gruplarda üyeler, bir bütün olarak gruba sadık ve bağlı olacaktır. Bu tür gruplarda grup içi çekişmeler ve kıskançlıklara çok az rastlanacak, grup bilinci ve grup birliği ise oldukça yüksek olacaktır. Dolayısıyla, grup dışarıdan gelen ve varlığını tehdit eden güçlere karşı gelebilecek, üyeleri arasındaki birlik ve beraberliği muhafaza edebilecek kadar güçlü hale gelecektir (Samadov, 2006: 77).

- Kontrol bağıllığı; bir örgütte çalışan işgörenlerin davranışlarının istenilen bir biçimde şekillendirilmesi sonucunda örgüt normlarına bağlı kalmasını sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Kontrol bağıllığı, işgörenlerin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır (Kanter, 1968: 501). Kontrol bağıllığı, kişinin örgütün gücünü hissetmesini de gerektirecektir. Kişi, karar verme yetkisini yaşamına bir anlam ve yön verecek olan bu büyük güce bıraktığı takdirde örgütün isteklerini yerine getirmek, benliğini muhafaza edebilmek için bir gereksinim haline gelecektir (Samadov, 2006: 78).

O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı: Örgütsel bağıllığı, kişinin örgüte psikolojik bağıllığı olarak değerlendiren O'Reilly ve Chatman (1986)'a göre örgütsel bağıllığın; uyum davranışı, özdeşleşme davranışı ve içselleştirme davranışı olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

- Uyum; örgütsel bağıllığın ilk boyutunu oluşturan uyum boyutunda temel amaç, belirli dış ödüllere kavuşmaktır. Üyelerin bağıllık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temel gayesi belli ödülleri elde etme ve

belli cezaları bertaraf etmektir. Kısaca ifade etmek gerekirse uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içermektedir.

- Özdeşleşme; O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre, örgütsel bağlılığın ikinci boyutunu özdeşleşme boyutu oluşturmaktadır. Diğer örgüt üyeleriyle yakın ilişkiler kurmasının sonucu olarak birey, tutum ve davranışlarını, kendini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve gruplarla ilişkilendirir. Birey örgün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (Uslu, 2012: 31).
- İçselleştirme; bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır. Uyum boyutu, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yöneltmektedir (Gül, 2002: 44).

Allen ve Meyer'in yaklaşımı: Tutumsal bağlılıkla ilgili en önemli çalışmalardan birisi de Allen ve Meyer'e aittir. Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum bireylerin örgütlerdeki davranışlarıyla karakterize edilmektedir (Gül, 2002: 45).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı Şekil 2.2'de görüldüğü gibi üç ana öğeye dayandığını ileri sürmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 2-5, Meyer ve diğerleri, 2002: 20-24). Bunlar, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktır (Meyer and et al., 1998: 32; Jaros, 2007: 7-11).

- Duygusal (Affective) bağlılık; İşgörenlerin örgütlerine duygusal olarak bağlanmaları, örgütleri ile özdeşleşmeleri, örgütlerine gönülden katılımı ve örgütte bulunmaktan büyük mutluluk duymaları anlamına gelmektedir (Allen ve

Meyer, 1990: 1). Örgütsel amaçları, stratejileri, politikaları, hedefleri, kuralları, ilkeleri, norm ve değerleri benimseme onlarla özdeşleşme, örgütün faaliyetlerini, işlemlerini yürekten destekleme, örgütle kimlik özdeşliği kurma duygularına sahip olunduğu takdirde duygusal bağlılık oluşur. Bunun nedeni, örgüte ve onun yöneticilerine inanma, saygı ve sevgi duyma, onlar tarafından ortaya konan örgütsel vizyon, misyon, strateji ve kültürel değerleri paylaşma, bu bağlılığın oluşmasında en önemli etkidir (Eren, 2012: 556).

- Devamlılık (Continuance) bağlılığı; işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünür. Başka bir deyişle, kişiyi örgütte tutan olası maddi kayıplardır. Bu açıdan bakıldığında, çalışan örgütten ayrılmasının kendisine pahalıya mal olacağını düşünürler. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir (Ölçüm Çetin, 2004: 95).

İşgörenin farklı yönde davranmasının getireceği maliyeti düşünerek tutarlı davranışlar ve örgüt üyeliğini devam ettirmesidir. Örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetler sebebiyle bireyin örgütte kalmaya kendini zorunlu hissetmesini ifade etmektedir. Bu maliyetler, örgütte çalışmanın uzunluğuna göre vazgeçilecek olan bireysel kazançlar ve iş olanaklarının kısıtlılığıdır. Birey kendine uygun iş olanaklarının az olduğunu düşündüğünde örgüte olan bağlılığı daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

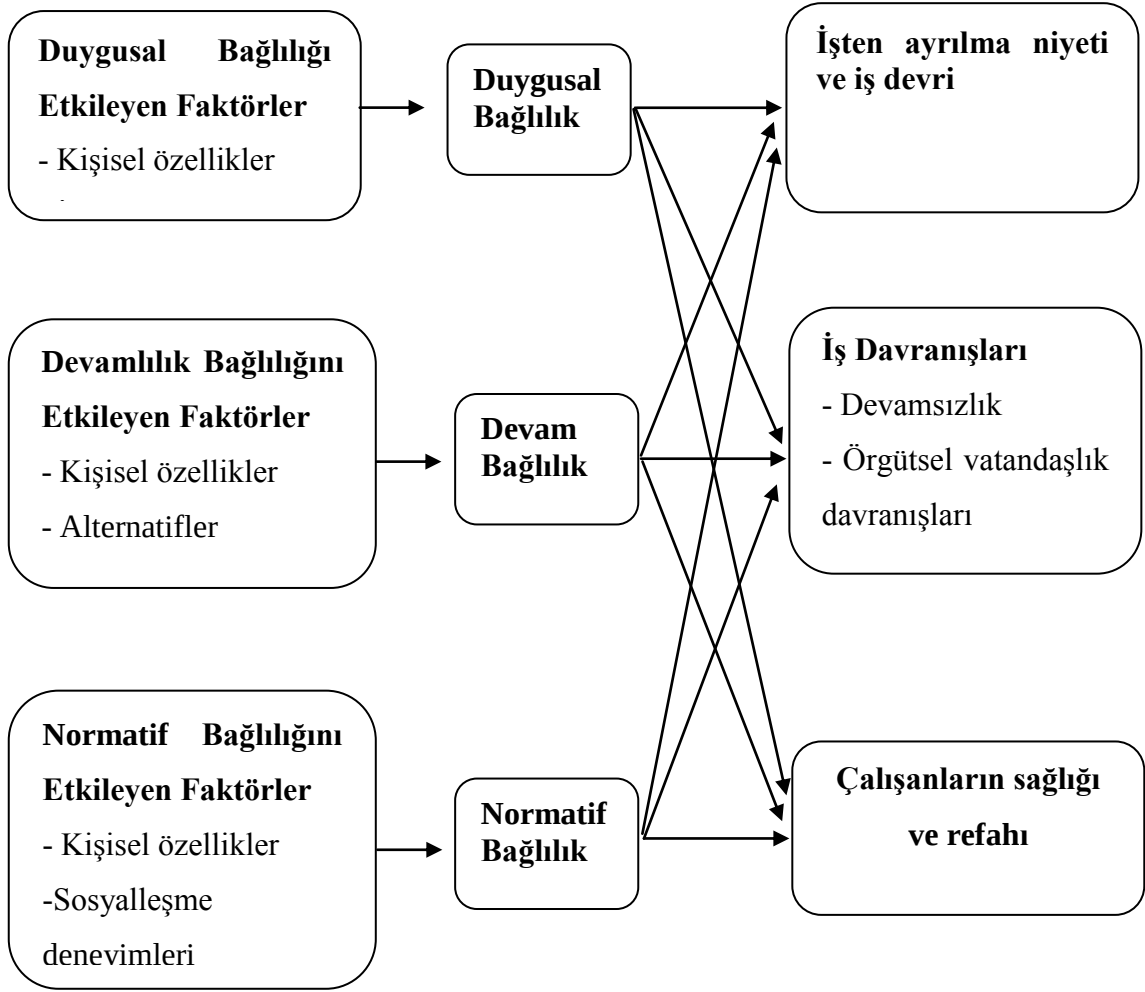
- Normatif (Normative) bağlılık; işgörenler, iş ve meslek ahlakı ya da etik değerler nedeniyle görev ve sorumluluklarını gerektirdiği gibi yerine getirme eğiliminden doğan bir bağlılıktır. Bu örgütte çalışmayı kabul eden bir kimse, örgütsel amaç, kural v.b. hususlar içten benimsemese de, etik değerler açısından onlara bağlı olduğunu göstermek ve buna uygun davranışlarda bulunmak zorundadır (Eren, 2012: 557). Çalışanların ahlaki bir yükümlülük duygusu ile örgütsel amaçlara bağlanmayı zorunluluk olarak gördükleri için, gösterdikleri bağlılık türüdür. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasını sağlayan inanca dayanarak,

örgütte çalışmayı kendisi için bir “görev” olarak görürler. Çalışanlar normatif bağlılıkta örgütte kalmanın veya bağlılık göstermenin “doğru” olduğuna inanmışlardır (Tutar, 2007: 106).

Normatif bağlılık bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer v.d., 1993). Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde iş ve çalışmaya çok değer verilir. “İşe öncelik vermek, işi sevmek, işi benimsemek, işi ciddiye almak, çalışkan olmak, işletmeye bağlılık göstermek, özverili çalışmak” işletmelerimizin toplulukçu kültür özelliğini gösteren ve çalışanlarda yükümlülük oluşturan işe yönelik davranışsal normlar ve değerlerdir (Uyguç, 2003: 432-438).

Her üç yaklaşımda da bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin esas olduğu görülmektedir. Bireyleri örgüte bağlayan unsurlar arasında bireylerin kişisel özellikleri ve içinde bulundukları ortam etkili olacaktır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı artıracak olan faktörlerle ilgili ancak genel değerlendirmeler yapılabilir. Bireylerin örgüte bağlanmaları konusu özellikle entelektüel sermaye yönetimi kapsamına girmesi gereken bir konudur. Entelektüel sermaye yönetimi kapsamında, bilgi işleme kapasitesi yüksek olan veya bilgili bireyleri örgütte tutabilmek için örgütlerine bağlanmalarını sağlamak gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 114)

Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık boyutları özetle, örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık kişiler istedikleri için, devam bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektiği için ve normatif bağlılık ise ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002).



Şekil 2.2: Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli

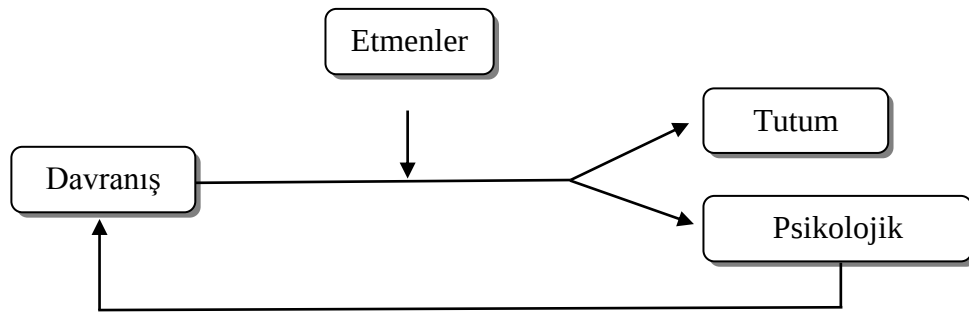
(Kaynak: Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences (Meyer and et al., 2002).

2.4.2. Davranışsal bağlılık

Davranışsal bağlılık, işgörenlerin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgili olup işgören kendisine sağlanan fırsatlardan dolayı örgütlerinde kalma isteğinde bulunmaktadır (Mottaz, 1989: 144-145; Çulha, 2008: 87). Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ele

alınmaktadır. Örgütsel davranış araştırmacıları tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak dururken, sosyal psikologlar da davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır.

Davranışsal bağlılık, örgütün kendisinden ziyade kişinin kendi davranışları ile ilgili olarak gelişir. Zira, kişi belli bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını devam ettirir. Kişi, davranışına bu şekilde bağlandıktan sonra ona uygun olan veya onu haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını arttırır (Meyer ve Allen, 1991: 62). Davranışsal bağlılık süreci Şekil 2.3.'de özetlenmiştir.



Şekil 2.3: Davranışsal bağlılık yaklaşımı

(Kaynak: Meyer ve Allen 1991: 63)

Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker (1960)'ın Yan bahis yaklaşımı ve Salancik'in yaklaşımı olmak üzere iki temel yaklaşıma rastlanmaktadır. Söz konusu yaklaşımlara aşağıda yer verilmektedir.

Becker'in yan bahis yaklaşımı; Becker'e göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir. Bir diğer ifadeyle davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Meyer and Allen, 1984: 372; Gül, 2002: 78).

Tutarlı davranışlar, belirli bir zaman dilimi içinde süregelen ve farklı faaliyetleri içerseler bile, aynı amaca hizmet ettiğine inanılan davranışlardır. Kişi bu davranışları, amaçlarına ulaşmada en iyi yol oldukları için yeğlediğinden alternatif davranışlarda bulunmayı reddeder (Becker, 1960: 35).

Kişi davranışı ile tutarlı olma konusunda kendisi için önemli olan ve davranışlarıyla doğrudan ilgisi olmayan şeyler üzerine bahse girerken zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımları ortaya koymaktadır. Eğer kişinin sergileyeceği davranış önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi kaybedecektir. Bu da kişi için önemli olan yatırımların kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla kişi girdiği bahsi kaybetmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak zorunda kalacaktır (Meyer ve Allen, 1984: 373).

Becker'e (1960)'a göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir. Bunlar:

- Toplumsal beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerine sosyal ve manevi yatırımları nedeniyle davranışlarını sınırlandıran bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür (Gül, 2002: 79).
- Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, bir yıldan daha uzun süre bir işte çalışan birisini düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet yılına göre alması gereken kıdem tazminatını alamayacaktır. Kıdem tazminatı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çalışan işten ayrıldığı takdirde kıdem tazminatı alma hakkını kaybedecektir.
- Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir (İnce ve Gül, 2005: 52).

- Sosyal roller: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Becker'e göre sözü edilen nedenlerden dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde artmaktadır. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve örgütteki kıdemi arttıkça yatırımları artacak, bunları kaybetmenin maliyeti girerek daha yüksek olmaya başlayacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır. Dolayısıyla, yaşı ve kıdemi yüksek olan kişilerin rasyonel bağlılıkları yüksek olacaktır (İnce ve Gül, 2005: 52).

Salancik'in yaklaşımı: Salancik'e göre örgütsel bağlılık, işgörenlerin davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanma durumudur. Bağlılık, işgörenin davranışlarına bağlanması sonucu doğar. Burada bahsedilen bağlılık, işgörenin belirli bir davranışla özdeşleşmesi şeklindedir. Üç farklı özellik, işgöreni davranışlarına bağlı kılmaktadır. Bunlar, davranışın görünürlük, değişmezlik ve isteğe bağlı özellikleridir. İşgören, bu üç özelliği kullanarak davranışlarına daha çok veya daha az bağımlı olmaktadır (Cengiz, 2001: 40).

Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılmayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (Gül, 2002: 80)

Salancik ve Becker, bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadırlar. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa, Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın

oluşabilmesi için kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun diğer bir ifadeyle davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir.

2.4.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı

Tutumsal bağlılığa yeni bir boyut kazandıran Reichers “çoklu bağlılıklar” yaklaşımını ortaya atmıştır. Reichers’e göre diğer bağlılık yaklaşımları, örgütün tipik olarak birey açısından özdeşleşme ve bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini ifade etmektedir. Halbuki Reichers için örgütler, farklılaşmamış birer bütün değil, tam aksine her biri diğer örgütsel grupların amaç ve değerlerinden farklı amaç ve değer setine sahip koalisyonlardır (Varoğlu, 1993: 9).

Diğer bir ifadeyle çoklu bağlılık yaklaşımı işgörenlerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Bu nedenle çoklu bağlılığa neden olan faktörleri belirlemek için bir örgüt ile ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Çoklu bağlılığın kaynakları, çeşitli gruplar, işgörenler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyundan oluşmaktadır (Gül, 2002: 50).

2.5. Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılmış Çalışmalar

Örgütsel bağlılık konusunda yıllardır çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen araştırmacıların ilgisi azalmamış aksine artmıştır (Gül, 2003: 73). Örgütsel bağlılıkla ilgili belli başlı çalışmalara aşağıda değinilmiştir.

