

Hakemli Makale / Refereed Article

Geliş Tarihi / Received: 14.12.2016 • Kabul Tarihi / Accepted: 22.12.2016

Çalışanlarda Tutumsal Bağlılık ile Duygusal Zekânın Özbilinç Alt Boyutu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

M. Kürşat TİMURÖĞLU**

Haci GÜRKAN***

Öz

Bu çalışmanın amacı, çalışanların özbilinçleri ile tutumsal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Özbilinç ve tutumsal bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik demografik değişkenler de araştırmanın konusu içerisinde incelenecektir. Araştırma, Hatay ilinde otomotiv ve endüstri alanında çalışan ASAŞ Filtre Fabrikası çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya 250 çalışandan 159'u katılmıştır. Katılımcılara özbilinç düzeylerini belirlemek amacıyla Fenigstein, Scheier ve Buss (1975) tarafından geliştirilen Akın, Abacı ve Öveç (2007) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Özbilinç Ölçeği, tutumsal bağlılık düzeyini belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Türkiye uyarlamasını Wasti (2000)'nin yaptığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan anket formlarından 10 tanesinde eksik veya birkaç şık birlikte işaretleme yapıldığından analiz sürecine dâhil edilmemiştir. Verilerin analizinde SPSS 17.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanın duygusal zekâsının entelektüel zekâ kadar önemli ve özbilinç durumunun tutumsal bağlılık üzerine etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca demografik özellikler olarak eğitim düzeyi ve yaş faktörünün tutumsal bağlılık ve özbilinç alt boyutları üzerinde önemli etkiye sahip olduğu, duygusal zekâ programlarına çalışanları dâhil eden örgütlerin çalışanlarında tutumsal bağlılık düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: *Duygusal Zekâ, Örgütsel Bağlılık, Özbilinç, Tutumsal Bağlılık.*

An Investigation of Relationship Between Attitudinal Commitment and Sub Dimensions of Self-Consciousness of Emotional Intelligence in Employees

Abstract

This study aimed to determine the relationship between self-consciousness and attitudinal commitment of workers. Demographic variables for relations to self-consciousness and attitudinal commitment will be analyzed in this research too. Research was conducted on the workers at an automotive and industry filter fabric named ASAŞ in Hatay city. 159 workers participated to the research from all, 250. In order to determine self-consciousness levels of participants Self-Consciousness Scale is used which is developed by Fenigstein, Scheier and Buss (1975) and adapted in Turkish by Akın, Abacı ve Öveç (2007). For to measure attitudinal commitment levels Organisational Commitment Scale developed by Meyer, Allen and Smith (1993) and adapted in Turkish by Wasti (2000) is used. Questionnaires, about 10 of them, which are not signed or multi signed by participants were excluded from analysis. Data were analyzed with SPSS 17.0 statistical programme. In conclusion, it was found that emotional intelligence as important as intellectual intelligence, self-consciousness state is effective on attitudinal commitment, demographic specialities are educational level and age factors have great effects on attitudinal commitment and self-consciousness subscales, lastly it will increase workers attitudinal commitment if organisations include them in emotional intelligence programmes.

Keywords: *Emotional Intelligence, Organisational Commitment, Self-Consciousness, Attitudinal Commitment*

* Bu çalışma, yüksek lisans tezinin bir kısmından yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Yrd.Doç.Dr., Atatürk Üniversitesi, timuroglu@atauni.edu.tr

*** Öğr.Gör., Bitlis Eren Üniversitesi, hgurkan@beu.edu.tr

GİRİŞ

Son zamanlarda küreselleşmenin etkisiyle örgütlerin en temel yeteneklerinden biri olan insan kaynağının örgüte bağlılığı çok daha önemli hale gelmiştir. Örgütün sağlıklı büyümesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesi, çalışanların bilgi ve becerilerinin yanında örgüte gönüllü olarak katkı sağlama istekleriyle de ilişkilidir.