Tablo 2.1: Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmaların örneklem grupları ve kullanılan ölçeklere ilişkin dağılımı

YIL	ARAŞTIRMACI	ÖRNEKLEM GRUBU	KULLANILAN ÖLÇEK
1974	Porter, Steers, Mowday ve Boulian	Psikiyatrist teknisyenler	Porter ve diğ.(1974) ait ölçek
1974	Bunchanan II	İşletme ve kamuda çalışan yöneticiler	Hall, Schneider ve Nygren'e (1970) ait ölçek
1977	Steers	Hastane çalışanları, bilim adamları ve mühendisler	Porter ve diğerlerine (1974) ait ölçek
1986	Mottaz	Üniversite, ilköğretim, plastik fabrikaları, hastane, hukuk büroları ve isteğe göre ürün üreten küçük firmalarda çalışanlar	Porter ve diğerlerine (1974) ait ölçek
1986	O'Reilly III ve Chatman	Üniversite Çalışanları ve Üniversite Öğrencileri	Buchanan (1974), Hall & Schneider (1972), Hall ve diğerleri (1970), Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
1989	Mottaz	6 farklı nitelikteki organizasyonda çalışanlar	Porter ve diğerlerine (1974) ait ölçek
1990	Odom, Boxx ve Dunn	Ulusal ve uluslararası ulaştırma şirketlerinde orta ve üst düzey pozisyonda çalışanlar	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
1990	Allen ve Meyer	Ürün üretimi yapan işletmeler ve üniversitede tam zamanlı sendikası olmayan	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
1991	Tannenbaum, Mathieu, Salas ve Bowers	Askeri eğitim alanlar	Mowday ve diğerlerine (1982) ait ölçek
1991	Huselid ve Day	Midwestern United States'ta farklı düzeylerde çalışan yöneticiler	Mowday ve diğerlerine (1979) ve Alutto ve diğerlerine ait ölçek
1993	Meyer, Allen ve Smith	Hemşirelik bölümünde okuyan öğrenciler ve hemşireler	Allen ve Meyer (1990) ve Meyer ve Allen'e (1991) ait ölçek
1994	Chow	Hong Kong ve Tayvan'da çalışan Çinli yöneticiler	Meyer ve Allen (1984) ait ölçek
1995	Somers	Hastanede çalışan hemşireler	Meyer ve Allen (1990) ait ölçek
1997	Birdi, Allan ve Warr	İngiltere'de taşıt üretiminde çalışan işçiler	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
1997	Ko ve Mueller	Güney Kore'de 2 Havayolu firmasında çalışanlar	Meyer ve diğerlerine (1993) ait ölçek
1997	Orpen	Orta büyüklükte ürün üretimi yapan işletmelerde çalışanlar	Meyer ve Allen (1990) ait ölçek

1999	Roehl ve Swerdlow	Amerika’da otelde çalışan işgörenler	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
1999	Agarwall, DeCarlo ve Vyas	Amerika’da ve Hindistan’da çalışan endüstriyel satış personeli	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
1999	Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin	Farklı sektörlerde çalışanlar	Meyer ve Allen (1984) ile Meyer ve Allen (1990) ait ölçek
1999	McDonald ve Makin	Turizm sektöründe çalışan işgörenler	Meyer ve Allen (1993) ait ölçek
1999	Lok ve Crawford	Hastanede çalışan hemşireler	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
2000	Meyer	Farklı sektörlerde çalışanlar	Meyer ve Allen (1993) ait ölçek
2001	Cengiz	Hastanelerde çalışan doktorlar ve hemşireler	Mowday ve diğerleri (1979) ile Meyer ve diğerleri (1993) ait ölçek
2001	Bartlett	Hastanede çalışan hemşireler	Allen ve Meyer’e (1990) ait ölçek
2001	Tansky ve Cohen	Hastanede çalışan üst düzey yöneticiler	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
2001	Heffner ve Rentsch	Farklı sektörlerde çalışanlar	Meyer ve Allen’e (1984) ait ölçek
2003	Özdevecioğlu	Kayseri’de faaliyet gösteren beş büyük mobilya fabrikasında çalışanlar	Allen ve Meyer’e (1990) ait ölçek
2003	Lam ve Zhang	Hong Kong’ta fast food işletmelerde işe yeni başlayan işgörenler	Ostroff ve Kozlowski’ye (1989, 1992) ait ölçek
2003	Maxwell ve Steele	Otelde çalışan yöneticiler	Mowday ve diğerleri (1982); Porter ve diğerlerine (1974) ait ölçek
2004	Bartlett ve Kang	Yeni Zellanda ve Amerika’daki hastanelerde çalışan hemşireler	Allen ve Meyer’e (1990) ait ölçek
2004	Al-Qarioti ve Al-Enzi	Ürdün’de farklı sektörlerde çalışan üst düzey yöneticiler	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
2004	Powel ve Meyer	Farklı sektörlerde çalışanlar	Allen ve Meyer’e (1990) ait ölçek
2005	Dilek	Sarıkamış Gazinosu’nda görev yapan subay ve astsubaylar	Meyer ve Allen’e (1997) ait ölçek
2005	Kim, Leong ve Lee	Restorantta çalışan işgörenler	Jaworski ve Konli’ye (1993) ait ölçek
2005	Yu ve Egri	Çin’de üretim yapan işletmelerde çalışan yöneticiler ve işgörenler	Allen ve Meyer’e (1990) ait ölçek
2005	Yalçın	Tekstil firmasının şubesinde çalışanlar	Meyer, Allen ve Smith’e (1993) ait ölçek

2006	Dereli	Banka, otomotiv, gıda, eczacılık, bilgi teknolojileri sektöründe çalışan beyaz yakalı işgörenler	Allen ve Meyer (1990), Baysal ve Paksoy'a (1999) ait ölçek
2006	Benson	Yüksek teknolojik ürün üreten işletmede çalışanlar	Porter ve diğerlerine (1974)ait ölçek
2006	Başıyigit	Afyonkarahisar Özdilek Alışveriş Merkezinde çalışanlar	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
2006	Joiner ve Bakalis	Avustralya'da bulunan üniversite çalışanları	Meyer ve Allen (1997) ait ölçek
2006	Gürbüz	Tekstil, otomotiv ve gıda sektöründe mavi yakalı çalışanlar	Meyer ve Allen (1997) ait ölçek
2006	Güçlü	Ege bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı sayfiye otel işletmelerinde çalışan işgörenler	Meyer ve Allen (1997) ait ölçek
2006	Ng, Butts, Vandenberg, DeJoy ve Wilson	Ulusal perakendecilik sektöründe tam zamanlı ve part-time çalışan işgörenler	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
2006	Boon ve Arumugam	Malezya'da yarı iletken ürün üreten endüstri çalışanları	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
2006	Keleş	Türkiye'de ilaç üretim ve dağıtım sektöründe iki firma çalışanları	Buncharan'a (1974) ait ölçek
2007	Aub, Rousseau ve Morin	Hapishanelerde çalışan işgörenler	Meyer ve diğerlerine (1993) ait ölçek
2007	Pelit, Boylu ve Güçer	Akademisyenler	Meyer ve Allen (1984;1997) ait ölçek
2007	Karatepe ve Uludağ	Otelde önbüro departmanında çalışan işgörenler	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
2007	Ogaard, Marnburg ve Larsen	Otelde çalışan yöneticiler ve işgörenler	Mowday ve diğerlerine (1979) ait ölçek
2008	LaMastro	İlköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenler	Meyer ve Allen (1984, 1988, 1990), Mowday ve diğerleri (1974), Porter ve diğerleri (1974)
2008	Conway ve Monks	Merkezi yönetim bölümlerinde, hastanelerde ve toplum sağlığı sektöründe çalışanlar	Herscovitch ve Meyer'e (2002) ait ölçek
2009	Coşkuner ve Yertutan	Kurum ev idaresi çalışanları	Meyer ve Allen (1997) ait ölçek
2010	Gider	Eğitim ve araştırma hastanesi personeli	Allen ve Meyer'e (1990) ait ölçek
2010	Özyer	Şirket çalışanları	Allen ve Meyer'e (1990) ait ölçek
2010	Huseyniklioğlu	Askeri hastane personeli	Meyer ve Allen (1997) ait ölçek

2010	Durna ve Eren	Öğretmenler ve sağlık çalışanları	Allen ve Meyer'e (1990) ait ölçek
2011	Eğilmezkol	Banka çalışanları	Meyer, Allen ve Smith'e (1993) ait ölçek
2012	Küçük	Banka çalışanları	Meyer ve Allen (1997) ait ölçek
2013	Günlük, Özer ve Özcan	Muhasebeciler	Allen ve Meyer'e (1990) ait ölçek

Kaynak: (Çulha, 2008: 145) tablo güncelleştirilmiş ve geliştirilmiştir.

Tablo 10'dan da görüldüğü gibi 19 adet araştırmada Mowday, Steers ve Porter'ın (1979; Mowday, Steers ve Porter'ın 1982) örgütsel bağlılık ölçeği, 7 adet çalışmada Porter ve diğerlerinin (1974) örgütsel bağlılık ölçeği, 34 adet çalışmada ise Allen ve Meyer (1990; Meyer ve Allen, 1991, 1984, 1993, 1997; Meyer, Allen ve Smith, 1993) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Mowday, Steers ve Porter örgütsel bağlılığı tek boyutlu bir yaklaşımla ele alırken, Meyer ve Allen ise örgütsel bağlılığı çok boyutlu bir yaklaşımla incelemişlerdir.

Allen ve Meyer'in (1990) üç boyutlu bağlılık yapısı bir çok çalışma tarafından ele alınmış genellikle de onaylanmıştır (Jaros, 1997; Cohen ve Kirchmeyer, 1995; Somers, 1995; Dunham ve ark., 1994; Hackett ve ark., 1994; Randall ve ark., 1990; Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve ark., 1993; Meyer ve ark., 1991; Meyer ve ark., 1989; Meyer ve ark., 1990; Randall, 1990, aktaran: Özyer, 2010: 68).

Örgütsel bağlılık çalışmaları günümüzde genel bir bağlılık modeli oluşturmaya doğru ilerlemektedir. Bu model Meyer ve Allen'in (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1984, 1991) üç bileşenli modeli etrafında şekillenmektedir ve literatürde kabul edildiği görülmektedir (Mowday, 1998; Dunham ve ark., 1994; Meyer ve ark., 1993; Hackett ve ark., 1994; Allen ve Grisafe; 2001; Allen ve Meyer; 1996, aktaran: Özyer, 2010: 68).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık yaş ile olumlu yönde (Steers, 1977), eğitim ile olumsuz yönde (Steers,

1977) ve işten ayrılma davranışı ile yine olumsuz yönde (Porter ve ark., 1974; Steers, 1977) ilişkili bulunmuştur.

Araştırmalar yüksek örgütsel bağlılığın düşük işten ayrılma, düşük işe gelmeme gibi davranışlarla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durumda çalışanların örgütsel bağlılıklarının geliştirebilme sadece çalışanlara yarar sağlayacak bir durum değil aynı zamanda örgütün verimliliğini de artıracak bir hamledir (Yamada ve ark., 2005).

Bazı araştırmacılar kadınların ve erkeklerin örgütsel bağlılıklarında fark olduğunu bu yüzden her iki grup için de farklı stratejiler gerekli olduğunu ifade etmektedirler (Bhagat ve Chassie, 1981). Ancak literatüre bakıldığında genel kabul gören görüşün cinsiyet farklılığının örgütsel bağlılık açısından herhangi bir fark oluşturmadığı şeklindedir (Aranya ve ark., 1986; Bruning ve Snyder, 1983; Angle ve Perry, 1981; Fry ve Greenfeld, 1980).

Büyükşehirdeki üniversitenin İ.İ.B.F. akademik personelinin duygusal bağlılığı, taşradaki üniversitenin İ.İ.B.F. akademik personelinin duygusal bağlılığından yüksek çıkmış, buna karşın taşradaki üniversitenin İ.İ.B.F. akademik personelinin zorunlu bağlılığı, büyük şehirdeki üniversitenin İ.İ.B.F. göre daha yüksek çıkmıştır. Normatif bağlılık açısından ise, her iki üniversitenin personeli arasında anlamlı bir fark kaydedilmemiştir (Aşan ve Özyer, 2006).

Tsai ve Huang'ın (2008) çalışmanın sonuçları göstermektedir ki, yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların iş tatmini seviyeleri artmakta ve sonuç olarak işten ayrılma niyetleri azalmaktadır

Alas ve Rees (2006) 15 farklı ülkeden toplam 2901 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada kapitalist ülke çalışanları ile sosyalizmden çıkmış ülkelerin çalışanların kıyaslamışlardır. Sonuçlara göre iş tatmini, örgütsel bağlılık ya da etik değerler gibi birçok değerler bakımından iki grup birbirlerinden anlamlı derecede farklı çıkmıştır.

Jaros'un (1997) 158 MBA öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmaya göre, her üç bağlılık formu da önemli ve olumsuz yönde işten ayrılma niyeti ile ilişkili çıkmıştır.

Ancak işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri farklıdır. Duygusal bağlılığın etkisi diğer iki bağlılık formuna göre çok daha fazladır. Bu çalışmanın literatür açısından en önemli sonuçlarından bir tanesi de duygu temelli tutumların (duygusal bağlılık veya iş tatmini) bilişsel tutumlara (zorunlu bağlılık) nazaran işten ayrılma niyetinin çok daha güçlü birer belirleyicisi olduklarıdır.

Meyer ve ark. (1993) her üç bağlılık türü üzerinde yapmış oldukları kapsamlı çalışmalarında duygusal bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönde çok güçlü bir şekilde etkili olduğunu, normatif bağlılığın da işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu ancak bu etkinin zayıf olduğunu ve son olarak zorunlu bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığını ileri sürmüşlerdir (Jaros, 1997). Somers'de (1995) her üç bağlılık türünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin birbirlerinden farklı sonuçlar ortaya koyduğunu ifade etmektedir.

Chen tarafından 2006'da yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ise, iş tatmini alt boyutlarından işin kendisi alt boyutu ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif ve zorunlu bağlılık alt boyutu işten ayrılma niyeti üzerinde en fazla etkili olan değişkenler olarak bulunmuşlardır. Genel örgütsel bağlılığın ve iş tatminin de işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkili olduğu görülmüş, ayrıca bekâr ve maaş seviyesi düşük olan çalışanların örgütten ayrılma niyetlerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. (Özyer, 2004:54).

Steers, (1977), Angle ve Perry (1981), Luthans vd. (1987), Mathieu ve Zajac (1990), Özkaya vd. (2006) çalışanların eğitim seviyesine göre bağlılıkla negatif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Steers, (1977), Angle ve Perry (1981), Luthans vd. (1987), Glisson ve Durick (1988), Mathieu ve Zajac (1990), Özkaya vd. (2006) çalışanların deneyim (kıdem) süresine göre bağlılıkla pozitif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır

Eğilmezko (2011) banka çalışanlarının deneyim süresine göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık; Durna ve Eren (2010) sağlık çalışanları ve öğretmenlerin, Alotaibi (2001), Benkhoff (1997) çalışanların deneyim süresine göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık ve örgüte

normatif bağıllık; Özkutlu (2008) askeri fabrikada çalışan deneyim süresine göre örgüte devam bağıllığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

Coşkuner ve Yertutan (2009) kurum ev idaresi çalışanlarının mesleki unvana göre örgütsel bağıllık, örgüte duygusal bağıllık, örgüte devam bağıllığı ve örgüte normatif bağıllık; Pelit, Boylu ve Güçer (2007) akademisyenlerin mesleki unvana göre örgüte devam bağıllığı ve örgüte normatif bağıllığı; Hüseyinklioğlu (2010) askeri hastane personelinin mesleki unvana göre örgüte duygusal bağıllığı ve örgüte normatif bağıllığı; Gider (2010) eğitim ve araştırma hastanesi personelinin mesleki unvana göre örgüte duygusal bağıllığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Gilbert ve Ivancevich (1999) ve Yalçın ve İplik(2005) çalışanların eğitim seviyesine göre örgütsel bağıllık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

2.6. Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağıllık Konusunda Yapılmış Çalışmalar

Duygusal zekâ ve örgütsel bağıllık ile ilgili birçok yurtiçi ve yurtdışı çalışmalara rastlamak mümkündür.

Wong ve Law (2002), yaptığı çalışmada duygusal zekâ ile örgütsel bağıllık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Nikolaou ve Tsaousis (2002), yaptığı çalışmada duygusal zekâ ile örgütsel bağıllık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur (Nikolaou ve Tsaousis, 2002).

Carmeli (2003) ise, duygusal zekâ ile örgüte duygusal bağıllık arasında pozitif bir ilişki, duygusal zekâ ile örgüte devam bağıllığı arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan negatif bir ilişki bulmuştur.

Singh (2004), Sinha ve Jain (2004), Humphrey, Brunsen ve Davis (2005), Adeyemo (2007), Sung vd. (2010) yaptığı çalışmada duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulmuştur.

Bozkurt vd. (2007) duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde, Rozell vd. (2004) ise pozitif yönde ve düşük bir seviyede korelasyon tespit etmişlerdir.

Özyer (2004) akademik personelin duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasında her hangi bir ilişki bulunamamıştır (Özyer, 2004: 73).

Güleryüz, Güney, Aydın ve Aşan'ın 2008'de yayınladıkları makalede duygusal zekâ ve boyutlarının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ankara'daki bir üniversite hastanesinin 267 hemşiresinden toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilmiş olan bu çalışmanın sonuçlarına göre, duygusal zekânın hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık ile anlamlı ve olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. (Güleryüz, Güney, Aydın, Aşan, 2008)

Rathi ve Rastogi (2009), Abraham (1999), Aghdasi vd. (2011) yaptıkları çalışmalarda duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir etkinin varlığına rastlamamışlardır.

Doğan (2009), sınıf öğretmenlerini duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık ve örgüte normatif bağlılık düzeyleri arasında $p<.001$ anlam düzeyinde pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile örgüte devam bağlılığı düzeyleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Doğan, 2009: 141).

Akın (2010), banka çalışanlarının duygusal zekâlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi üzerine araştırma yapmıştır. Çalışmada Salovey ve Mayer'in öne sürdüğü yetenek tabanlı duygusal zekâ modeli ile örgütsel bağlılık ölçeğinin oluşturulmasında Allen ve Mayer (1990), tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır (Akın, 2010: 97). Banka çalışanlarının sahip oldukları duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Adiloğulları (2011), profesyonel futbolcuların duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Adiloğulları, 2011).

Sarboland (2012), Mohammadkhani ve Lalardi (2012), Anari (2012) öğretmenlerin duygusal zekâ ile iş tatmini, duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulmuştur (Sarboland, 2012; Mohammadkhani ve Lalardi, 2012; Anari, 2012).

Arslan (2013) sağlık çalışanlarının duygusal zekâları ile örgüte normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca duygularının farkında olma ve başkaların duygularının farkında olma boyutları ile örgüte duygusal bağlılığı arasında; duyguların farkında olma ve duygularını ifade edebilme boyutları ile örgüte devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Arslan, 2013).

BÖLÜM III

3. MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının (muhasebecilerin) duygusal zekâ düzeylerinin ve örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisini ölçmektir. Aynı muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel bağlılık boyutlarının mesleki unvanlara, deneyim sürelerine ve eğitim seviyelerine dayalı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak hedeflenmektedir. Buna bağlı olarak gerçekleştirilen anket çerçevesinde aşağıdaki sorulara da cevap aranmıştır.

- Ankete katılan muhasebecilerin duygusal zekâlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi var mıdır?
- Ankete katılan muhasebecilerin Duygusal zekâ düzeyleri mesleki unvanlara, deneyim sürelerine ve eğitim seviyelerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Ankete katılan muhasebecilerin örgütsel bağlılık boyutları mesleki unvanlara, deneyim sürelerine ve eğitim seviyelerine göre farklılaşmakta mıdır?

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde muhasebe mesleğini bağımlı icra eden, muhasebe meslek mensuplarını kapsamaktadır. 2014 verilerine göre kayıtlı meslek mensubu sayısı 92.646 'dır. Meslek mensuplarının yaklaşık %45,2'si bağımlı, %54,8'i bağımsız olarak mesleğini yapmaktadır. Araştırma, özel ve kamu da mesleği unvanlı (SM, SMMM, YMM) olarak yapanların yanında, unvansız (mesleki stajyer, sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elamanı) olarak bu mesleğin içinde olanları kapsamaktadır.