Örgütsel davranış kuramcılar tarafından tutumsal bağlılık olarak incelenen örgütsel bağlılık, sosyal psikologlar tarafından da davranışsal bağlılık şeklinde incelenmektedir.

Genel anlamda örgütsel bağlılık olarak bahsedilen tutumsal bağlılık, örgütlerin sürdürülebilirliğinin sağlanması noktasında önemli bir yere sahiptir. Örgüt maliyetlerinin azalması, çevresiyle uyum içinde çalışarak üretkenliğini artıran ve sorumluluk düşüncesinde olan çalışanlar sayesinde sağlanabilmektedir. Bu da çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olması ile mümkün olabilmektedir. Çalışanların örgüt yararına davranışlar sergilemeleri geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma gibi istenmeyen davranışlardan uzaklaşmalarını sağlayacaktır.

Duygu ve düşüncelerin insan becerileri üzerindeki etkileri, başarıya giden yolda bilişsel zekâ ile beraber duygusal zekânın da payının olduğunu ortaya koymaktadır. Duyguların pek çok alanda olduğu gibi örgütsel yaşam alanlarının da ayrılmaz bir parçası olduğu gerçeğinden hareketle duygusal zekânın örgütün her alanında etkili olabileceği düşünülebilir.

Goleman (2000), duygusal zekânın hayatın her noktasında, özellikle örgütsel alanda, çok önemli olduğunu dile getirmektedir. Etkili performans için büyük önem taşıyan yetilerin % 67'si duygusal yeterliklerde bulunmaktadır. Gereksinim duyduğumuz becerilerin yarısı tekniktir ama diğer yarısı duygusal zekâyla ilgilidir. Tüm dünyada farklı uzmanların yapmış olduğu araştırma sonuçları duygusal zekânın iş hayatında mükemmellik için IQ'dan önce geldiğini göstermektedir. İş hayatında başarılı olmak için IQ'nun tek başına yeterli bir etken olmadığını, EQ seviyesi yüksek bireylerin bu anlamda bir adım daha öne çıktığını gözlemlemek mümkündür.

Duygusal zekânın örgütler tarafından önemi kavrandığında, örgüt süreçlerinde kullanılması ve elde edilecek olumlu sonuçların örgüte rekabet anlamında avantajlar sağlaması mümkün olacaktır.

Özbilinci yüksek bireyler ruh hallerinin farkındadırlar ve olumlu yaklaşımlarda bulunabilirler. Olumsuz ruh hallerini sorun etmeyerek kısa sürede eski ruh hallerine döndürebilirler. Bu kişilerin toplum hayatında pozitif davranışlar sergiledikleri söylenebilir.

Duygusal zekâ yeteneklerinin kullanılabilmesi, öncelikle bireyin kendi duygu ve düşüncelerine ait farkındalığına bağlıdır. Bu da özbilincin önemine işaret etmektedir.

Özbilincin duygusal zekânın en önemli yeteneği ve diğer yeteneklerin varlığının büyük oranda özbilince bağlı olması sebebiyle özbilinç ve tutumsal bağlılık kavramları arasındaki ilişkilerin incelenmesine karar verilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde tutumsal bağlılık kavramı ile duygusal zekâ ve özbilinç kavramları teorik olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmı ise çalışanlara uygulanan yazılı anket yöntemiyle elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonunda elde edilecek olan verilerin özbilinç ve tutumsal bağlılık ilişkisine dair literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tutumsal Bağlılık

“Tutum, bireyin çevresindeki canlı ya da cansız herhangi bir duruma karşı gösterdiği tepki ön eğilimini ifade eder” (Ceylan, 1998: 72; Baysal ve Tekarslan, 2004: 299). Birey örgütle arasındaki bağ ile ilgili tutumları neticesinde belli davranışları ortaya koyacaktır ya da bu davranışları ortaya koyma konusunda eğilimli olacaktır. Örgütte kalma, devamsızlık ve örgüte faydalı olacak şekilde gayret gösterme gibi davranışlar ve tam tersi davranışlar da bunlar arasında yer almaktadır (İnce ve Gül, 2005: 27).

Tutumsal bağlılık, işgörenin bireysel amaçları ve değerleriyle örgütün amaçları ve değerlerini bir bütün halinde düşünebilmesi neticesinde bu amaç ve değerleri gerçekleştirmek üzere örgütte kalmaya devam etmek istemesine bağlı olarak ortaya çıkar. Dolayısıyla işgörenlerin örgüte bağlanmalarını sağlayan birtakım menfaatlere dayalı bir alışveriş ilişkisinden söz etmek mümkündür (Gül, 2002: 41). Mottaz’a göre tutumsal bağlılık, örgüt ile işgören arasında bulunan bağın değerlendirmeye tabi tutulmasıyla oluşan, örgüte dair bir düşünce ve örgüte duygusal bir yakınlaşmadır (Mottaz, 1986: 214–228; Çulha, 2008: 78).

Allen ve Meyer Yaklaşımı

Allen ve Meyer tutumsal bağlılığı, işgörenler ile örgüt ilişkisini ortaya koyan içsel ve duygusal durum olarak ifade etmiştir. Bireyin davranışları bu durumu açıklarken, işgörenin örgütte kalmasının, durumun belirtilerinden olduğu bildirilmiştir (Allen ve Meyer, 1990: 2; Meyer, Allen ve Smith, 1993: 538-551). Allen ve Meyer bağlılığı önce “duygusal bağlılık” ve “devamlılık bağlılığı” boyutlarından oluştururken; 1990 yılında “normatif bağlılık” adını verdikleri yeni bir boyut eklemiştir (Allen ve diğ., 1990: 3).

Duygusal Bağlılık Boyutu

Duygusal bağlılık, örgüt amaç ve değerlerinin çalışanlar tarafından kabullenilerek örgüt menfaatleri doğrultusunda ileri düzeyde gayret göstermelerini içermektedir (McGee ve Ford, 1987: 638-642; Hüseyinlioğlu 2014: 79). İşgörenin örgüt hedeflerine duygusal tutkunluğudur. Duygusal bağlılığı yüksek işgören örgüte üyeliğini samimi şekilde arzuladığı için devam

ettirmektedir. İşgörenin örgütle özdeşleşmesi, örgüt ile kendini bir bütün olarak kabul etmesi sonucunda örgüte ileri derecede önem vermesidir (Keleş, 2006: 50).

Duygusal olarak bağlı çalışanlar, örgüt üyeliğini devam ettirmeyi isterlerken örgüt değerlerini yüksek derecede kabullenmektedirler. Böyle bir durumda, kişilerin mutlak bir memnuniyeti söz konusudur (Çetin, 2004: 95).

Devam Bağlılığı Boyutu

Devam bağlılığı, işgörenin örgütten ayrılmasının getireceği maliyetler veya farklı iş alternatifinin az olması sebebiyle örgütte kalmaya devam etmesidir (Meyer ve diğ., 1993: 539).

Rasyonel bağlılık şeklinde de ifade edilen bu bağlılık türünde, çalışanın örgütten ayrıldığında yüksek bir maliyetle karşılaşacağını düşünerek örgüt üyeliğini sürdürmesi durumu vardır. İşgören; örgütten ayrılmasının maliyeti örgütte yatırım olarak gördüğü kıdem, tazminat gibi elde edebileceği kazanımlardan yüksek olduğunda örgüte bağlanmaktadır (Balay, 2000: 21-22).

Normatif Bağlılık Boyutu

Çalışanların örgütlerine karşı duydukları minnettarlık duygusuyla iş yerinde kalmalarının en doğru şey olduğuna ve örgütte çalışmaya devam ederek örgüte olan borçlarını ödemeleri gerektiğine inanmaları durumudur (Çetin, 2004: 96; Gürkan, 2006: 22).

Bu tür bağlılıkta işgörenler minnettarlık duydukları için örgütte kalmaktadır. Bunun nedeni, işveren tarafından çok ihtiyaç duydukları bir anda işe alınmaları veya en doğru şeyin işverenle kalmak olduğuna inanmalarıdır. Bu işgörenler, örgütte çalışmaya devam ederek kendilerine iyi davranan örgütlerine borçlarını ödemeleri gerektiğini düşünmektedirler (Bayram, 2005: 133).

Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ İngilizce’de "Emotional Intelligence" sözcüklerine karşılık gelmesi ve kısaltması "EI" olmasına rağmen literatürde "Emotional Quotient" ve "EQ" şeklinde kısaltılarak kullanıldığı görülmektedir.

Duygusal zekânın tanımı ilk olarak John D. Mayer ve Peter Salovey tarafından 1990 yılında; kendi duyguları yanında diğerlerinin duygularının da farkında olarak, düşüncelerini ve davranışlarını bunlardan elde ettiği bilgilerle yönlendirebilmeleri becerisi olarak yapılmıştır (Mayer, Salovey, 1993: 433).

Goleman EQ (Emotional Quotient) terimi için, "kendisini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek doyumunu erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkalarının yerine koyabilme ve umut besleme" tanımını yapmıştır (Goleman, 1996: 62).

Kontrol edilemeyen duygular akıllı insanları aptallaştırabilmektedir ve duygusal yetersizlikler onlardan verim almayı kısıtlamaktadır (Goleman, 2000: 33). Çevremize baktığımızda IQ'su yüksek kişilerinde özellikle iş hayatında başarılı olamadığını örneklemek mümkündür.

Duygusal zekâ ile ilgili olarak bilişsel zekâdan farklı olarak vurgulanması gereken en önemli nokta bireylerin doğuştan sahip oldukları bilişsel zekâ seviyelerinin değişimi söz konusu değilken, bireylerin sahip oldukları duygusal zekâ yeterliliklerinin geliştirilebilmeye uygun olmasıdır. Bunun için ön şart ise bireyin kendisinin ve duygularının farkında olmasıdır (Baltaş, 2001: 67).

Etkili yönetim ve liderlik becerilerinden olan ve önemi kabul edilen duygusal zekânın, vazgeçilmesi güç bir bireysel yetenek olduğu düşünülmektedir (George, 2000: 1039; Doğan ve Şahin 2011: 73).

Thorndike 1920 yılında başkalarını anlayarak onları yönetme yeteneği olarak sosyal zekâ kavramını tanımlamış ve duygusal zekânın temelini oluşturmuştur. Duygusal zekâ kavramına ait ilk tanım ise psikolog olan Peter Salovey ve John Mayer (1990) tarafından bireylerin duygularını kontrol edebilme yeteneği şeklinde yapılmıştır. (Wong ve Law, 2002: 245- 246, Doğan ve Demiral 2007: 211-212).

Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli

Goleman, duygusal zekâ yeteneklerinin bireylerin hayatlarında ve işlerindeki başarılarına etkisi olduğunu “Duygusal Zekâ” ve “İşbaşında Duygusal Zekâ” adlı kitaplarıyla, ortaya atan ilk kişidir (Goleman, 2000: 393-394). Daniel Goleman “İş Başında Duygusal Zekâ” adlı kitabında duygusal zekâyı “kişinin kendisinin ve başkalarının hislerini tanıma, kendini motive etme, içindeki ve ilişkilerindeki duyguları iyi yönetme yetisi” olarak tanımlamaktadır (Goleman, 2000: 393).

Goleman; bireyin kendisine ve başkalarına ait duyguları tanıması, bunları öğrenmesi, değerlendirmesi ve duygulardan elde edilen bilgilerin çıktılarını yaşamına ve iş hayatına doğru yansıtarak tepkilerini düzenlemesinin sadece IQ ile açıklanmasının uygun olmayacağını belirtmektedir. (Goleman, 1996: 21-23).

Karma bir model olan Goleman'ın modeli zihinsel yetenekleri ve diğer özellikleri içerdiğinden, geliştirilmesinde kullanılan ve temel yetenek modeli olan Mayer ve Salovey'in modelinden farklıdır (Çakar ve Arbak, 2004: 41). Goleman ham zekâ ile beraber, diğer yeteneklerin iyi kullanılabilmesinin meta-yetenek olarak tanımladığı duygusal yetenek ile alakalı olduğu görüşündedir (Goleman, 1996: 53).