Anket, Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarına uygulandığı için örneklem %50 civarında beklentiler doğrultusunda cevap verileceği düşünülerek varyans tahmini $p=0,5/q=0,5$ alınmıştır. Sonuçların, %95 güvenilirlik aralığında ($\alpha= 0,05$), $d= 0,05$ örneklem hatası içerebileceği kabul edilerek ve teorik t değeri 1,96 alınarak formül uygulanmıştır. $N= 1.000.000$ olarak kabul edildiğinde 384 kişi örneklem grubunu temsil etmektedir (Altunışık ve diğ., 2010: 135). Araştırmamıza 470 kişi katılmıştır.

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için; hedef kitledeki birey sayısı bilindiği için

$n= N t^2pq / d^2 (N-1) + t^2pq$ formülünden yararlanılmıştır. Formüldeki değişkenler aşağıda açıklanmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

N : Hedef kitledeki birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatası

n : Örnekleme alınacak birey sayısı

formülde tüm değerler yerine konularak $n= 384$ olarak tespit edilmiştir.

Örnekleme tekniği olarak, basit tesadüfî örnekleme tekniği uygulanmıştır. Bu teknikte evrendeki her eleman “eşit” ve “bağımsız” seçilme şansına sahiptir (Altunışık, 2010: 137).

Örnekleme, muhasebe meslek mensupları arasından 470 meslek mensubuna ulaşılmıştır. Bu meslek mensupları ile yüzyüze görüşme, e-posta ve posta yoluyla ilgili anket uygulanmıştır. Anket yoluyla veriler Ekim 2013 – Ocak 2014 aylarında toplanmıştır. E-posta yoluyla anketin dönüş oranı %5 civarında kalmıştır. Araştırmanın % 80’lik kısmı yüz yüze yapılan anketlerden, %15’lik kısmı ise posta yoluyla elde edilmiştir. Anketler güvenilirlik testinden geçirilmiş, veri eksikliği, hatalı veya ilgisiz kişilerin doldurmuş oldukları anketler elenmiştir.

3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bazı sınırlılıklar altında yapılmıştır. Bu sınırlılıklar aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

Bu araştırma;

- Muhasebecilerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin etkisini belirlemek için yapılan Ekim 2013- Ocak 2014 itibarıyla uygulanmış olup araştırmanın yapıldığı süre içinde görev yapan muhasebe meslek mensupları ile sınırlıdır.
- Türkiye genelini kapsamakla birlikte, birçok ilden yeteri kadar cevap alınamamıştır.
- Duygusal zekâ boyutunu ölçmek için Bar-On’un (1997) Duygusal Zekâ ölçeği (EQ-i), örgütsel bağlılık boyutunu ölçmek için Meyer ve Allen’in (1984;1997) örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.
- Toplanan verilerin güvenilirliği ve geçerliliği anket tekniğinin özellikleri, uygulanan kişi ve örneklem kapsamında yer alan kişilerin ankete verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

- Bu açıdan konu ile ilgili elde edilen bulgular, muhasebe meslek mensuplarının araştırmanın yapıldığı zamanki algı ve görüşleriyle sınırlıdır.

3.4. Araştırma Yöntemi

3.4.1. Ölçeklerin oluşturulması

Duygusal zekâ, Bar-On'un (1997) tarafından geliştirilen ve geçerliliği çeşitli alanlarda yapılmış olan çok sayıda çalışmada tekrarlanarak onaylanmış (Stuller, 1997; Bar-On, 2000; Reiff ve ark., 2001; Acar, 2002; Çakar ve Arbak, 2004; Gürsoy, 2005; Bar-On, 2005; Yüksel 2006; Erkuş ve Günlü, 2008; Gürbüz ve Yüksel, 2008; Canbulat, 2007; Çarıkçı, Kanten ve Kanten, 2010; Kavcar, 2011; Eröz, 2011; Adiloğulları, 2011; Weerdt and Rossi 2012; Daştan, 2013) olan beş değişkenli ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek duygusal zekâyı, genel ruh hali, kişilerarası ilişkiler, kişisel farkındalık, şartlara ve çevreye uyum ve Stres Yönetimi olmak üzere 5 adet alt boyuta ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır. Bar-on'un duygusal zekâ ölçeği muhasebe alanında yapılan çalışmalara pek rastlanmamaktadır. Bu testin Türkçe eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlik çalışması Mumcuoğlu (2002) tarafından gerçekleştirilmiş ve orijinal ölçekteki 133 soru sayısı Acar (2001) tarafından 87 soruluk bir ölçek kullanılarak uygulanmıştır. Çalışmamızda ise Acar (2001) tarafından geliştirilen 87 soruluk ölçekten hareketle 35 soruluk ölçek kullanılmıştır. “Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım, adım adım ilerlemektir”, “Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır” , “Başkaları, benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.”ve “Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır” gibi sorulardan oluşan ölçeğin sorulara ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda düşük yükleme katsayısı ile birden çok faktöre yüklendiği ve güvenilirliği düşürdüğü gözlenen kişisel farkındalık boyutuna ait 2., 7., 8., 10.,11., 13., 15. ve 27.; kişilerarası ilişkiler boyutuna ait 12., 17., 24., 32. ve 34.; şartlara ve çevreye uyuma boyutuna ait 1., 4., 9. ve 28.; stres yönetimi boyutuna ait 22., 29. ve 31.; genel ruh haliboyutuna ait 19. ve 33. bileşenler analiz dışında bırakılmıştır.

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen (1984; 1997) tarafından geliştirilen ve toplam yirmi dört sorudan oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç adet alt boyuta ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır. “*Meslek hayatımın geri kalanını bu işyerinde geçirmekten mutlu olurum*”, “*Başka bir iş bulmadan şu anki işimi bırakırsam olabileceklerden korkuyorum*”, “*Bana bir işyerine sadık olmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi*” ve “*İşyerime çok şey borçluyum*” gibi sorulardan oluşan ölçeğin sorulara ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda düşük yükleme katsayısı ile birden çok faktöre yüklendiği ve güvenilirliği düşürdüğü gözlenen duygusal bağlılık boyutuna ait 1., 2. ve 4.; devam bağlılığı boyutuna ait 1., 2., 5. ve 8.; normatif bağlılık boyutuna ait 1., 2. ve 6. bileşenler analiz dışında bırakılmıştır.

Katılımcılara cinsiyetleri, eğitim seviyeleri, mesleki unvanları, medeni durumları, işyerindeki pozisyonları ve deneyim süreleri sorulmuştur. Cinsiyet Bayan için 1, Erkek için 2 seçenekleri kullanılarak kaydedilmiştir. Eğitim seviyesi ise dört sınıfta kaydedilmiştir. Bunlar 1=Lise, 2=Ön Lisans, 3=Lisans, 4= Lisansüstü derecelerdir. Katılımcılardan mevcut meslek unvanlarını 1=Yeminli Mali Müşavir (YMM), 2=Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM), 3=Serbest Muhasebeci (SM) , 4= Mesleki Stajyer ve 5=Diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) seçeneklerini kullanarak belirtmeleri istenmiştir. Mesleki deneyim ise 1=1 yıldan az, 2=1-5 yıl arası, 3=6-10 yıl arası, 4=11-15 yıl arası ve 5=15 yıl üzeri seçeneklerini kullanarak belirtmeleri istenmiştir.

Araştırmaya yönelik olarak yapılan kapsamlı bir literatür taramasından sonra, kullanılan değişkenleri en iyi ölçebilecek olan ölçeği oluşturmak için, uluslararası literatürde yer alan ve çeşitli saha çalışmalarında geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş sorular, dil ve kültürel özellikler dikkate alınarak Türkçe’ye tercüme edilmiştir. Tüm ölçeklerde birden fazla değişken (soru) kullanılmış olup katılımcıların bu değişkenlere birden beşe kadar bir değer atamasında Likert tipi eşit aralıklı ölçüm şekli kullanılmıştır. Likert tipi ölçeklerde en küçük değer “kesinlikle katılmıyorum” ve en büyük değer “kesinlikle katılıyorum” algısına denk gelmektedir.

3.4.2. Verilerin toplanması

Veriler, Türkiye genelinde çeşitli illerde, Yeminli Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Serbest Muhasebesi, meslek stajyeri ve diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) şeklinde bağımlı olarak çalışan toplam 595 muhasebeciye uygulanan anketle elde edilmiştir. Bu anketlerden 125 tanesi güvenilir bulunmayarak elenmiş, kalan 470 anket analizlerde kullanılmak üzere veri tabanı oluşturulmasında kullanılmıştır. Bu çalışmanın yanıtlama oranı %79 (470/595) olarak gerçekleşmiştir. Bu oran ise yazındaki anket çalışmalarında başarılı bir oran olarak kabul edilmektedir (Babbie,1990). Ankete katılan muhasebecilerin demografik özellikleri Tablo 3.1’de görüldüğü gibidir.

Tablo 3.1: Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Bayan	177	37,7	Evli	266	56,6
Erkek	293	62,3	Bekâr	204	43,4
Mesleki Unvanı			İşyerindeki Pozisyon		
YMM	3	0,6	Muhasebe Elemanı	262	55,8
SMMM	95	20,2	Muhasebe Yöneticisi	148	31,5
SM	77	16,4	Denetçi	11	2,3
Mesleki Stajyer	53	11,3	Diğer	49	10,4
Diğer	242	51,5	Mesleki Deneyim		
Eğitim Seviyesi			1 yıldan az	26	5,5
Lise	100	21,3	1-5 yıl	136	28,9
Ön lisans	83	17,7	6-10 yıl	117	24,9
Lisans	259	55,1	11-15 yıl	84	17,9
Lisansüstü	28	5,9	15 yıl ve üzeri	107	22,8

n= 470

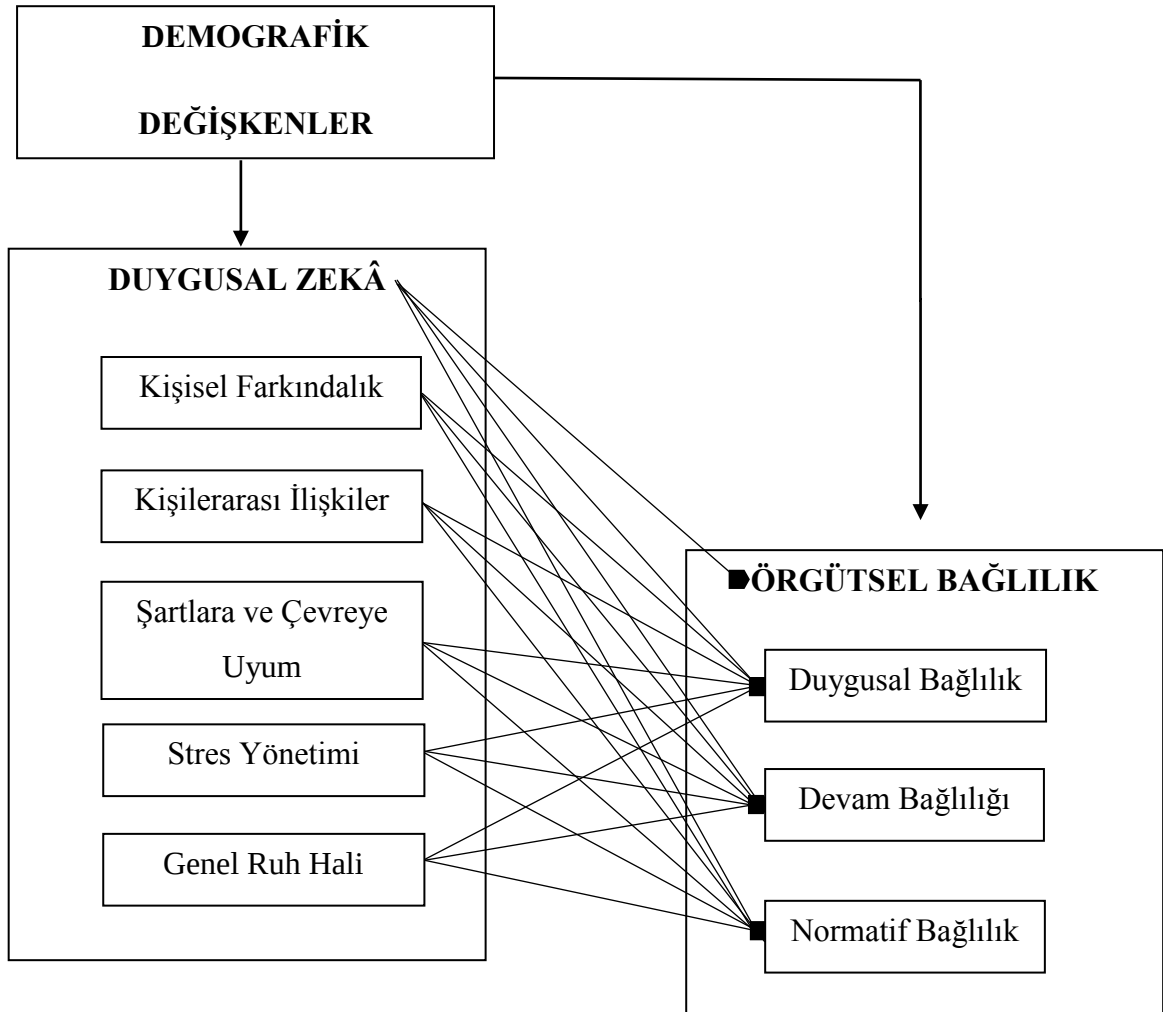
Örneklem dâhilinde elde edilen sonuçlara göre araştırmamıza katılan muhasebecilerin %62,3’ü erkek, %37,7’si bayanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %21,3’ü lise, %17,7’si ön lisans, %55,1’i lisans, %5,9’u lisansüstü derecesine sahiptir.

Unvanlarının %0,6'sı YMM, %20,2'si SMMM, % 16,4 SM, % 11,3 Mesleki stajyer ve %51,5'i ise diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) olan katılımcıların, %56,6'sı evli, %43,4'ü bekâr olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %55,8'i muhasebe elemanı, %31,5 muhasebe yöneticisi, %2,3 denetçi ve %10,4 diğer pozisyonlardakiler tarafından oluşmaktadır. Aynı zamanda katılımcılar %5,5'i 1 yıldan daha az, %28,9'u 1-5 yıl, %24,9'u 6-10 yıl, %17,9'u 11-15 yıl ve %22,8'i ise 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olduklarını belirtmişlerdir.

3.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmada, muhasebecilerin duygusal zekâyâ ilişkin yeterlilikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma ilişki belirlemeye yönelik bir araştırmadır. Araştırma modeli, gerçeği ya da problemi araştırmada kullanılan genel bir çerçeve olup, veri toplama ve analiz aşamalarına yön veren temel bir plan olarak tanımlanmaktadır (Yüksel ve Yüksel, 2004: 41). Bu araştırmanın modeli Şekil 3.1'de verilmiştir.

Duyguların hızla değişken yapılarına bağlı olarak, duygular iş yerindeki bazı olayların etkilerini oluşturduğu için bağımlı değişkenler olabilir, hemen ardından da duygu deneyimini yaşayan bireyin bazı davranış veya eylemlerinin nedenini oluşturarak bağımsız değişkenler olabilirler. Dolayısıyla duygunun doğası, etki alanı, sıklığı ve yoğunluğu hakkında genel bir sonuca varmak oldukça güç olmaktadır (Briner, 1999:327). Araştırmada “duygusal zekâ” bağımsız değişken, “örgütsel bağlılık” bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

Araştırmada temel hipotez, muhasebecilerin duygusal zekâ ve düzeylerinin, örgütsel bağlılık ve boyutları üzerinde etkisinin varlığının test edilmesidir. Aynı zamanda duygusal zekâ ve örgütsel bağlılığın muhasebecilerin mesleki unvanlarına, deneyim süresine ve eğitim seviyesine göre bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği test edilecektir.

3.5.1. Duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi

Literatürde farklı meslek gruplarına ait olarak duygusal zekânın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Abraham

(1999); Wong ve Law (2002); Nikolaou ve Tsaousis (2002)'in ruhsal sağığı kurumunda çalışanlar; Singh (2004); Sinha ve Jain (2004); Özyer (2004) akademik personel; Rozell vd. (2004) satış temsilcileri; Humphrey, Brunsen ve Davis (2005); Bozkurt vd.(2007); Adeyemo (2007); Güteryüz (2008) hemşireler; Rathi ve Rastogi (2009); Sung vd. (2010) hemşireler; Akın (2010) banka çalışanları; Adiloğulları (2011) profesyonel futbolcular; Aghdasi vd. (2011); Sarboland (2012); Mohammadkhani ve Lalardi (2012) otel çalışanları; Anari (2012) öğretmenler üzerinde bu etkinin varlığını araştırmışlardır.

Bu çalışmalardan Singh (2004), Sinha ve Jain (2004), Humphrey, Brunsen ve Davis (2005), Adeyemo (2007), Güteryüz (2008), Akın (2010), Adiloğulları (2011), Wong ve Law (2002), Nikolaou ve Tsaousis (2002), Sung vd. (2010), Sarboland (2012), Mohammadkhani ve Lalardi (2012) ve Anari (2012) duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir etkiye rastlamışlarken; Bozkurt vd. (2007) duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde, Rozell vd. (2004) ise pozitif yönde ve düşük bir seviyede korelasyon tespit etmişlerdir. Buna karşın Özyer (2004), Rathi ve Rastogi (2009), Abraham (1999), Aghdasi vd. (2011) yaptıkları çalışmalarda ise böyle bir etkinin varlığına rastlamamışlardır. Böyle bir farklılığın ortaya çıkması farklı meslek gruplarının kendine özgü niteliklerinden ve ülkelerarası kültürel farklılıklardan kaynaklanmış olabilir. Bu çalışmada da duygusal zekânın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin muhasebeciler üzerinde varlığını araştırmak amacıyla **H₁** hipotezi test edilecektir.

H₁:Duygusal Zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

1- Duygusal zekânın muhasebecilerin örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıkları üzerindeki etkisi: Bu çalışmada da duygusal zekânın örgütsel bağlılığın örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık üzerinde etkisinin muhasebeciler üzerinde varlığını araştırmak amacıyla **H_{1A}, H_{1B}, H_{1C}** hipotezleri test edilecektir.

Literatürde farklı meslek gruplarına ait olarak duygusal zekânın örgütsel bağlılığın örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık üzerinde etkisini araştırmaya yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Carmeli (2003); Özyer (2004) akademik personel; Doğan (2009) sınıf öğretmenleri; Akın (2010) banka çalışanları; Arslan vd. (2013) sağlık personeli üzerinde bu etkinin varlığını araştırmışlardır.

Bu çalışmalardan Carmeli (2003), Doğan (2009), Akın (2010) duygusal zekâ ile örgüte duygusal bağlılık arasında; Akın (2010) duygusal zekâ ile örgüte devam bağlılığı arasında; Doğan (2009) duygusal zekâ ile örgüte normatif bağlılık arasında pozitif bir etkiye rastlamışlardır. Buna karşın Özyer (2004) duygusal zekâ ile örgüte duygusal bağlılık arasında; Carmeli (2003), Doğan (2009) duygusal zekâ ile örgüte devam bağlılığı arasında; Özyer (2004), Akın (2010), Arslan (2013) duygusal zekâ ile örgüte normatif bağlılık arasında pozitif bir etkiye rastlamamışlardır.

H_{1A}: Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{1B}: Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{1C}: Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

1.a-Duygusal zekânın alt düzeylerinin muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisi: Literatürde Adiloğulları (2011) profesyonel futbolcular üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarının örgüte duygusal bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bizde bu çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarının muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık üzerinde etkisinin varlığını araştırmak amacıyla **H_{2A}, H_{2B}, H_{2C}, H_{2D}, H_{2E}** hipotezleri test edilecektir.

H_{2A}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{2B}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{2C}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{2D}: Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{2E}: Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

1.b-Duygusal zekânın düzeylerinin muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerindeki etkisi: Literatürde Adiloğulları (2011) profesyonel futbolcular üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarının örgüte devam bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bizde bu çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarının muhasebecilerin örgüte devam bağlılığı üzerinde etkisinin varlığını araştırmak amacıyla **H_{3A}, H_{3B}, H_{3C}, H_{3D}, H_{3E}** hipotezleri test edilecektir.

H_{3A}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{3B}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{3C}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{3D}: Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{3E}: Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

1.c-Duygusal zekânın düzeylerinin muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerindeki etkisi: Literatürde Adiloğulları (2011) profesyonel futbolcular üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarının örgüte normatif bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bizde bu çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarının

muhasebecilerin örgüte normatif bağlılık üzerinde etkisinin varlığını araştırmak amacıyla **H_{4A}, H_{4B}, H_{4C}, H_{4D}, H_{4E}** hipotezleri test edilecektir.

H_{4A}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{4B}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{4C}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H_{4D}: Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.

H_{4E}: Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.

2-Duygusal zekâ düzeylerindeki mesleki unvana dayalı farklılıklar: Bu çalışmamızda Yeminli Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci, Mesleki Stajyer ve diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) şeklindeki farklı mesleki unvanlara sahip muhasebeciler arasında duygusal zekâ ve alt boyutları açısından farklılıkların olup olmadığını test etmek amacıyla **H₅ (H_{5A}, H_{5B}, H_{5C}, H_{5D}, H_{5E})** hipotezleri tek yönlü varyans analizi (Anova) ile test edilecektir.

H₅: Duygusal Zekâ ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{5A}: Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{5B}: Kişilerarası ilişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{5C}: Şartlara ve çevreye uyum boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{5D}: Stres yönetimi boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{5E}: Genel ruh hali boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

3-Örgütsel bağlılık boyutlarındaki mesleki unvana dayalı farklılıklar: Bu çalışmamızda Yeminli Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci, Mesleki Stajyer ve diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) şeklindeki farklı mesleki unvanlara sahip muhasebeciler arasında örgütsel bağlılığın boyutları açısından farklılıkların olup olmadığını test etmek amacıyla **H₆ (H_{6A}, H_{6B}, H_{6C})** hipotezleri tek yönlü varyans analizi (Anova) ile test edilecektir.

Literatürde farklı meslek gruplarına ait olarak örgütsel bağlılık boyutlarının mesleki unvana dayalı farklılıkları araştırmaya yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Coşkun ve Yertutan (2009) kurum ev idaresi çalışanları; Pelit, Boylu ve Güçer (2007) akademisyenler; Hüseyinklioğlu (2010) askeri hastane personeli; Gider (2010) eğitim ve araştırma hastanesi personeli üzerinde bu farklılığın etkisini araştırmışlardır.

Coşkun ve Yertutan (2009), işgörenlerin mesleki unvana göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık; Pelit, Boylu ve Güçer (2007) çalışanların mesleki unvana göre örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılığı; Hüseyinklioğlu (2010) çalışanların mesleki unvana göre örgüte duygusal bağlılığı ve örgüte normatif bağlılığı; Gider (2010) işgörenlerin mesleki unvana göre örgüte duygusal bağlılığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Buna karşın Pelit, Boylu ve Güçer (2007) çalışanların mesleki unvana göre örgüte duygusal bağlılık; Hüseyinklioğlu (2010), çalışanların mesleki unvana göre örgüte devam bağlılığı; Gider (2010) işgörenlerin mesleki unvana

göre örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

H₆: Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{6A}: Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{6B}: Örgüte devam bağlılığı ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{6C}: Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

4-Duygusal zekâ düzeylerindeki deneyim süresine dayalı farklılıklar: Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının meslekte geçirmiş olduğu deneyim süresinin duygusal zekâ ve alt boyutlarında farklılığa yol açıp açmadığının araştırılması hedeflenmektedir. Bu amaçla muhasebe mesleğiyle uğraşan bireylerin meslekte geçirmiş olduğu deneyim süreleri “ 1 yıldan az”, “1-5 yıl” arası, “6-10 yıl” arası, “11-15 yıl” arası ve “15 yıl üzeri” şeklinde beş farklı deneyim grubuna ayrıştırılarak ve farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılığının olup olmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulan **H₇ (H_{7A}, H_{7B}, H_{7C}, H_{7D} H_{7E})** hipotezleri tek yönlü varyans analizi (Anova) ile test edilecektir.

Literatürde farklı meslek gruplarına ait olarak duygusal zekânın deneyim süresine dayalı farklılıkları araştırmaya yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Acar (2001) banka müdürleri; Canbulat (2007); Doğan (2009) sınıf öğretmenleri; Sirem (2009) sağlık çalışanları; Esba (2009) konaklama işletmesi yöneticileri; Babaoğlu (2010) okul yöneticileri; Konakay (2010) akademisyenler; Eröz (2011) otel yöneticileri üzerinde bu farklılığın etkisini araştırmışlardır.

Bu çalışmalardan Acar (2001), Canbulat (2007), Sirem (2009), Esba (2009), Babaoğlu (2010), Konakay (2010) çalışanların deneyim süresine göre duygusal zekâlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Buna karşın Doğan (2009), Eröz (2011) çalışanların deneyim süresine göre duygusal zekâların da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

H₇: Duygusal Zekâ ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{7A}: Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{7B}: Kişilerarası İlişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{7C}: Şartlara ve Çevreye Uyum boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{7D}: Stres yönetimi boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{7E}: Genel Ruh Hali boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

5-Örgütsel bağlılık boyutlarındaki deneyim (kıdem) süresine dayalı farklılıklar:

Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının meslekte geçirmiş olduğu deneyim süresinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarında farklılığa yol açıp açmadığının araştırılması hedeflenmektedir. Bu amaçla muhasebe mesleğiyle uğraşan bireylerin meslekte geçirmiş olduğu deneyim süreleri “ 1 yıldan az”, “1-5 yıl” arası, “6-10 yıl” arası, “11-15 yıl” arası ve “15 yıl üzeri” şeklinde beş farklı deneyim grubuna ayrıştırılarak ve farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılığının olup olmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulan **H₈ (H_{8A}, H_{8B}, H_{8C})** hipotezleri tek yönlü varyans analizi (Anova) ile test edilecektir.

Literatürde farklı meslek gruplarına ait olarak örgütsel bağlılık boyutlarının deneyim süresine dayalı farklılıkları araştırmaya yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Steers (1977); Angle ve Perry (1981); Luthans vd. (1987); Glisson ve Durick (1988); Mathieu ve Zajac (1990); Özkaya vd. (2006); Alotaibi (2001); Benkhoff (1997); Coşkuner ve Yertutan (2009) kurum ev idaresi çalışanları; Yalçın ve İplik (2007) acenta çalışanları; Adeyemo (2007); Pelit, Boylu ve Güçer (2007) akademisyenler; Özkutlu (2008) askeri fabrikada çalışanlar; Hüseyinliklioğlu (2010) askeri hastane personeli; Durna ve Eren (2010) sağlık çalışanları ve öğretmenler; Gider (2010) eğitim ve araştırma hastanesi personeli; Eğilmezkoğlu (2011) banka çalışanları üzerinde bu farklılığın etkisini araştırmışlardır.

Bu çalışmalardan Steers, (1997), Angle ve Perry (1981), Luthans vd. (1987), Glisson ve Durick (1988), Mathieu ve Zajac (1990), Özkaya vd. (2006) çalışanların deneyim süresine göre bağlılıkla pozitif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Coşkuner ve Yertutan (2009), Pelit, Boylu ve Güçer (2007), Hüseyinliklioğlu (2010), Yalçın ve İplik (2006) çalışanların deneyim süresine göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık; Özkutlu (2008) çalışanların deneyim süresine göre örgüte duygusal bağlılık ve örgüte normatif bağlılık; Durna ve Eren (2010), Alotaibi (2001), Benkhoff (1997), Gider (2010), Adeyemo (2007) çalışanların deneyim süresine göre örgüte devam bağlılığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Buna karşın Eğilmezkoğlu (2011) çalışanların deneyim süresine göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık; Durna ve Eren (2010), Alotaibi (2001), Benkhoff (1997) ve Gider (2010) çalışanların deneyim süresine göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık ve örgüte normatif bağlılık; Özkutlu (2008) çalışanların deneyim süresine göre örgüte devam bağlılığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

H₀: Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{8A}: Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{8B}: Örgüte devam bağlılığı ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{8C}: Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

6-Duygusal zekâ düzeylerindeki eğitim seviyesine dayalı farklılıklar: Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerinin duygusal zekâ alt boyutlarında farklılığa yol açıp açmadığının araştırılması hedeflenmektedir. Bu amaçla muhasebe mesleğiyle uğraşan bireylerin eğitim seviyeleri “ Lise”, “Ön lisans” , “Lisans” ve “Lisansüstü” şeklinde dört farklı eğitim seviyesi grubuna ayrıştırılarak ve farklı eğitim seviyelerine sahip muhasebeciler arasında farklılığının olup olmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulan **H₉ (H_{9A}, H_{9B}, H_{9C}, H_{9D} H_{9E})** hipotezleri tek yönlü varyans analizi (Anova) ile test edilecektir.

Literatürde farklı meslek gruplarına ait olarak duygusal zekânın eğitim seviyesine dayalı farklılıkları araştırmaya yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Acar (2001) banka müdürleri; Canbulat (2007); Gürbüz ve Yüksel (2008), Eröz (2011) otel yöneticileri üzerinde bu farklılığın etkisini araştırmışlardır.

Bu çalışmalardan Acar (2001) çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâlarında; Gürbüz ve Yüksel (2008) çalışanların eğitim seviyesine göre kişilerarası ilişkiler boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Buna karşın Canbulat (2007), Eröz (2011) çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâlarında; Gürbüz ve Yüksel (2008) çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâ, kişisel farkındalık, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

H₉: Duygusal zekâ ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{9A}: Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{9B}: Kişilerarası ilişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{9C}: Şartlara ve çevreye uyum boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{9D}: Stres yönetimi ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{9E}: Genel ruh hali boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

7-Örgütsel bağlılık boyutlarındaki eğitim seviyesine dayalı farklılıklar: Bu çalışmada muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarında farklılığa yol açıp açmadığının araştırılması hedeflenmektedir. Bu amaçla muhasebe mesleğiyle uğraşan bireylerin eğitim seviyeleri “ Lise”, “Ön lisans” , “Lisans” ve “Lisansüstü” şeklinde dört farklı eğitim seviyesi grubuna ayrıştırılarak ve farklı eğitim seviyelerine sahip muhasebeciler arasında farklılığının olup olmadığını ortaya koymak amacıyla oluşturulan **H₁₀** (**H_{10A}**, **H_{10B}**, **H_{10C}**) hipotezleri tek yönlü varyans analizi (Anova) ile test edilecektir.

Literatürde farklı meslek gruplarına ait olarak örgütsel bağlılık boyutlarının eğitim seviyesine dayalı farklılıkları araştırmaya yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Steers (1997); Angle ve Perry (1981); Luthans vd. (1987); Mathieu ve Zajac (1990); Özkaya vd. (2006); Gilbert ve Ivancevich (1999); Yalçın ve İplik (2005); Coşkun ve Yertutan (2009) kurum ev idaresi çalışanları; Yalçın ve İplik (2007) acenta çalışanları; Hüseyinliklioğlu (2010) askeri hastane personeli; Gider (2010) eğitim ve araştırma hastanesi personeli; Eğilmezkoğlu (2011) banka çalışanları üzerinde bu farklılığın etkisini araştırmışlardır.

Bu çalışmalardan Steers, (1977), Angle ve Perry (1981), Luthans vd. (1987), Mathieu ve Zajac (1990), Özkaya vd. (2006) çalışanların eğitim seviyesine göre bağlılıkla negatif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Hüseyinliklioğlu (2010) çalışanların eğitim seviyesine göre örgüte duygusal bağlılık ve örgüte devam bağlılığı; Coşkun ve Yertutan (2009) çalışanların eğitim seviyesine göre

örgütsel bağlılık; Eğilmezkol (2011) çalışanların eğitim seviyesine göre örgüte duygusal bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Buna karşın Gilbert ve Ivancevich (1999) ve Yalçın ve İplik (2005) çalışanların eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık; Gider (2010) çalışanların eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık; Hüseyinlioğlu (2010) çalışanların eğitim seviyesine göre örgüte normatif bağlılık; Yalçın ve İplik (2007), Eğilmezkol (2011) çalışanların eğitim seviyesine göre örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir.

H₁₀: Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{10A}: Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{10B}: Örgüte devam bağlılığı ile ilgili olarak eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

H_{10C}: Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

3.5.2. Araştırma verilerinin analizi

Anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 15.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada öncelikle kullanılan ölçeklerin güvenirliklerinin değerlendirilmesinde Cronbach alpha- α testinden yararlanılacaktır. Cronbach alpha, ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştıran güvenirlik hesaplama yöntemlerinden birisi olup (Kayış, 2008: 45) kabul gören en düşük Cronbach Alpha değeri 0.70'dir (Hair ve arkadaşları, 2005: 137). Faktörlerine ait güvenirlik (cronbach alfa) katsayılarının %60 - %70 arasında olması durumunu bazı araştırmalar için kabul edilebileceğini destekleyen görüşlere rastlamak mümkündür (Santos, 1999; Nunnally, 1978; Gürsoy ve Gavcar, 2003: 914, Malhotra,

1999:282; Hair ve diğ., 1998:88). Ayrıca, soruların ölçmeyi hedeflediği değişkenlerin kendi aralarında sınıflandırmasını yapmak amacıyla temel bileşenler analizi-varyans maksimizasyonu yöntemi ile keşifsel faktör analizi (KFA) gerçekleştirilecektir. Faktör analizi, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz tekniğidir (Altunışık ve diğ., 2010: 262).

Muhasebecilerin duygusal zekâ ve boyutlarının örgütsel bağlılık ve boyutları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla basit ve çok değişkenli regresyon analizinden yararlanılacaktır. Farklı mesleki unvanlara, deneyim sürelerine ve öğrenim durumlarına sahip muhasebeciler arasında gerek duygusal zekânın gerekse örgütsel bağlılığın boyutları açısından farklılıkların olup olmadığını test etmek amacıyla “*Tek Yönlü Varyans Analizi*” (*One-Way ANOVA*) analizi uygulanacaktır.

Muhasebecilerin duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmek ve değişkenlerden birinde meydana gelen değişmeye diğer değişkenin verdiği tepkinin yönünü göstermek için *korelasyon analizi* uygulanacaktır. Aynı zamanda duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık boyutları temel istatistik analizine tabi tutulacaktır.

3.6 Analiz ve Bulgular

3.6.1 Geçerlilik ve güvenirlik ve temel istatistikler

Araştırmada muhasebecilerin duygusal zekânın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla duygusal zekâ (kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali) değişkenine yönelik 24 soruya, örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) değişkenine yönelik ise 35 soruya vermiş oldukları cevaplardan yararlanılarak, bu soruların ölçmeyi hedeflediği değişkenlerin kendi aralarında sınıflandırmasını yapmak amacıyla temel bileşenler analizi-varyans maksimizasyonu yöntemi ile keşifsel faktör analizi (KFA)

gerçekleştirilmiştir. Araştırmada faktör analizi uygulanırken duygusal zekânın boyutları ve örgütsel bağlılığın boyutları ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur.

Duygusal zekâ boyutuna ilişkin faktör yükleri matrisi ve güvenirlik sonuçları Tablo 3.2’de, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin faktör yükleri matrisi ve güvenirlik sonuçları Tablo 3.3’de verilmiştir.

Tablo 3.2: Duygusal zekâyâ ait faktör yükleri matrisi ve güvenirlik sonuçları

DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri	Varyansı Açıklama Oranı (%)
GENEL RUH HALİ (Cronbach α : 0,664)		13,94
▪ Hayattan zevk almıyorum. ▪ Gülümsemek benim için zordur. ▪ Kendimi çok sık kötü hissederim.	.775 .760 .734	
KİŞİLERARASI İLİŞKİLER (Cronbach α : 0,679)		13,67
▪ Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler. ▪ Başka insanlara saygı duyarım. ▪ İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım	.825 .777 .571	
KİŞİSEL FARKINDALIK (Cronbach α : 0,628)		13,63
▪ İnsanlara, ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim. ▪ Başkalarına kızdığımda bunu onlara söyleyebilirim. ▪ Biriyle aynı fikirde olmadığımda, bunu ona söyleyebilirim.	.768 .747 .693	
ŞARTLARA VE ÇEVREYE UYUM (Cronbach α : 0,636)		12,20
▪ Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm. ▪ Güç bir durumla karşılaştığımda, konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.	.821 .721	
STRES YÖNETİMİ (Cronbach α : 0,626)		10,76
▪ Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur. ▪ Çok fazla strese dayanamam.	.820 .781	
Toplam Varyansı Açıklanma Oranı (%)		64,20

Analiz sonucunda ortaya çıkan 5 faktör, Tablo 3.2’de görüldüğü şekilde toplam varyansın %64,20’sini açıklamaktadır. Genel ruh halini temsil eden faktör 1, diğer faktörlerden bağımsız olarak tek başına toplam varyansın en büyük kısmını %13,94’ünü açıklayabilmekte ve “genel ruh hali” faktörüne ilişkin değişkenleri içermektedir. Faktör 2, ilk faktörden bağımsız bir biçimde toplam varyansın %13,67’lik kısmını açıklamakta ve “kişilerarası ilişkilere” ilişkin değişkenleri içermektedir. Diğer faktörler ise sırasıyla, “kişisel farkındalık”, “şartlara ve çevreye uyum” ve “stres yönetimi” olarak belirlenmiştir. Ayrıca son üç faktörün toplam varyansı açıklama yüzdeleri sırasıyla, %13.63, %12,20 ve %10,76 olarak bulunmuştur. Her bir değişkenin ilgili faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyonla yüklendiği görülmüştür. Faktör analizinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için duygusal zekâ soru ölçeğinden 1, 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 22, 24, 27, 28, 29, 31, 32, 33 ve 34. sorular analiz dışında tutulmuştur.