Daniel Goleman “Duygusal Zekâ” adlı kitabında, duygusal zekâ yoksunluğunun, bireyin iş ve aile hayatındaki başarısı, toplum içerisindeki ilişkileri, sağlık durumu gibi pek çok alanda olumsuz yönde etkili olabileceğini

belirterek duygusal zekânın bireyin hayatında bilişsel zekâyâ oranla daha etkili olduğunu ifade etmektedir (Doğan ve Şahin 2007: 232).

Goleman'ın modelinin daha önce ortaya konan duygusal zekâ modelleri görüşlerinin daha geniş kapsamlı ve daha sistemize edilmiş hali olması sebebiyle temel kabul gören model olduğu söylenebilir (Titrek, 2007: 60). Goleman'ın duygusal zekâ boyutu altında geliştirdiği ve Bar-on gibi karma model olarak düşündüğü duygusal zekâ modeli beş başlık altında “kendi duygularının farkında olma (özbilinç), kendi duygularını yönetme, kendini motive etme, empati kurma ve sosyal beceriler” olarak toplanmıştır (Psenicka ve Rahim, 2002: 305).

Duygusal Zekânın Özbilinç Alt Boyutu

Özbilinç bireyin benliğinde içsel olarak yer alan duygularına ve düşüncelerine odaklanması, ya da diğer bireylerin görebileceği yönlerini sunma ve betimlemeye odaklanması eğilimi olarak tanımlanabilmektedir (Scheier ve Carver, 1985: 635). Özbilinç kavramı zihnin ayırt edici özelliklerinden biridir (Crozier, 2004: 11). Kişinin kendisini daha iyi anlamasını sağlayan bir özellik olarak kabul gören özbilinç sayesinde birey olumlu ya da olumsuz taraflarını fark ederek psikolojik yönden daha sağlıklı bir duruma gelebilmektedir (Fenigstein ve Vanable, 1992: 130). Özbilincin “kişinin bir birey olarak kendine yönelik farkındalığı ve başkalarının gözlemlediği bir birey olarak kendine yönelik farkındalığı” olmak üzere iki yönü vardır” (Laing, 1969: 113). Fenigstein ve diğerlerine göre bireyler kendi duygu ve eylemlerini aşağılayıcı bir tarzda derin biçimde düşündüklerinde, sağlıklı özbilinç durumundan uzaklaşmaktadırlar (Fenigstein ve diğ., 1975: 522).

Fenigstein ve diğerleri (1975: 523), özbilincin yapısal olarak üç faktör ile açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Bu üç faktörden ikisinin yani özel özbilinç ile genel özbilincin, öz-odaklılık eğilimlerinin psikolojik yönlerini ölçtüğü varsayılmıştır. Özel özbilinç, bireyin içsel duygu, düşünce ve motivasyonlarına odaklanması eğilimini ifade etmektedir. Genel özbilinç ise sosyal bir obje olarak bireyin kendine yönelik farkındalığını yansıtmaktadır. Üçüncü boyut olan sosyal anksiyete ise bireyin diğerlerinin var olduğu ortamlarda yaşadığı kaygı düzeyiyle ilişkilidir (Nystedt ve Ljungberg, 2002: 144).

Özbilincin tüm kapsamlı formları için, kişi eğer aşağıdaki kriterlerin farkındaysa atfedilmiştir.

- Diğerleri arasındaki ayrım, farklılıkları kavramak
- Güçlü duygularını tanımak
- Bir anda tek ve bağımsız bir varlık olarak var olduğunu kavramak (Strasser, 2012: 39-62).

Özbilinç, insanların kendileriyle ilgili düşündükleri ve sosyal durumlar içerisindeki kişisel rahatlarını, sosyal yapı içerisinde kendi davranışlarını

algılama, bireysel farkındalık ve davranışların değerlendirilmesini içermektedir. Gelecekte araştırmacılar insanların öz bilinç ile kendini izleme davranışlarının sosyal sorunların çözümü içerisinde geliştirdikleri yöntemlerle ilişkilerini inceleyeceklerdir (Hutchinson, 2007: 551-560).

Yine yapılan çalışmalarda öz bilinç düzeyi ile depresyon, yalnızlık, sosyal fobi, anksiyete, norotikizm ile farklı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Ben-Artzhi, 2003: 256-264; Harrington ve Loffredo, 2001: 439-450).

Özel Öz bilinç

Özel öz bilinç, bireye ait ve diğer insanların pek fazla ulaşamadığı ve bilmediği, kendisinde saklı olan özel duygular, inançlar, motivasyonlar gibi yönleri hakkında dikkatli bir şekilde düşünerek, bunlar hakkında farkındalık geliştirmesini ifade etmektedir (Fenigstein ve diğ., 1975: 526). Özel öz bilinç bireylerin benlikleri ve içsel motivasyonları üzerine düşünmesi olarak tanımlanır ve duygu ile düşüncelerine yönelik ilgisi ile ilişkilidir (Fenigstein ve diğ., 1975: 523). Öz bilinç ölçeği kullanılarak yapılan çeşitli araştırma sonuçlarında çelişkili durumlar görülmüştür. Sonuçlarda ki bu çelişkiler sebebiyle birçok araştırmacının özellikle özel öz bilinç alt ölçeğini incelediği tespit edilmiştir (Anderson, Bohon, Berrigan, 1996: 144; Mittal ve Balasubramanian, 1987: 53). Örneğin, Anderson ve arkadaşları (1996) özel öz bilinç ile doğru öz-bilgi, duygusal farkındalık ve bağımsızlık arasında pozitif ilişki olduğunu kanıtlayan çalışmaları olmasına rağmen, özel öz bilinç ile anksiyete ve depresyonun pozitif ilişkili olduğunu ortaya koyan çeşitli araştırmaların da bulunduğunu belirtmiştir (Anderson ve diğ., 1996: 145). Çalışmalardan elde edilen sonuçlar çerçevesinde tek boyutlu olduğu düşünülen özel öz bilincin iki alt boyutlu olduğu kanıtlanmıştır (Burnkrant ve Page, 1984: 629; Mittal ve Balasubramanian; 1987: 66).

Kendini Düşünme

Özel öz bilincin ilk boyutu olan kendini düşünme, bireyin duyguları ve davranışları ile ilgili düşünme eğilimi ile ilgilidir (Anderson ve diğ., 1996: 147). Bu insanlara kendilerini tanımlayan bir şeyler söylemeleri istendiğinde, ortaya koydukları özellikleri oldukça fazla olmaktadır (Burnkrant ve Page, 1984: 629). Anderson ve diğerleri (1996)'ne göre kendini düşünme "özel öz bilincin negatif ve bunaltıcı, kendine güvensizlik ve kendini aşırı düşünme şeklinde karakterize edilen yanıdır. Kendini düşünme bireyin kendini anlamaya yönelik eğilimini yansıtır ve bir çeşit kendini inceleme sürecidir" (Anderson ve diğ., 1996: 151).

İçsel Öz farkındalık

İçsel öz farkındalık, kişinin içinde bulunduğu duygusal durum ile ilgili olarak etkin ve olumlu bir düşüncede olması ve bu duruma karşı sahip olduğu farkındalığın pozitif ve tarafsız olmasını ifade etmektedir (Anderson ve diğ., 1996: 147). Birçok araştırmada, özel öz bilincin negatif tarafının kendini düşünme ile pozitif tarafının ise içsel öz farkındalık ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır

(Anderson ve diğ., 1996:148; Burnkrant ve Page 1984: 636). Yapılan çalışmalarda ortaya konulan tanımlamalar daha pozitif, uyumlu olan içsel öz farkındalık ile daha negatif, uyumsuz olan kendini düşünme arasındaki ayrımı netleştirmektedir (Anderson ve diğ., 1996: 147; Creed ve Funder, 1998: 428-429; Watson, Morris, Ramsey, Hickman ve Waddell, 1996: 191).