Muhasebecilerin duygusal zekâlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik araştırma modeli ile ilgili oluşturulan ölçeklerin tümünün güvenilirlik ve geçerlikleri sorgulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde Cronbach alpha- α testinden yararlanılmıştır (Ravichandran & Arun, 1999). Araştırma modelindeki duygusal zekânın tüm faktörlerine ait güvenilirlik (cronbach alfa) katsayılarının %60 - %70 arasında olmasına rağmen, bu aralıktaki güvenilirlik katsayılarının bazı araştırmalar için kabul edilebileceğini destekleyen görüşlere rastlamak mümkündür (Santos, 1999; Nunnally, 1978; Gürsoy ve Gavcar, 2003: 914, Malhotra, 1999:282; Hair ve diğ., 1998:88). Bu nedenle duygusal zekâ için oluşturulan ölçeğin güvenilirlik koşullarını yerine getirdiğini ve değişkenlerin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinin uygunluğunu ve kullanılan değişkenlerin homojenliğini test etmede KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. KMO, gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırmak suretiyle örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğini ölçmede kullanılan bir endekstir (Norusis, 1993). Duygusal zekâ için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda KFA ile elde edilen 0,751’lık KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçüt değeri ile Bartlett test değeri ($p < 0,000$),

ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu (Sharma,1996) ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu göstermektedir (Mitchell, 1994). Barlett testinin sonuçları ise (Khi-Kare=1.157; $p<0.000$) ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.3: Örgütsel bağlılığa ait faktör yükleri matrisi ve güvenilirlik sonuçları

DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri	Varyansı Açıklama Oranı (%)
DUYGUSAL BAĞLILIK (Cronbach α: 0,832)		22,30
- Bu işyerim benim için çok büyük anlam ifade ediyor. - Bu işyerinde kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissediyorum. - Bu işyerime karşı “duygusal olarak bağlı “ olduğumu hissediyorum. - İşyerime karşı ‘güçlü’ bir aidiyet duygusu hissediyorum. - Bu işyerinin sorunlarının kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	.794 .790 .767 .758 .713	
NORMATİF BAĞLILIK (Cronbach α: 0,711)		16,59
- Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin ana nedenlerinden biri de sadakatin önemine inanmam ve dolayısıyla kalmak için ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir. - İşyerleri arasında geçiş yapmak bana ahlaksız bir şeymiş gibi geliyor. - İnsanların kariyerlerinin çoğunu tek bir işyerinde geçirdiği günlerde her şey daha iyiydi. - Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi almış olsam işyerimden ayrılmanın doğru bir şey olduğunu düşünmüyorum. - İşyerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	.713 .704 .673 .623 .613	
DEVAM BAĞLILIK (Cronbach α: 0,710)		15,72
- İşyerimden şimdi ayrılmak benim için çok pahalıya mal olurdu. - İşyerimden şimdi ayrılmaya karar vermiş olsaydım hayatımda birçok şey kesintiye uğrardı. - Bu işyerinden ayrılmayı göze almak için çok az alternatifim olduğunu hissediyorum. - Bu işyerinden ayrılmanın doğurabileceği birkaç önemli sonuçtan biri de uygun alternatiflerin azlığı olurdu.	.771 .725 .706 .690	
Toplam Varyansı Açıklanma Oranı (%)		54,61

Analiz sonucunda ortaya çıkan 3 faktör, Tablo 3.3’de görüldüğü şekilde toplam varyansın %54,61’ini açıklamaktadır. Örgüte duygusal bağlılığı temsil eden faktör 1,

diğer faktörlerden bağımsız olarak tek başına toplam varyansın en büyük kısmını %22,30'unu açıklayabilmekte ve “duygusal bağlılık” faktörüne ilişkin değişkenleri içermektedir. Faktör 2, ilk faktörden bağımsız bir biçimde toplam varyansın %16,59'lık kısmını açıklamakta ve “normatif bağlılığa” ilişkin değişkenleri içermektedir. Son faktör ise sırasıyla, “devam bağlılığa” ilişkin değişkenleri içermekte ve toplam varyansın %15,72'lik kısmını açıklayabilmektedir. Her bir değişkenin ilgili faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyonla yüklendiği görülmüştür. Faktör analizinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için örgütsel bağlılık soru ölçeğinden duygusal bağlılıktan 1., 2. ve 4. sorular, normatif bağlılıktan 1., 2. ve 6. sorular, devam bağlılığından 1., 2., 5. ve 8. sorular analiz dışında tutulmuştur. Araştırma modelindeki örgütsel bağlılığın tüm faktörlerine ait güvenilirlik (cronbach alfa) katsayılarının uluslararası çalışmalarda %70 olarak kabul edilen güvenilirlik (cronbach alfa) katsayısının üzerinde olması, oluşturulan ölçeğin güvenilirlik koşullarını yerine getirdiğini ve değişkenlerin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda KFA ile elde edilen 0,806'lık KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçüt değeri ile Bartlett test değeri ($p < 0,000$), ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu (Sharma, 1996) ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu göstermektedir (Mitchell, 1994). Bartlett testinin sonuçları ise (Khi-Kare=1.807; $p < 0,000$) ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme ölçütü: (Özdamar: 2004)

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Sonuçlar %95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3.4' de tüm değişkenlere ait ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon sonuçları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi değişkenlere ilişkin cronbach α değerleri değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olduğu için, ayrıştırma geçerliliği bulunmaktadır (Gaski, 1984).

Tablo 3.4: Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar

	GRH	Kİ	KF	ŞÇU	SY	ÖDUB	ÖDEB	ÖNB	Ortalama	Standart Sapma
Genel Ruh Hali	1.00								2,150	,942
Kişilerarası İlişkiler	-,243**	1.00							4,401	,588
Kişisel Farkındalık	-,132**	,259**	1.00						3,940	,753
Şartlara ve Çevreye Uyum	-,187**	,476**	,376**	1.00					4,218	,698
Stres Yönetimi	,266**	-,023	-,036	-,057	1.00				3,127	1,050
Örgüte Duygusal Bağlılık	-,031	,183**	,161**	,245**	-,082	1.00			3,907	,803
Örgüte Devam Bağlılığı	,218**	,006	-,019	,036	,184**	,082	1.00		3,093	,872
Örgüte Normatif Bağlılık	,192**	,020	,006	-,038	,058	,304**	,227**	1.00	3,047	,825

** Korelasyon değerleri 0,01 düzeyinde anlamlıdır.
 GRH: Genel Ruh Hali, Kİ: Kişilerarası İlişkiler, KF: Kişisel Farkındalık, ŞÇU: Şartlara ve Çevreye Uyum, SY: Stres Yönetimi, ÖDUB: Örgüte Duygusal Bağlılık, ÖDEB: Örgüte Devam Bağlılığı, ÖNB: Örgüte Normatif Bağlılık.

Değişkenler arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında, duygusal zekâ alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı ve güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon sonuçlarına göre Örgüte duygusal bağlılık ile kişilerarası ilişkiler ($r: 0,183^{**}; p<0.01$), kişisel farkındalık ($r: 0,161^{**}; p<0.01$) ve şartlara ve çevreye uyum ($r: 0,245^{**}; p<0.01$) değişkenleri arasında pozitif, örgüte devam bağlılığı ile genel ruh hali ($r: 0,218^{**}; p<0.01$) ve stres yönetimi ($r: 0,184^{**}; p<0.01$) değişkenleri arasında pozitif, örgüte normatif bağlılık ile genel ruh hali ($r: 0,192^{**}; p<0.01$) değişkenleri arasında pozitif ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 3.5: Duygusal zekâ düzeyleri ilgili temel istatistikler

DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ	Ortalama	Standart Sapma
GENEL RUH HALİ	2,150	,942
Hayattan zevk almıyorum.	2,080	1,265
Gülümsemek benim için zordur.	1,927	1,173
Kendimi çok sık kötü hissederim.	2,442	1,214
KİŞİLERARASI İLİŞKİLER	4,401	,588
Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.	4,266	,815
Başka insanlara saygı duyarım.	4,493	,671
İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım	4,444	,767
KİŞİSEL FARKINDALIK	3,940	,753
İnsanlara, ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.	3,940	,953
Başkalarına kızdığımda bunu onlara söyleyebilirim.	3,774	1,036
Biriyle aynı fikirde olmadığımda, bunu ona söyleyebilirim.	4,106	,995
ŞARTLARA VE ÇEVREYE UYUM	4,218	,698
Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.	4,208	,801
Güç bir durumla karşılaştığımda, konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.	4,227	,829
STRES YÖNETİMİ	3,127	1,050
Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.	3,306	1,264
Çok fazla strese dayanamam.	2,948	1,285

Tablo 3.5’deki verilere göre; aritmetik ortalamalar dikkate alındığında, Duygusal zekâ düzeylerinde en yüksek “kişilerarası ilişkiler” boyutu (4,401); en düşük ise “genel ruh hali” boyutu (2,150) olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekâ düzeylerindeki ifadelerde ise en yüksek “başka insanlara saygı duyarım” (4,493), en düşük ise “gülümsemek benim için zordur” (1,927) ifadesi yer almaktadır.

Tablo 3.6: Örgütsel bağlılık boyutları ile ilgili temel istatistikler

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK BOYUTLARI	Ortalama	Standart Sapma
DUYGUSAL BAĞLILIK	3,907	,803
Bu işyerim benim için çok büyük anlam ifade ediyor.	3,897	1,043
Bu işyerinde kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissediyorum.	4,091	,978
Bu işyerime karşı “duygusal olarak bağlı “ olduğumu hissediyorum.	3,746	1,107
İşyerime karşı ‘güçlü’ bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3,821	,947
Bu işyerinin sorunlarının kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	3,980	1,105
NORMATİF BAĞLILIK	3,047	,825
Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin ana nedenlerinden biri de sadakatin önemine inanmam ve dolayısıyla kalmak için ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	3,297	1,155
İşyerleri arasında geçiş yapmak bana ahlaksız bir şeymiş gibi geliyor.	2,517	1,257
İnsanların kariyerlerinin çoğunu tek bir işyerinde geçirdiği günlerde her şey daha iyiydi.	3,214	1,143
Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi almış olsam işyerimden ayrılmanın doğru bir şey olduğunu düşünmüyorum.	3,148	1,264
İşyerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	3,059	1,230
DEVAM BAĞLILIK	3,093	,872
İşyerimden şimdi ayrılmak benim için çok pahalıya mal olurdu.	3,066	1,190
İşyerimden şimdi ayrılmaya karar vermiş olsaydım hayatımda birçok şey kesintiye uğrardı.	3,336	1,196
Bu işyerinden ayrılmayı göze almak için çok az alternatifim olduğunu hissediyorum.	2,959	1,218
Bu işyerinden ayrılmanın doğurabileceği birkaç önemli sonuçtan biri de uygun alternatiflerin azlığı olurdu.	3,012	1,166

Tablo 3.6’deki verilere göre; aritmetik ortalamalar dikkate alındığında, örgütsel bağlılık boyutlarında en yüksek “örgüte duygusal bağlılık” boyutu (3,907); en düşük ise “örgüte normatif bağlılık” boyutu (3,047) olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık boyutlarındaki ifadelerde ise en yüksek “bu işyerinde kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum” (4,091), en düşük ise “işyerleri arasında geçiş yapmak bana ahlaksız bir şeymiş gibi geliyor ” (2,517) ifadesi yer almaktadır.

3.6.2. Hipotezlerin test edilmesi

1-Duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinden elde edilen bulgular sonuçları Tablo 3.7’de yer almaktadır.

Tablo 3.7: Duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık (ÖB)	
	β	t
Duygusal Zekâ (DZ) (H_1)	,321	5,028*
F= 25,277* R^2 = 0,051		

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.7 incelendiğinde, duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 25,277$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise ($R^2= 0,051$) olduğu görülmektedir. Aynı zamanda sonuçlar muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde duygusal zekânın (β : .321; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuç “*Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.*” şeklindeki H_1 hipotezinin kabul edilmesini gerektirmektedir. Buna göre, muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyinin artmasının onların örgütsel bağlılıklarını arttırdığı anlamına gelmektedir. Bu sonuç, literatürde duygusal zekânın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği yönündeki (Wong ve Law, 2002; Nikolaou ve Tsaousis, 2002; Singh, 2004; Sinha ve Jain, 2004; Humphrey, Brunson ve Davis, 2005;

Adeyemo, 2007; Güleriyüz, 2008; Rozell vd., 2004; Bozkurt, 2007; Sung v.d.,2010; Akın, 2010; Adiloğulları, 2011; Sarboland, 2012; Mohammadkhani ve Lalardi, 2012; Anari, 2012) çalışmaları desteklerken; duygusal zekânın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı yönündeki (Abraham, 1999; Özyer, 2004; Rathi ve Rastogi, 2009; Aghdasi vd, 2011)çalışmaları ile ters düşmektedir. Bu farklılığın araştırma konusuna dahil olan katılımcıların sahip olduğu kültür ve meslek gruplarının farklılığından kaynaklanabileceği söylenebilir.

1.a- Duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisi: Duygusal zekânın örgüte duygusal bağlılık (1 no’lu), örgüte devam bağlılığı (2 no’lu) ve örgüte normatif bağlılığı (3 no’lu) üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8: Regresyon analizi sonuçları

	1 No’lu Regresyon		2 No’lu Regresyon		3 No’lu Regresyon	
	Duygusal Zekâ		Duygusal Zekâ		Duygusal Zekâ	
Bağımlı Değişkenler	β	t	β	t	β	t
Örgüte Duygusal Bağlılık (H1A)	,282	3,099**				
Örgüte Devam Bağlılığı (H1B)			,444	4,534*		
Örgüte Normatif Bağlılık (H1C)					,235	2,502***
Model F	9,602**		20,556*		6,262***	
R²	0,020		0,042		0,013	

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.8 incelendiğinde, muhasebecilerin duygusal zekâsının örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırıldığı 1 no’lu regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 9,602$; $p<0.01$) ve açıklama gücünün ise önemli ($R^2= 0,020$) olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde duygusal zekânın (β : 0,282; $p<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç “*Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki **H_{1A}** hipotezinin kabul edilmesini gerektirmektedir. Bu sonuç literatürde duygusal zekânın örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği

yönündeki (Carmeli, 2003; Doğan, 2009; Akın, 2010) çalışmaları desteklerken; duygusal zekânın örgüte duygusal bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı yönündeki (Özyer, 2004) çalışma ile ters düşmektedir.

Muhasebecilerin duygusal zekâsının örgüte devam bağlılığı üzerindeki etkisinin araştırıldığı 2 no’lu regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 20,556$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise önemli ($R^2= 0,042$) olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde duygusal zekânın ($\beta: 0,444$; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç “*Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki H_{1B} hipotezinin kabul edilmesini gerektirmektedir. Bu sonuç literatürde duygusal zekânın örgüte devam bağlılığı pozitif yönde etkilediği yönündeki (Akın, 2010) çalışma desteklerken; duygusal zekânın örgüte devam bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığı yönündeki (Carmeli, 2003; Özyer, 2004; Doğan, 2009) çalışmaları ile ters düşmektedir.

Muhasebecilerin duygusal zekâsının örgüte normatif bağlılığı üzerindeki etkisinin araştırıldığı 3 no’lu regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 6,262$; $p<0.05$) ve açıklama gücünün ise önemli ($R^2= 0,013$) olduğu görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde duygusal zekânın ($\beta: 0,235$; $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç “*Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki H_{1C} hipotezinin kabul edilmesini gerektirmektedir. Bu sonuç literatürde duygusal zekânın örgüte normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği yönündeki (Doğan, 2009) çalışma desteklerken; duygusal zekânın örgüte normatif bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığı yönündeki (Özyer, 2004; Akın, 2010; Arslan, 2013) çalışmaları ile ters düşmektedir.

2.a-Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisi: Duygusal zekânın kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarının örgüte duygusal bağlılıkları

üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 3.9’da görüldüğü şekildedir.

Tablo 3.9: Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık (ÖDUB)	
	β	t
Kişisel Farkındalık(H_{2A})	,079	1,538
Kişilerarası İlişkiler(H_{2B})	,123	1,737
Şartlara ve Çevreye Uyum(H_{2C})	,207	3,390**
Stres Yönetimi(H_{2D})	-,063	-1,765
Genel Ruh Hali(H_{2E})	,048	1,178
F= 7,817*		R²= 0,078

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.9 incelendiğinde, duygusal zekânın düzeyleri olan kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh halinin muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 7,817$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise ($R^2= 0,078$) olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde şartlara ve çevreye uyumun ($\beta: 0,207$; $p<0.01$) anlamlı ve pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir. Buna göre, muhasebecilerin çalışma ortamlarında şartlara ve çevreye uyumlarının duygusal bağlılıklarını arttırdığı anlaşılmaktadır. Muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde kişisel farkındalık ($\beta:0,079$; $p>0,05$), kişilerarası ilişkilerin ($\beta:0,123$; $p>0,05$) ve genel ruh halinin ($\beta:0,048$; $p>0,05$) istatistiksel olarak

anlamlı ve pozitif; muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde stres yönetiminin (β : -0,063; $p>0,05$) ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç “*Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki **H_{2C}** hipotezinin kabul edilmesini; “*Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki **H_{2A}** hipotezinin reddedilmesini; “*Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki **H_{2B}** hipotezinin reddedilmesini; “*Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır*” şeklindeki **H_{2D}** hipotezinin reddedilmesini; “*Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki **H_{2E}** hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir. Bu sonuçlar literatürde şartlara ve çevreye uyumun örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği yönündeki (Adiloğulları, 2011) çalışması tarafından desteklenirken; kişilerarası ilişkiler ve genel ruh halinin örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği yönündeki (Adiloğulları, 2011) çalışma ile ters düşmektedir. Duygusal zekâ düzeyleri ile örgüte duygusal bağlılık arasında birbirini destekleyen ve ters düşen sonuçlar yer almaktadır. Bazı sonuçların çalışmamızla farklı olmasında katılımcıların meslek grubunun farklı olmasından kaynaklanabilir.

2.b-Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerindeki etkisi: Duygusal zekânın kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarının örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10: Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı (ÖDEB)	
	β	t
Kişisel Farkındalık (H_{3A})	-,027	-,476
Kişilerarası İlişkiler (H_{3B})	,040	,524
Şartlara ve Çevreye Uyum (H_{3C})	,096	1,438
Stres Yönetimi (H_{3D})	,112	2,898**
Genel Ruh Hali (H_{3E})	,186	4,174*
F= 7,190*		R²= 0,072

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.10 incelendiğinde duygusal zekânın boyutları olan kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh halinin muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 7,190$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise ($R^2= 0,072$) olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde genel ruh halinin ($\beta: 0,186$; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğunu; kişisel farkındalığın ($\beta:-0,027$; $p>0,05$), kişilerarası ilişkilerin ($\beta:0,040$; $p>0,05$), şartlara ve çevreye uyumun ($\beta:0,096$; $p>0,05$) muhasebecilerin örgüte devam bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olmadığını; muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde stres yönetiminin ($\beta:0,112$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkisinin olmadığını göstermektedir. Ortaya çıkan sonuçlar, muhasebecilerin genel ruh hali ve stres yönetiminin artmasının onların örgüte devam bağlılıklarını arttırdığını göstermektedir. Bu sonuç; “*Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*”

şeklindeki H_{3E} hipotezinin kabul edilmesini; “*Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır*” şeklindeki H_{3D} hipotezinin reddedilmesini; “*Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki H_{3A} hipotezinin reddedilmesini; “*Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki H_{3B} hipotezinin reddedilmesini; “*Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki H_{3C} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir. Bu sonuçlar literatürde kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyumun örgüte devam bağlılığı etkilemediği yönündeki (Adiloğulları, 2011) çalışması ile desteklenirken; stres yönetimi ve genel ruh halinin örgüte devam bağlılığı etkilemediği yönündeki (Adiloğulları, 2011) çalışması ile ters düşmektedir. Duygusal zekâ düzeyleri ile örgüte devam bağlılık arasında birbirini destekleyen ve ters düşen sonuçlar yer almaktadır. Bazı sonuçların çalışmamızla farklı olmasında katılımcıların meslek grubunun farklı olmasından kaynaklanabilir.

2.c-Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerindeki etkisi: Duygusal zekânın kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarının örgütsel bağlılığın normatif bağlılığı boyutu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11: Duygusal zekâ düzeylerinin muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık (ÖNB)	
	β	t
Kişisel Farkındalık (H_{4A})	,033	,616
Kişilerarası İlişkiler (H_{4B})	,122	1,655
Şartlara ve Çevreye Uyum (H_{4C})	-,061	-,958
Stres Yönetimi (H_{4D})	,002	,067
Genel Ruh Hali (H_{4E})	,181	4,232*
F= 4,236**		R²= 0,044

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.11 incelendiğinde duygusal zekânın düzeyleri olan kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh halinin muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F= 4,236$; $p<0.01$) ve açıklama gücünün ise ($R^2= 0,044$) olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde genel ruh hali (β : 0,181; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisinin olduğunu; kişisel farkındağın (β :0,033; $p>0,05$), kişilerarası ilişkilerin (β :0,122; $p>0,05$), şartlara ve çevreye uyumun (β : -0,061; $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif; stres yönetiminin (β : 0,002; $p>0,05$) ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif etkisinin olmadığını göstermektedir. Buna göre muhasebecilerin genel ruh halinin artması onların normatif bağlılıklarını arttırdığını göstermektedir. Bu sonuç “*Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*” şeklindeki H_{4E} hipotezinin kabul edilmesini; “*Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde*

pozitif etkisi vardır” şeklindeki H_{4A} hipotezinin reddedilmesini; “Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır” şeklindeki H_{4B} hipotezinin reddedilmesini; “Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır” şeklindeki H_{4C} hipotezinin reddedilmesini; “Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır” şeklindeki H_{4D} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir. Bu sonuçlar literatürde kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh halinin örgüte normatif bağlılığı negatif yönde etkilediği yönündeki (Adiloğulları, 2011) çalışması ile ters düşmektedir. Bazı sonuçların çalışmamızla farklı olmasında katılımcıların meslek grubunun farklı olmasından kaynaklanabilir.

3.a- Duygusal zekâ düzeylerindeki mesleki unvana dayalı farklılıklar: Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan duygusal zekâ düzeylerinin Yeminli mali müşavir, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci, mesleki stajyer ve diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) unvanlarına sahip denek grupları arasında her bir duygusal zekâ boyutuna göre farklılıkları ölçmek amacıyla oluşturulan H_5 (H_{5A} , H_{5B} , H_{5C} , H_{5D} , H_{5E}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 3.12’de raporlanmıştır.

Tablo 3.12: Mesleki unvana dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu

DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ	F Değerleri
1. Duygusal Zekâ (H_5)	1,338
2. Kişisel Farkındalık (H_{5A})	,514
3. Kişilerarası İlişkiler (H_{5B})	1,372
4. Şartlara ve Çevreye Uyum (H_{5C})	,508
5. Stres Yönetimi (H_{5D})	2,564***
6. Genel Ruh Hali (H_{5E})	,600

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.12 incelediğinde, muhasebecilerin duygusal zekâ ($F= 1,338$; $p>0,05$), kişisel farkındalık ($F=,514$; $p>0,05$), kişilerarası ilişkiler ($F=1,372$; $p>0,05$), şartlara ve çevreye uyum ($F= ,508$; $p>0,05$) ve genel ruh hali puanları ($F= ,600$; $p>0,05$) ortalamalarının mesleki unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin stres yönetimi ($F= 2,564$; $p<0,05$) ortalamalarının mesleki unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda tüm gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç “*Duygusal Zekâ ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki H_5 hipotezinin reddedilmesini; “*Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki H_{5A} hipotezinin reddedilmesini; “*Kişilerarası ilişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki H_{5B} hipotezinin reddedilmesini; “*Şartlara ve*

Çevreye Uyum boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{5C} hipotezinin reddedilmesini; “Stres yönetimi boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{5D} hipotezinin reddedilmesini; “Genel Ruh Hali boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{5E} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir.

3.b.Örgütsel bağlılık boyutlarındaki mesleki unvana dayalı farklılıklar: Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan örgütsel bağlılık boyutlarının Yeminli mali müşavir, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci, mesleki stajyer ve diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) unvanlarına sahip denek grupları arasında her bir örgütsel bağlılık boyutuna göre farklılıkları ölçmek amacıyla oluşturulan H_6 (H_{6A} , H_{6B} , H_{6C}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 3.13’de raporlanmıştır.

Tablo 3.13: Mesleki unvana dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK BOYUTLARI	F Değerleri
1. Örgütsel Bağlılık (H_6)	1,902
2. Örgüte Duygusal Bağlılık (H_{6A})	1,810
3. Örgüte Devam Bağlılığı (H_{6B})	,365
4. Örgüte Normatif Bağlılık(H_{6C})	2,013

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.13 incelendiğinde, muhasebecilerin örgütsel bağlılığı ($F=1,902$; $p>0,05$), örgüte duygusal bağlılığı ($F=1,810$; $p>0,05$), örgüte devam bağlılığı ($F=,365$; $p>0,05$) ve örgüte normatif bağlılığı ($F=2,013$; $p>0,05$) puanları ortalamalarının mesleki unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan

anlamalı bulunmamıştır. Bu sonuç, “*Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki **H₆** hipotezinin reddedilmesi; “*Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki **H_{6A}** hipotezinin reddedilmesini; “*Örgüte devam bağlılığı ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki **H_{6B}** hipotezinin reddedilmesini; “*Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki **H_{6C}** hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir. Coşkuner ve Yertutan (2009), işgörenlerin mesleki unvana göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık; Pelit, Boylu ve Güçer (2007) çalışanların mesleki unvana göre örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılığı; Hüseyinklioğlu (2010) çalışanların mesleki unvana göre örgüte duygusal bağlılığı ve örgüte normatif bağlılığı; Gider (2010) işgörenlerin mesleki unvana göre örgüte duygusal bağlılığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir. Buna karşın Pelit, Boylu ve Güçer (2007) çalışanların mesleki unvana göre örgüte duygusal bağlılık; Hüseyinklioğlu (2010), çalışanların mesleki unvana göre örgüte devam bağlılığı; Gider (2010) işgörenlerin mesleki unvana göre örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ise çalışmamızı desteklememektedir. Meslek unvanına dayalı olarak örgütsel bağlılık boyutları arasındaki farklılık sonuçların çoğu çalışmamızla paralellik göstermektedir. Farklı sonuçların çıkmasında meslek unvanları arasındaki geçiş kolaylığı, çalışanların iletişim gücünün niteliğinden kaynaklanabilir.

4.a-Duygusal zekâ düzeylerindeki deneyim süresine dayalı farklılıklar: Çalışmada deneyim süresine göre duygusal zekâ ve boyutlarına farklılıkların olup olmadığını araştırmaya yönelik olarak muhasebe mesleğiyle uğraşan farklı deneyim süresine sahip denek gruplarının meslekte geçirmiş olduğu deneyim süreleri “1 yıldan az”, “1-5 yıl arası”, “6-10 yıl arası”, “11-15 yıl arası” ve “15 yıl üzeri” şeklinde beş deneyim grubu şeklinde sınıflandırılmıştır.

Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan duygusal zekâ ve boyutlarının farklı deneyim süresine sahip denek grupları arasında Duygusal zekâ düzeylerine göre değişen

farklılıkları ölçmek amacıyla geliştirilen H_7 (H_{7A} , H_{7B} , H_{7C} , H_{7D} , H_{7E}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 3.14’de raporlanmıştır.

Tablo: 3.14: Deneyim süresine dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu

DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ	F Değerleri
1. Duygusal Zekâ (H_7)	2.761***
2. Kişisel Farkındalık (H_{7A})	1.562
3. Kişilerarası İlişkiler (H_{7B})	0.442
4. Şartlara ve Çevreye Uyum (H_{7C})	0.864
5. Stres Yönetimi (H_{7D})	1.762
6. Genel Ruh Hali (H_{7E})	1,195

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.14 incelendiğinde, muhasebecilerin kişisel farkındalık ($F=1,562$; $p>0,05$), kişilerarası ilişkiler ($F=,442$; $p>0,05$), şartlara ve çevreye uyum ($F=,864$; $p>0,05$), stres yönetimi ($F= 1,762$; $p>0,05$) ve genel ruh hali puanları ($F= 1,195$; $p>0,05$) ortalamalarının deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin duygusal zekâ puanları ($F= 2,761$; $p<0.05$) ortalamalarının deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda; deneyim süresi 6-10 yıl olan muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri, deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebecilerin duygusal zekâ düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri, deneyim süresi 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 15 yıl ve üzeri olan çalışanların duygusal zekâ düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Bu sonuç,” *Duygusal Zekâ ile ilgili olarak farklı*

deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H₇ hipotezinin kabul edilmesini; “Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{7A} hipotezinin reddedilmesini; “Kişilerarası İlişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{7B} hipotezinin reddedilmesini; “Şartlara ve Çevreye Uyum boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{7C} hipotezinin reddedilmesini; “Stres yönetimi boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{7D} hipotezinin reddedilmesini; “Genel Ruh Hali boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{7E} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir.

Bu çalışmalardan Doğan (2009), Eröz (2011) çalışanların deneyim süresine göre duygusal zekâların da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir. Buna karşın Acar (2001), Canbulat (2007), Sirem (2009), Esba (2009), Babaoğlu (2010), Konakay (2010) çalışanların deneyim süresine göre duygusal zekâların da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar ise çalışmamızı desteklememektedir. Sonuçların farklı olmasında çalışanların işyerindeki pozisyonlarından kaynaklanabilir.

4.b- Örgütsel bağlılık boyutlarındaki deneyim süresine dayalı farklılıklar: Çalışmada deneyim süresine dayalı örgütsel bağlılık boyutlarına göre farklılıkların olup olmadığını araştırmaya yönelik olarak muhasebecilerin meslekte geçirmiş olduğu deneyim süreleri “1 yıldan az”, “1-5 yıl arası”, “6-10 yıl arası”, “11-15 yıl arası” ve “15 yıl üzeri” şeklinde beş deneyim grubu şeklinde sınıflandırılmıştır.

Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan örgütsel bağlılık ve boyutlarının farklı deneyim süresine sahip denek grupları arasında örgütsel bağlılık boyutlarına göre değişen farklılıkları ölçmek amacıyla geliştirilen H₈ (H_{8A}, H_{8B}, H_{8C}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 3.15’de raporlanmıştır.

Tablo 3.15: Deneyim süresine dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK BOYUTLARI	F Değerleri
1. Örgütsel Bağlılık (H_8)	2.894***
2. Örgüte Duygusal Bağlılık (H_{8A})	2,429***
3. Örgüte Devam Bağlılığı (H_{8B})	1.912
4. Örgüte Normatif Bağlılık(H_{8C})	1,437

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.15 incelendiğinde, muhasebecilerin örgüte devam bağlılığı ($F=1,912$; $p>0,05$) ve örgüte normatif bağlılık puanları ($F=1,437$; $p>0,05$) ortalamalarının deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık ($F=2,429$; $p<0,05$) ve örgütsel bağlılık puanları ($F= 2,894$; $p<0.05$) ortalamalarının deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda; deneyim süresi 15 yıl ve üzeri olan muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık düzeyleri, deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık düzeyleri, deneyim süresi 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 15 yıl ve üzeri olan çalışanların örgüte duygusal bağlılık düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Deneyim süresine göre örgütsel bağlılık düzeyi, tüm gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç, “Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{8A} hipotezinin kabul edilmesini; “Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_8 hipotezinin reddedilmesini; “Örgüte devam bağlılığı ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında

farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{8B} hipotezinin reddedilmesini; “Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{8C} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir.

Bu çalışmalardan Steers, (1977), Angle ve Perry (1981), Luthans vd. (1987), Glisson ve Durick (1988), Mathieu ve Zajac (1990), Özkaya vd. (2006) çalışanların deneyim (kıdem) süresine göre bağlılıkla pozitif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Coşkuner ve Yertutan (2009), Pelit, Boylu ve Güçer (2007), Hüseyinklioğlu (2010), Yalçın ve İplik (2006) çalışanların deneyim süresine göre örgütsel bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık; Özkutlu (2008) çalışanların deneyim süresine göre örgüte normatif bağlılık; Durna ve Eren (2010), Alotaibi (2001), Benkhoff (1997), Gider (2010), Adeyemo (2007) çalışanların deneyim süresine göre örgüte devam bağlılığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Benzer şekilde Eğilmezkoğlu (2011), Durna ve Eren (2010), Alotaibi (2001), Benkhoff (1997) ve Gider (2010) çalışanların deneyim süresine göre örgüte duygusal bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir.

5.a- Duygusal zekâ düzeylerindeki eğitim seviyesine dayalı farklılıklar: Çalışmada öğrenim durumuna dayalı olarak duygusal zekâ ve boyutlarına göre farklılıkların olup olmadığını araştırmaya yönelik olarak muhasebecilerin eğitim seviyeleri “Lise”, “Ön lisans”, “Lisans”, ve “Lisansüstü” şeklinde dört eğitim seviyesi şeklinde sınıflandırılmıştır.

Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan duygusal zekâ ve boyutlarının farklı eğitim seviyelerine sahip denek grupları arasında Duygusal zekâ düzeylerine göre değişen farklılıkları ölçmek amacıyla geliştirilen H_9 (H_{9A} , H_{9B} , H_{9C} , H_{9D} H_{9E}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 3.16’da raporlanmıştır.

Tablo 3.16: Eğitim seviyelerine dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu

DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ	F Değerleri
1. Duygusal Zekâ (H_9)	0,729
2. Kişisel Farkındalık (H_{9A})	0,493
3. Kişilerarası İlişkiler (H_{9B})	1,659
4. Şartlara ve Çevreye Uyum (H_{9C})	1,726
5. Stres Yönetimi (H_{9D})	2,396
6. Genel Ruh Hali (H_{9E})	3,052***

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.16 incelendiğinde, muhasebecilerin kişisel farkındalık ($F=,493$; $p>0,05$), kişilerarası ilişkiler ($F=1,659$; $p>0,05$), şartlara ve çevreye uyum ($F= 1,726$; $p>0,05$), stres yönetimi ($F= 2,396$; $p>0,05$) ve duygusal zekâ puanları ($F= ,729$; $p>0,05$) ortalamalarının eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin genel ruh hali puanları ($F= 3,052$; $p<0.05$) ortalamalarının eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda, tüm gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu sonuç, “*Duygusal Zekâ ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki H_9 hipotezinin reddedilmesini; “*Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki H_{9A} hipotezinin reddedilmesini; “*Kişilerarası ilişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır*” şeklindeki H_{9B} hipotezinin reddedilmesini; “*Şartlara ve*

Çevreye Uyum boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{9C} hipotezinin reddedilmesini; “Stres Yönetimi ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{9D} hipotezinin reddedilmesini; “Genel Ruh Hali boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{9E} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir.

Bu çalışmalardan Acar (2001) çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâlarında; Gürbüz ve Yüksel (2008) çalışanların eğitim seviyesine göre kişilerarası ilişkiler boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Bu sonuç çalışmamızı desteklemektedir.

Buna karşın Canbulat (2007), Eröz (2011) çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâların da; Gürbüz ve Yüksel (2008) çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâ, kişisel farkındalık, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ise çalışmamızı desteklememektedir. Sonuçların farklı olmasında çalışılan yerin kamu kurumu veya özel işletme olmasından ya da eğitim seviyesine verilen pozisyonun niteliğinden de kaynaklanabilir.

5.b.Örgütsel bağlılık boyutlarındaki eğitim seviyesine dayalı farklılıklar: Çalışmada eğitim seviyesine dayalı olarak örgütsel bağlılık boyutlarına göre farklılıkların olup olmadığını araştırmaya yönelik olarak muhasebecilerin öğrenim durumları “Lise”, “Önlisans”, “Lisans”, ve “Lisansüstü” şeklinde dört eğitim seviyesi şeklinde sınıflandırılmıştır.

Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan örgütsel bağlılık boyutlarının farklı eğitim seviyesine sahip denek grupları arasında örgütsel bağlılık boyutlarına göre değişen farklılıkları ölçmek amacıyla geliştirilen H_{10} (H_{10A} , H_{10B} , H_{10C}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 3.17’de raporlanmıştır.

Tablo 3.17: Eğitim seviyesine dayalı gruplar arası farklılıkları için anova tablosu

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK BOYUTLARI	F Değerleri
1. Örgütsel Bağlılık (H_{10})	2,913***
2. Örgüte Duygusal Bağlılık (H_{10A})	0,252
3. Örgüte Devam Bağlılığı (H_{10B})	1,843
4. Örgüte Normatif Bağlılık(H_{10C})	5,911**

*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı

Tablo 3.17 incelendiğinde, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık ($F=,252$; $p>0,05$) ve örgüte devam bağlılığı puanları ($F=1,843$; $p>0,05$), ortalamalarının eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin örgüte normatif bağlılık ($F=5,911$; $p<0,01$) ve örgütsel bağlılık puanları ($F=2,913$; $p<0,05$) ortalamalarının eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda; eğitim durumu lisans olan muhasebecilerin örgüte normatif bağlılık düzeyleri, eğitim durumu lise ve önlisans olan muhasebecilerin örgüte normatif bağlılık düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılığın düzeyi, tüm gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç, “Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{10C} hipotezinin kabul edilmesini; “Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{10} hipotezinin reddedilmesini; “Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{10A} hipotezinin reddedilmesini; “Örgüte devam bağlılığı

ile ilgili olarak eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır” şeklindeki H_{10B} hipotezinin reddedilmesini gerektirmektedir.

Bu çalışmalardan Steers, (1977), Angle ve Perry (1981), Luthans vd. (1987), Mathieu ve Zajac (1990), Özkaya vd. (2006) çalışanların eğitim seviyesine göre bağlılıkla negatif bir ilişki içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır. Hüseyinklioğlu (2010) çalışanların eğitim seviyesine göre örgüte duygusal bağlılık ve örgüte devam bağlılığı; Coşkun ve Yertutan (2009) çalışanların eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık; Eğilmezkol (2011) çalışanların eğitim seviyesine göre örgüte duygusal bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Gider (2010), Hüseyinklioğlu (2010), Yalçın ve İplik (2007) ve Eğilmezkol (2011) ise çalışanların eğitim seviyesine göre örgüte normatif bağlılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir. Buna karşın Gilbert ve Ivancevich (1999) ve Yalçın ve İplik (2005) çalışanların eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık; Gider (2010) çalışanların eğitim seviyesine göre örgütsel bağlılık, örgüte duygusal bağlılık ve örgüte devam bağlılığı; Yalçın ve İplik (2006), Eğilmezkol (2011) çalışanların eğitim seviyesine göre örgüte devam bağlılığı boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ise çalışmamızı desteklememektedir. Sonuçların farklı olmasında çalışanların mesleklerinin niteliğinden, çalışma koşullarından kaynaklanabilir.

Hipotezlerin ve Bulguların Özeti

HİPOTEZLER	KABUL/RED
H_1 :Duygusal Zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{1A} : Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{1B} : Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL

H_{1C}: Duygusal zekânın, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{2A}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED
H_{2B}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED
H_{2C}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{2D}: Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.	RED
H_{2E}: Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED
H_{3A}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED
H_{3B}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED

H_{3C}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED
H_{3D}: Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.	RED
H_{3E}: Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	KABUL
H_{4A}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED
H_{4B}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED
H_{4C}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	RED
H_{4D}: Duygusal zekânın stres yönetimi düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.	RED
H_{4E}: Duygusal zekânın genel ruh hali düzeyinin, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde negatif etkisi vardır.	KABUL

H₅: Duygusal Zekâ ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{5A}: Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{5B}: Kişilerarası İlişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{5C}: Şartlara ve Çevreye Uyum boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{5D}: Stres yönetimi boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{5E}: Genel Ruh Hali boyutu ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H₆: Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{6A}: Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{6B}: Örgüte devam bağlılığı ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.	RED
H_{6C}: Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.	RED
H₇: Duygusal Zekâ ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.	KABUL
H_{7A}: Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.	RED
H_{7B}: Kişilerarası İlişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.	RED
H_{7C}: Şartlara ve Çevreye Uyum boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.	RED
H_{7D}: Stres yönetimi boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.	RED
H_{7E}: Genel Ruh Hali boyutu ile ilgili olarak farklı deneyim sürelerine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır.	RED

H₈: Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{8A}: Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **KABUL**

H_{8B}: Örgüte devam bağlılığı ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{8C}: Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H₉: Duygusal Zekâ ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{9A}: Kişisel farkındalık boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{9B}: Kişilerarası ilişkiler boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{9C}: Şartlara ve Çevreye Uyum boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{9D}: Stres Yönetimi ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{9E}: Genel Ruh Hali boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H₁₀: Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{10A}: Örgüte duygusal bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{10B}: Örgüte devam bağlılığı ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **RED**

H_{10C}: Örgüte normatif bağlılık ile ilgili olarak farklı eğitim seviyesine sahip muhasebeciler arasında farklılıklar bulunmaktadır. **KABUL**

SONUÇ

Bu tez çalışmasının amacı, bağımlı çalışan muhasebecilerin (YMM, SMMM, SM, Stajyer, Sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) duygusal zekâ düzeyi ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkileri incelemektir. Duygusal zekâ bağımsız değişken olarak kabul edilmekte ve bu değişkenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine yönelik hipotez araştırılmaktadır. Ayrıca duygusal zekâ düzeyi ve örgütsel bağlılık boyutlarına göre; mesleki unvan, deneyim süresi ve eğitim seviyesine dayalı farklılıkların varlığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya Türkiye genelinde çalışan 470 muhasebeci katılmıştır.

Araştırmada muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri sorgulanmış ve muhasebecilerin duygusal zekâ düzeylerinin 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre 3,567 düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır, bu düzey yüksek duygusal zekâyı göstermektedir. Muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali olmak üzere beş boyuttan incelenmiştir. En yüksek duygusal zekâ düzeyi 4,401 ortalama ile “kişilerarası ilişkiler” boyutu, en düşük duygusal zekâ düzeyi ise 2,150 ortalama ile “genel ruh hali” boyutuna ait olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeyi de 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre 3,349 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu düzey muhasebecilerin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları; örgüte duygusal bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan incelenmiştir. En yüksek örgütsel bağlılık düzeyi 3,907 ortalama ile “örgüte duygusal bağlılık” boyutu, en düşük örgütsel bağlılık düzeyi ise 3,047 ortalama ile “örgüte normatif bağlılık” boyutuna ait olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel bağlılık boyutlarının tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşması da incelenmiştir.

Muhasebecilerin duygusal zekâ, kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum ve genel ruh hali puanları ortalamalarının mesleki unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin stres yönetimi ortalamalarının mesleki unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda tüm gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Muhasebecilerin örgütsel bağlılığı, örgüte duygusal bağlılığı, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılığı puanları ortalamalarının mesleki unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Muhasebecilerin kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali puanları ortalamalarının deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin duygusal zekâ puanları ortalamalarının deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda; deneyim süresi 6-10 yıl olan muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri, deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebecilerin duygusal zekâ düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebecilerin toplam duygusal zekâ düzeyleri, deneyim

süresi 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 15 yıl ve üzeri olan çalışanların duygusal zekâ düzeylerinden anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Muhasebecilerin örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık puanları ortalamalarının deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda; deneyim süresi 15 yıl ve üzeri olan muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık boyutları, deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık boyutlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık boyutları, deneyim süresi 1 yıldan az, 6-10 yıl ve 15 yıl ve üzeri olan çalışanların örgüte duygusal bağlılık boyutlarından anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Deneyim süresine göre örgütsel bağlılık boyutları, tüm gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Muhasebecilerin kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve duygusal zekâ puanları ortalamalarının eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin genel ruh hali puanları ortalamalarının eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda tüm gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılık ve örgüte devam bağlılığı puanları ortalamalarının eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin örgüte normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda; eğitim durumu lisans olan muhasebecilerin örgüte normatif bağlılık boyutları, eğitim durumu lise ve önlisans olan muhasebecilerin örgüte normatif bağlılık boyutlarından anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Eğitim durumuna göre örgütsel bağlılığın boyutu, tüm gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon sonuçlarına göre örgüte duygusal bağlılık ile kişilerarası ilişkiler, kişisel farkındalık ve şartlara ve çevreye uyum değişkenleri arasında pozitif, örgüte devam bağlılığı ile genel ruh hali ve stres yönetimi değişkenleri arasında pozitif, örgüte normatif bağlılık ile genel ruh hali değişkenleri arasında pozitif ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmada muhasebecilerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiştir. Duygusal zekânın muhasebecilerin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları, örgüte duygusal bağlılıkları, örgüte devam bağlılıkları ve örgüte normatif bağlılıkları üzerinde duygusal zekânın istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde şartlara ve çevreye uyumun; örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılığı üzerinde genel ruh halinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

İşletmelerin artan rekabet ortamında devamlılıklarını sürdürebilmek için yüksek düzeyde duygusal zekâ düzeyine sahip muhasebecilerin istihdam etmeleri rakiplerine karşı avantaj sağlayacaktır. Bunun için muhasebecileri işe alırken duygusal zekâlarını ne kadar kullandıklarını ölçmek için çeşitli testler uygulanabilir. İşletmede çalışmaya devam edenlere ise, bu yeteneklerini ortaya çıkaracak veya duygusal zekâ düzeylerini artıracak eğitimler verilebilir. Bunun sonucunda örgütsel bağlılıkları artan işgörenlerin hizmet kalitesi yükselecek ve personel devir hızı düşecektir. Bu durumda işgören özelde örgüte, daha sonra ise bu örgütün bulunduğu topluma büyük fayda sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R (1999). Emotional intelligence in organizations: A conceptualization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 125 (2), 209-224.
- Acar, F. (2002). Duygusal zekâ ve liderlik. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 53-68.
- Acar, F. T. (2001). *Duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adeyemo, D. A. (2007). Emotional intelligence and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee in public parastatals in Oyo State, Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 4(2), 324-330.
- Adiloğulları, İ. (2011). *Profesyonel futbolcularda duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R. ve Ebrahim, A. N. (2011). Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 29, 1965-1976.
- Akın, S. (2011). *Banka çalışanlarının duygusal zekâlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi üzeri bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, Vol:33, No:4, 847-858.

- Allen, N. ve Meyer, J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, Vol:69, 3.372-378.
- Alotaibi, A. G. (2001). Antecedents of organizational citizenship behavior: A study of public personnel in Kuwait. *Public Personnel Management*, 30(3), 363-376.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24 (4), 256-269.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1).
- Antalyalı, L.Ö., (2008). *Varyans analizi (anova-manova). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ş. Kalaycı (ed.), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Aranya, N., Kushnir, T., & Valency, A. (1986). Organizational commitment in a male dominated profession. *Human Relations*, 39(5), 433-448.
- Arslan, R., Efe, D., & Aydın, E. (2013). Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İisletme Fakültesi Dergisi*, 5(3).
- Ashkanasy, N.M., Ashton-James C.E. ve Jordan, P.J. (2004). Performance impacts of appraisal and coping with stress in workplace settings: The role of affect and emotional intelligence. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 1–43.
- Aşan, Ö ve Özyer, K. (2008). Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma.

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.3: 129–151.

Atay, S. (2006). Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atkinson, R. ve Atkinson, R.C. (1995). *Psikolojiye giriş I* (çev. K. Atakay, M. Atakay ve A. Yavuz). İstanbul: Sosyal Yayınlar.

Ayaydın, A. (2004). Çoklu zekâ kuramında sanat eğitimi yaklaşımı. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14, 48-54.

Babaoğlu, E. (2010). Okul yöneticilerinde duygusal zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, 119-136.

Balay, R. (2000). Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği). Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş, Z. (2011). *İnsanın dünyasını aydınlatan ve işine yansıyan ışık: Duygusal zekâ* (4. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bar-On, R. (2005). The Bar-On Model Of Emotional-Social Intelligence. In P. Fernández-Berrocal and N. Extremera (Guest Editors), Special Issue on Emotional Intelligence, *Psicothema*, 17.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, supl., 13-25.

Bar-On, R., & Parker, J. D. (2000). Bar-On emotional quotient inventory: Youth version. *Technical manual*. New York: Multi-Health Systems

Bayzan, A. R. *Çoklu zekâ kuramına göre zekâ türleri* (<http://www.akillidershane.org>, 10 Aralık 2013’de erişildi)

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66: 32-40.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35 (1), 232-244
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: the dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
- Bhagat, R. S., & Chassie, M. B. (1981). Determinants of organizational commitment in working women: Some implications for organizational integration. *Journal of Organizational Behavior*, 2(1), 17-30.
- Binbaşıoğlu, C. (1995). *Eğitim psikolojisi* (9.Baskı). Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Bozkurt, S. (2005). *Kuruma bağlılık ile duygusal zekâ arasındaki ilişki ve banka ve sigorta çalışanları üzerine bir uygulama*. Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyumu. İzmir: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi
- Briner, R. B. (1999). The neglect and importance of emotion at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 323-346.
- Bruning, N. S., & Snyder, R. A. (1983). Sex and position as predictors of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 26(3), 485-491.
- Canbulat, S. (2007) *Duygusal zekânın çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisinin araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behaviour and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial psychology*, 18(8), 788- 813.
- Cattell, R. B. (1971). *Abilities: their structure, growth, and action*.

- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chan, D. W. (2004). Perceived emotional intelligence and self-efficacy among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong. *Personality and Individual Differences*, 36, 1781-1795.
- Charles, C. M. (2003). *Piaget ilkeleri* (çev. G. Ülgen) (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları
- Chow, I. H. S. (1994), "Organizational commitment and career development of chinese managers in Hong Kong and Taiwan". *The International Journal of Career Management*, Vol:6, No: 4: 3-9.
- Cooper, K. R. ve Sawaf, A. (2010). *Liderlikte duygusal zekâ: Yönetim ve organizasyonlarda duygusal zekâ* (çev. B. A. Zelal ve B. Sancar). İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San Tic. A.Ş.
- Coşkun, S. ve Yertutan, C. (2009). Kurum ev idaresi alanında çalışanların örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 27, Sayı 2, 1-18.
- Cüceloğlu, D. (1998). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, U., Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 6, S. 3: 23-48
- Çakır, İ. *Eğitimde yeni bir yaklaşım: Çoklu zekâ kuramı* (<http://www.turkish-media.com>, 15 Aralık 2013'de erişildi)
- Çarıkçı, İ., Kanten, S. ve Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma.

Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences, Year, 1 (11).

- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çırakoğlu, M. ve Saracaloğlu, A. S. (2009). İlköğretim birinci kademesinde çoklu zekâ kuramı uygulamalarının erişiyeye etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* Bahar, Cilt 7, Sayı (2): 425–449
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çolakoğlu, T. (2009). *Çalışma hayatında duygusal zekâ, algılama ve motivasyon ilişkisi: ÇOMÜ örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çuhadar, H. (2006). *Müziksel zekâ*. Ulusal Müzik Eğitimi Sempozyumu Bildirisi. 26–28 Nisan. Denizli: Pamukkale Ün. Eğt. Fak, 486-497.
- Çulha, O. (2008). *Konaklama işletmelerinde hizmet içi eğitim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Damasio, A. R. (1999). *Descarters'in yanılgısı: Duygu, akıl ve insan beyni* (çev. B. Atlamaz). İstanbul: Varlık Yayınları A.Ş.
- Daştan, Z. (2013). *Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile iş etiğine bakış açıları arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, M. (2008). *Duygusal zekânızı ölçün* (çev. S. Silahlı) (2.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.

- Demir, M. (2009). *Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demircioğlu, H., ve Güneysu, S. (2000). Eğitimde yeni hedefler ve çoklu zekâ yaklaşımı. *Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Dergisi*, 1(2), 47-50.
- Doğan, N. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S., Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, 231-252
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Eğilmezkoğlu, G. (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: Bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erceylan, N. (2010). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (13. Baskı). İstanbul: Beta Basık A.Ş.
- Erkuş, A. ve Günlü, E. (2008). Duygusal zekânın dönüşümcü liderlik üzerine etkileri. *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, sayı 2, 187-209.
- Eröz, S. S. (2011). *Duygusal zekâ ve iletişim arasındaki ilişki: Bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Esba, M. (2009). *Turizm işletmelerinde yöneticilerin duygusal zekâlarının örgüt kültürü üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ferris, Kenneth R. and Aranya, Nissim (1983). A comparison of two organizational commitment scales. *Personel Psychology*, 36, 87-98.
- Fry, L. W., & Greenfeld, S. (1980). An examination of attitudinal differences between policewomen and policemen. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 123.
- Gider, Ö. (2010). Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeylerinin araştırılması. *Yönetim*, 21 yıl, sayı: 65, 81-105.
- Gilbert, J. A., and Ivancevich, J. M. (1999). A re-examination of organizational commitment. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14(3), 385-396.
- Glisson, C., and Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 61-81.
- Goleman, D. (2012). *İşbaşında duygusal zekâ* (10. baskı) (çev. H. Balkara). İstanbul: Varlık Yayınları A.Ş.
- Goleman, D. (2013). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?* (36. Baskı) (çev. B. S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları A.Ş.
- Goleman, D., Boyatzis, R. ve McKee, A. (2006). *Yeni liderler*. İstanbul: Varlık Yayınları
- Gözen, E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık, sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Griffiths, A. (1999). Work design and management-the older worker. *Experimental Aging Research*, 410-420.