Anderson ve diğerleri (1996: 147-150)'ne göre; kendini düşünme ile anksiyete ve depresyon ölçümleri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Kendini düşünme daha negatif, içsel öz farkındalık ise pozitif yönde bir eğilimi işaret etmektedir ve kendini düşünme bireyin kendisi ile ilgili farkındalığının negatif ve daha baskıcı bir yönünü değerlendirmektedir. İçsel öz farkındalığın bireyin kendisi ile ilgili farkındalığına daha tarafsız bir şekilde yaklaştığından ikinci unsurun daha dengeli bir öz farkındalığı ifade etmektedir.

Genel Özbilinç

Fenigstein ve diğerleri (1975: 525), genel özbilinci "bireyin sosyal bir obje olarak farkındalığı" şeklinde tanımlamıştır. Ölçeğin altboyutlarına ilişkin yapılan araştırmalar, genel özbilincin kendi içinde iki alt boyuta ayrıldığını göstermektedir (Anderson ve diğ., 1996: 148; Watson ve diğ., 1996: 190-191; Mittal ve Balasubramanian, 1987: 64).

Genel özbilincin utangaçlığın ve birbirleri üzerine yapmış olduğu etkilerin araştırıldığı bir çalışmada birbirini büyük ölçüde etkilemediği, utangaçlık ile genel özbilincin kısmi odaklı karakteristik özellikler üzerine etkili olduğu görülmüştür (Bruch, Hamer ve Heimberg, 1995: 47-63).

Stil Bilinçliliği

Stil bilinçliliği bireyin kişisel davranış stilleriyle ilişkili eğilimleridir (Nystedt ve Ljungberg, 2002: 153). Bireyin sosyal bir obje olarak diğerlerine sunduğu imajın farkında olmasını ifade etmektedir. Stil bilinçliliği daha özeldir ve özbilincin diğer faktörleri ile sistematik olarak ilişkilidir. Bu ilişki sosyal anksiyete ile olumlu diğer faktörler ile olumsuzdur (Nystedt ve Ljungberg, 2002: 155-156).

Görünüm Bilinçliliği

Görünüm bilinçliliği bireyin dış görünüşü ile ilgili eğilimlerini ifade etmektedir ve bireyin fiziksel görünümünü hakkında sahip olduğu farkındalıktır. Bireyin dış görünüşü ile ilgili diğerlerine nasıl görüldüğünün farkında olmasıdır. Görünüm bilinçliliği ve özbilincin diğer faktörleri arasında sistematik bir ilişki bulunmamaktadır ve sosyal anksiyete ile olumsuz bir ilişki söz konusudur (Nystedt ve Ljungberg, 2002: 155-156).

Sosyal Anksiyete

Scheier ve Carver (1977: 627), sosyal anksiyete ise genel özbilinçten türemiş bir kavram olduğunu belirtmektedir. Sosyal anksiyete bireyin sosyal

ilişkilerinde kaygı yaşamadır ve genel olarak negatif değerlendirilme korkusu ile ortaya çıkmaktadır. Sosyal anksiyete bireyin başkaları var olduğu durumlarda hissettiği huzursuzluğun ifadesidir (Fenigstein ve diğ., 1975: 524-525).

Fenigstein ve diğ. (1975: 523), bireyin sosyal etkileşimlerinde diğ. insanların kendisine yönelik değerlendirmeleri ile ilgili yaşadığı aşırı kaygı ve kuşku eğilimini ifade ettiğini belirtmişlerdir. Yapılan birçok araştırmada sosyal anksiyetenin ortaya çıkışında genel özbilincin temel ön koşul olabileceği belirtilmektedir (Hope ve Heimberg, 1988: 637; McEwan ve Devins, 1983: 665; Schlenker ve Leary, 1982: 636; Schroeder, 1996: 596). Özel ve genel özbilinç unsurları, özbilincin çeşitlerini yansıtırken, sosyal anksiyete bireyin özbilince verdiği tepkiyi ifade etmektedir (Fenigstein ve diğ., 1975: 526).