- Gursoy, D., & Gavcar, E. (2003). International leisure tourists' involvement profile. *Annals of Tourism Research*, 30(4), 906-926.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 10 (1) , 73-83.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gebze: Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güteryüz, G., Güney, S., Aydın, E.M., & Aşan, O. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1625-1635.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürsoy, A. (2005). *Liderlikte duygusal zekâ* . Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hair, F.J., Black, C.W., Babin, J.B., Anderson, E.R., Tatham, L.R. (2005). *Multivariate data analysis*. Person Printice Hall, Sixth Edition, New Jersey.
- Hendl, C. ve Konrad, S. (2001). *Duygularla güçlenmek* (çev. M. Tastan). İstanbul: Hayat Yayınları, No: 113.
- Humphreys, J., Brunsen, B., & Davis, D. (2005). Emotional structure and commitment: implications for health care management. *Journal of Health Organization and Management*, 19, 120-12.
- Hüseyinklioğlu, B. (2010). Bireyler değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: Asker hastanesi çalışanları üzerine bir inceleme. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İlsev, A. (1997). Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İşmen, A. E. (2001). Duygusal zekâ ve problem çözme. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 111-124.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Kalaycı, Ş. (2008). *Basit doğrusal regresyon.SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ş. Kalaycı (ed.),. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, Vol. 33, 4: 499-517.
- Kasatura, İ. (2003). *Heyecansal kontrol*. İstanbul: Altın Kitap Yayınevi.
- Kavcar, B. (2011). *Duygusal zekâ ile akademik başarı ve bazı demografik değişkenlerin ilişkileri: Bir devlet üniversitesi örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayış, A. (2008). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ş. Kalaycı (ed.), *Güvenilirlik analizi* (ss. 402-419) içinde. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kelsay, F. E. (2010). *Dönüşümsel liderlik ile duygusal zekâ arasındaki ilişki: Kar amacı gütmeyen bir hizmet örgütünde çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Konakay, G. (2010). *Duygusal zekânın akademisyenlerde tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köknel, Ö. (1997). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitap Yayınevi

- Köksal, M. S., (2006). Kavram öğretimi ve çoklu zekâ teorisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 14, No 2, 473-480.
- Köroğlu, G. S. (2006). *Sınıf rehber öğretmenlerinin algılarına göre psikolojik danışmanların duygusal zekâ düzeyleri (Kırıkkale ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Küçük, M. (2012). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçüksille, E. (2008). *Parametrik hipotez testleri. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ş. Kalaycı (ed.),. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Lam, L. T., & Kirby, S. L. (2002). Is emotional intelligence an advantage? An exploration of the impact of emotional and general intelligence on individual performance. *The Journal of Social Psychology*, 142(1), 133-143.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483.
- Luthans, F., Baack, D. and Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human Relations*, 40 (4), 219-236.
- Malhotra, N. K. (1999). *Marketing research*. 3.edition., Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mayer, J., Perkins, D. M., Salovey, P. (2001). Emotional intelligence and giftedness. *Roeper Review*, Vol.23, No.3, 131-137.

- Mayer, J. D. and Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (ed.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (ss.3–31) İçinde. New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P. and Caruso D. (2004), A Further Consideration of The Issues of Emotional Intelligence. *Psychological Inquiry*, 15, 3: 249-255.
- Mayer, J. ve diğ. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0”, *emotion*, 3, (1), 97–105.
- Mercedes De Weerdts and Gina Rossi (2012). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Evaluation of Psychometric Aspects in the Dutch Speaking Part of Belgium, *Psychology - Selected Papers*, Dr. Gina Rossi (Ed.), ISBN: 978-953-51-0587-9, InTech, DOI: 10.5772/38875. Available from: <http://www.intechopen.com/books/psychology-selected-papers/the-bar-on-emotional-quotient-inventory-eq-i-evaluation-of-psychometric-aspects-in-a-flemish-populat>
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve diğ. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Sage*.
- Meyer, J.P, Irving, G.P., ve Alen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.

- Mitchell, V.-W. (1994). *30 Years of perceived of risk: Some research issues*. Paper presented at the Academy of Marketing Science Conference, Developments in Marketing Science, Nashville.
- Mize, K. J., Stanforth, N. and Christine, J. (2000). Perception of retail supervisor's ethical behavior and front-line managers' organizational commitment. *Clothing and Textiles Research Journal*, 18 (2), 100-110.
- Mohamadkhani, K. ve Lalardi, M. N. (2012). Emotional intelligence and organizational commitment between the hotel staff in Tehran. *American Journal of Business and Management*, 1 (2), 54-59.
- Morris, C. G. (1988). *Psychology an introduction* (sixth edition). Prentice Hall, University of Michigan, United States of America, New Jersey.
- Mottaz, C. J. (1987). An analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment. *The Sociological Quarterly*, 28 (4), 541-558.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly*, 30 (1), 143-158
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982), *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and Turnover*. New York: Academic Pres.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Muhasebe meslek mensubu sayısı (www.turmob.org.tr, 17 Şubat 2014'de erişildi)
- Mumcuoğlu, Ö. (2002). *Bar-on duygusal zekâ testi Türkçe dilsel Eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
- Northcraft, G. B. and Neale, M. A., (1990). *Organizational behavior, a management challenge*. The Dryden Press: USA.
- Norusis, M.J. (1993). *SPSS for windows: Professional statics, release 6.0*, SPSS Inc., Chi-cago.
- Nunally, J. C., (1978), *Psychometric theory*. McGraw-Hill, New York.
- O'Reilly, C. III; Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3); 492-499.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of The Transportation Research Forum*, Vol.57, No.2: 83-98
- Ogaard, T., Marnburg, E., Larsen, S. (2007). Perceptions of organizational structure in the hospitality industry: Consequences for commitment, job satisfaction and perceived performance. *Tourism Management*
- Özdamar K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi*, (21), 78
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20

- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış* (5. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, Deveci, İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77-96.
- Özkutlu, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37, 2, 79-97.
- Özyer, K. (2004). *Duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt formları arasındaki ilişkilerin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelit, E. Boylu, Y. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-74.
- Penly, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1): 43-59.
- Pfeiffer, S. I. (2001). Emotional intelligence: Popular but elusive construct. *Rooper Review*, 23,3, 138-143.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 603-609
- Rathi, N. P., & Rastogi, R. (2009). Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 93-102.
- Rau, W. A. (2001). The relationship of emotional intelligence test scores to job performance evaluation scores in the management group of a health care

- organization. Yayınlanmamış Doktora Tezi. ABD: Medical University of South Carolina.
- Ravichandran, T. ve Arun, R., (1999). Total quality management in information systems development: Key constructs and relationship. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), s.119-156.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3), 465-476.
- Reiff, H. B ve ark. (2001). The relation of learning disabilities and gender with emotional intelligence in college students. *Journal of Learning Disabilities*, 34, January/February, 1, 66-78.
- Rooy, V., David, L., Viswesvaran, Chockalingam. (2004). Emotional intelligence: a meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71–95.
- Rozell, E. J., Pettijohn, C. E., & Parker, R. S. (2004). Customer oriented selling: Exploring the roles of emotional intelligence and organizational commitment. *Psychology & Marketing*, 21(6), 405-424.
- Saban, A. (2003). *Çoklu zekâ teorisi ve eğitim*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Santos, J. R. A. (1999). Cronbach's alpha: A tool for assessing the reliability of scales. *Journal of Extension*, 37(2), 1-5.
- Sarboland, K. (2012). Assessment of relationship between emotional intelligence and organizational commitment of employees: a case study of tax affairs offices. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (5), 5164-5168.
- Saylan, N. ve diğ. (2007). *Eğitim bilimlerine giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177.
- Schyns, B. ve Meindl, J.R. (2006). Emotionalizing leadership in a cross-cultural context. *Advances in Global Leadership*, 4, 39–58.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business a skill building approach* (Fourth Edition). USA: John Wiley & Sons Inc.
- Sharma, S. (1996) *Applied multivariate techniques*. John Wiley&Sons Inc., New York
- Singh, S. (2004). Development of a measure of emotional intelligence. *Psychological Studies*, 49, 136-141
- Sinha, A.K. & Jain, A.K. (2004). Emotional intelligence: Imperative for the organizationally relevant outcomes. *Psychological Studies*, 49, 81-96.
- Sirem, S. (2009). *Duygusal zekâ düzeyi ve iş tatmini ilişkisinin analizi: Afyonkarahisar ili kamu sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Sosyal Zekâ* (www.ansiklopedi.turkcebilgi.com, 18 Aralık 2013’de erişildi).
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stuller, J. (1997). Edging toward respectability. *Training*, 34 (6), 43-48.
- Stys, Y. ve Brown, S.L. (2004). A Review of the emotional intelligence literature and implications for corrections research report. *Research Branch Correctional Service of Canada*.

- Sung, H. S., Hwang, M. S., Kim, K. S., Chun, N. M. (2010). Influence of clinical nurse specialists' emotional intelligence on their organizational commitment and turnover intention. *Korean Academy of Nursing Administration*, 16 (3), 259-266.
- Sutarso, P. (1998). *Gender differences on the emotional intelligence inventory (EQI)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Department of Educational Research in the Graduate School of the University of Alabama, Tuscaloosa, Alabama.
- Şahinkaya, B. (2006). *Yöneticilik ve liderlikte duygusal zekâ*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şencan, N. S. (2011). *Türk ilaç sanayinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tonta, Y. *Faktör Analizi* (yunus.hacettepe.edu.tr ~tonta/ courses/fall2007/sb5002/, 10.02.2014 tarihinde erişildi).
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly III, C. A. (1992). Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment. *Administrative science Quarterly*, 549-579.
- Tuğrul, C. (1999). Duygusal zekâ. *Klinik Psikiyatri*, 1, 12-20.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel bağlılık, daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algıları üzerine bir araştırma*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18 (1), 93-103.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*. Cilt: 19 Sayı: 1, 91-99.

- Üzüm, H. (2010). *Elit sporcuların örgütsel stres düzeyleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varinli, İ., Yaraş, E., & Başalp, A. (2009). Satış elemanlarının duygusal zekâsının bir göstergesi olarak algılanan performans, satış ve müşteri odaklılık. *Ege Akademik Bakış*, 9(1), 113-130.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vural, B. (2005). *Öğrenci merkezli eğitim ve çoklu zekâ*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 25-27 Mayıs. Nevşehir: Erciyes Üniversitesi, 401-410.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Weinberger, L.A. (2003). *An examination of the relationship between emotional intelligence, leadership style and perceived leadership effectiveness*, human resource development research center. St. Paul; Swanson & Associates
- Weiten, W. (2007). *Psychology themes and variations, wadsworth, cengage learnings*, (8. basım).
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normative view. *Academy of Management Review*. Vol. 7, N. 3, 418-428.
- Wong, C., Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotion intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*. 13(3), 243-274.

- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.
- Yamada, Y., Sugisawa, H., Sugihara, Y., & Shibata, H. (2005). Factors relating to organizational commitment of older male employees in Japan. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 20(3), 181-190.
- Yan, İ. (2008). *Duygu-Zekâ ilişkisi ve duygusal zekânın yöneticiler üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, E. ve Tokmak, C. (2009). İşgörenlerin etkileşimci liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. Yıl:1 Cilt:1 Sayı:2, Kış 2009.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). Kariyer planlama ve gelişiminde duygusal zekâ faktörü. *OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 73-86.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S.(2004). *SPSS Uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yılmaz, S. (2007). *Duygusal zekâ ve akademik başarı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, A., Yüksel, F. (2004). *Turizmde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Yüksel, M. (2006). *Duygusal zekâ ve performans ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum*, 36 (2), 14-22

EKLER

EK 1: Anket Formu

	MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Değerli Meslektaşlarımız, Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri tespit etmek ve bu faktörlere yönelik tutumlarını ölçmektir. Ankette yer alan sorular tamamen akademik ve bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak ve siz değerli meslektaşlarımızın vereceği cevaplar mutlak surette gizli tutulacaktır. Uygulamanın kapsadığı soruları cevaplandırmanın, zamanınızın önemli bir kısmını alacağını bilincinde olarak göstereceğiniz ilgi için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz. Saygılarımızla Yrd.Doç.Dr. Murat ÖZCAN Abant İzzet Baysal Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü Öğretim Üyesi e-posta:mozcan@ibu.edu.tr Faks: (374) 254 1000 SMMM Öğr. Gör. Erol GEÇİCİ AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yüksek Lisans Öğrencisi e-posta: erolgecici@gmail.com Cep Tel.: 0507 761 5982		

Aşağıdaki soruları “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerine uygun gelecek şekilde, kutuların içine (x) veya (/) koyarak cevaplandırınız.						
Ö0UB1	Meslek hayatımın geri kalanını bu işyerinde geçirmekten mutlu olurum.	1	2	3	4	5
Ö0UB2	İşyerinin içinde olmayan insanlarla işyerim hakkında fikir alışverişinde bulunmayı seviyorum.	1	2	3	4	5
Ö0UB3	Bu işyerinin sorunlarının kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
Ö0UB4	Bu işyerine bağlı olduğum gibi başka bir işyerine de kolayca bağlanabileceğimi düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
Ö0UB5	Bu işyerinde kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
Ö0UB6	Bu işyerime karşı “duygusal olarak bağlı” olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Ö0UB7	Bu işyerim benim için çok büyük anlam ifade ediyor.	1	2	3	4	5
Ö0UB8	İşyerime karşı ‘güçlü’ bir aidiyet duygusu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Ö0EB1	Başka bir iş bulmadan şu anki işimi bırakırsam olabileceklere korkuyorum.	1	2	3	4	5
Ö0EB2	Kendim istemiş bile olsam işyerimden şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
Ö0EB3	İşyerimden şimdi ayrılmaya karar vermiş olsaydım hayatımda birçok şey kesintiye uğradı.	1	2	3	4	5
Ö0EB4	İşyerimden şimdi ayrılmak benim için çok pahalıya mal olurdu.	1	2	3	4	5
Ö0EB5	Şu anda kendi işyerimde kalmam kendi arzumu olduğu kadar aynı zamanda bir gereklilik meselesidir.	1	2	3	4	5
Ö0EB6	Bu işyerinden ayrılmayı göze almak için çok az alternatifim olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
Ö0EB7	Bu işyerinden ayrılmamın doğurabileceği birkaç önemli sonuçtan biri de uygun alternatiflerin azlığı olurdu.	1	2	3	4	5
Ö0EB8	Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin ana sebeplerinden bir tanesi de ayrılmamın ciddi bir kişisel ödün vermeyi gerektirmesidir. Başka bir işyeri burada sahip olduğum tüm hakları sağlayamayabilir.	1	2	3	4	5
Ö0NB1	İşyerime çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
Ö0NB2	Bir kişinin her zaman işyerine sadık olması gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
Ö0NB3	İşyerleri arasında geçiş yapmak bana ahlaksız bir şeymiş gibi geliyor.	1	2	3	4	5
Ö0NB4	Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin ana nedenlerinden biri de sadakatin önemine inanmam ve dolayısıyla kalmak için ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	1	2	3	4	5
Ö0NB5	Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi almış olsam işyerimden ayrılmamın doğru bir şey olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
Ö0NB6	Bana bir işyerine sadık olmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi.	1	2	3	4	5
Ö0NB7	İnsanların kariyerlerinin çoğunu tek bir işyerinde geçirdiği günlerde her şey daha iyiydi.	1	2	3	4	5
Ö0NB8	İşyerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki soruları “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerine uygun gelecek şekilde, kutuların içine (x) veya (/) koyarak cevaplandırınız.						
EQCU1	Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım, adım adım ilerlemektir.	1	2	3	4	5
EQKF2	Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır.	1	2	3	4	5
EQSY3	Çok fazla strese dayanmam.	1	2	3	4	5
EQCU4	Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim.	1	2	3	4	5
EQSY5	Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.	1	2	3	4	5
EQKF6	Biriyle aynı fikirde olmadığımda, bunu ona söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
EQKF7	Başkaları, benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.	1	2	3	4	5
EQKF8	Çoğu durumda kendimden eminimdir.	1	2	3	4	5
EQCU9	Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.	1	2	3	4	5
EQKF10	İyi ve kötü yanlarıma baktığım zaman kendimi iyi hissederim.	1	2	3	4	5
EQKF11	Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
EQK12	Sevgimi belli edemem.	1	2	3	4	5
EQKF13	Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum.	1	2	3	4	5
EQKF14	Başkalarına kızdığımda bunu onlara söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
EQKF15	Yapacaklarımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
EQCU16	Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm	1	2	3	4	5
EQK17	Doğrudan ifade etmeseler de, başkalarının duygularını çok iyi anlarım.	1	2	3	4	5
EQKF18	İnsanlara, ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
EQGR19	İşler gittikçe zorlaşsa da, genellikle devam etmek için motivasyonum vardır.	1	2	3	4	5
EQCU20	Güç bir durumla karşılaştığımda, konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.	1	2	3	4	5
EQK21	İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
EQSY22	Öfkemi kontrol etmem zordur.	1	2	3	4	5
EQGR23	Hayattan zevk almıyorum.	1	2	3	4	5
EQK24	Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir.	1	2	3	4	5
EQK25	Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.	1	2	3	4	5
EQK26	Başka insanlara saygı duyarım.	1	2	3	4	5
EQKF27	Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum.	1	2	3	4	5
EQCU28	Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır.	1	2	3	4	5
EQSY29	Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim.	1	2	3	4	5
EQGR30	Kendimi çok sık kötü hissederim.	1	2	3	4	5
EQSY31	Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim.	1	2	3	4	5
EQK32	Acı çeken insanların farkına varamam.	1	2	3	4	5
EQGR33	Genellikle en iyisini ümit ederim.	1	2	3	4	5
EQK34	Başkalarının duygusal ihtiyaçlarını kolaylıkla fark ederim.	1	2	3	4	5
EQGR35	Gülümsemek benim için zordur.	1	2	3	4	5

A) Anket Formunu Dolduran Hakkında Kişisel Bilgiler	
1 Cinsiyetiniz	☐ Erkek ☐ Bayan
2 Yaşınız	
3 Medeni durumunuz	☐ Evli ☐ Bekar
4 Meslek Unvanınız	☐ YMM ☐ SMMM ☐ SM ☐ Mesleki Stajyer ☐ Diğer.....
5 İşyerinizdeki pozisyonunuz	☐ Muhasebe Elemanı ☐ Muhasebe Yöneticisi ☐ Denetçi ☐ Diğer (Belirtiniz).....
6 Öğrenim durumunuz:	☐ Lise ☐ Meslek Yüksekokulu ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
7 Mesleki deneyiminiz kaç yıldır	☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 15 yıl ve üzeri
8 Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz?	yıl

EK 2: Özgeçmiş**ÖZGEÇMİŞ**

Erol GEÇİCİ, 1982 yılında Samsun’da doğdu. İlk öğrenimini Samsun’da, orta ve lise öğrenimini ise Amasya’da tamamladı. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Muhasebe ve Finansman Öğretmenliği bölümünden 2006 yılında mezun oldu. 2010 yılında Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik stajını tamamlayıp SMMM unvanı almıştır. 2006 – 2010 tarihleri arasında özel şirket ve MEB’de çalışmıştır. 2011 tarihinden beri Yeniçağa Yaşar Çelik Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır.

2012 yılında, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde İşletme Yüksek Lisans programına başladı. Halen bu programda eğitimine devam etmektedir.