Yapılan bazı ilişkisel araştırmalarda, sosyal anksiyete ile özel özbilincin diğ. boyutları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Genel özbilinç ile birçok sosyal anksiyete ölçümleri ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca beklenildiği gibi özel özbilincin sosyal anksiyete ölçümleri ile ilişkili olmadığı belirlenmiştir. Ancak özbilincin kendi içerisinde alt ölçekler arası korelasyonlarda yüksek düzeyde anlamlılık bulunan araştırmalar bulunmaktadır (Hope ve Heimberg, 1988: 626-639).

Birçok çalışmada özbilinç ile olumsuz değerlendirilme korkusu arasında pozitif ilişki olduğuna dair bulgular olsa da, özbilincin tamamen negatif bir özellik olarak değerlendirilmemelidir. Literatür incelendiğinde kimlik kazanma gibi süreçlere özel özbilinç alt boyutunun pozitif etkileri olduğu görülmektedir (Hamer ve Bruch, 1994: 436-452).

Bu sebeple özbilincin düzeltilmesi gerekli olan bir özellik olduğu düşüncesi yerine özbilincin negatif etkilerde bulunacağı koşulların belirlenmesi gerektiği düşünülmelidir (Özgüngör, 2006: 1-8).

Araştırma Hipotezleri

H1= Çalışanların özbilinç düzeyleri ile tutumsal bağlılıkları arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H1-1= İçsel Öz farkındalık düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-2= Görünüm bilinçliliği düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-3= Sosyal anksiyete düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-4= Stil bilinçliliği düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-5= Kendini düşünme düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-6= İçsel Öz farkındalık düzeyi normatif bağlılığı etkiler.

H1-7= Görünüm bilinçliliği düzeyi normatif bağlılığı etkiler.

H1-8= Sosyal anksiyete düzeyi normatif bağlılığı etkiler.

- H1-9= Stil bilinçliliği düzeyi normatif bağlılığı etkiler.
H1-10= Kendini düşünme düzeyi normatif bağlılığı etkiler.
H1-11= İçsel Öz farkındalık düzeyi devam bağlılığını etkiler.
H1-12= Görünüm bilinçliliği düzeyi devam bağlılığını etkiler.
H1-13= Sosyal anksiyete düzeyi devam bağlılığını etkiler.
H1-14= Stil bilinçliliği düzeyi devam bağlılığını etkiler.
H1-15= Kendini düşünme düzeyi devam bağlılığını etkiler.

Araştırma Yöntemi

Araştırmada veriler 5’li likert tipi anket kullanılarak yüz yüze yöntemi ile toplanmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmuştur. Anketin ilk bölümünde sosyodemografik özellikler ile bulunulan unvandaki hizmet süresi, toplam hizmet süresi gibi sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise ilk 23 soruda öz bilinç, sonraki 18 soruda ise tutumsal bağlılık düzeyleri hakkında sorular mevcuttur.

Araştırma Hatay İli’nde ASAŞ Filtre Fabrikası çalışanları üzerinde yapılmıştır. Asaş Filtre 1972 yılında kurulmuş, Yurtdışı ve Ortadoğu için üretime başlamıştır. 1980 yılında şu anki lokasyonuna taşınarak kapasite artışı sağlanmış, 1990 yılı itibari ile Avrupa pazarına açılmıştır. İşletmenin tercih edilmesinde tecrübe sahibi olması ve iş gücü devir oranının düşük olması etkili olmuştur.

ASAŞ Filtre Fabrikasının 250 çalışanı bulunmaktadır. Homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile hesaplama yapılarak örneklem büyüklüğünün minimum $n= 152$ kişi olması gerektiği belirlenmiştir (www.surveysystem.com/sscalc.htm). Olası aksaklıklar dikkate alınıp fabrikanın 165 çalışanı ile görüşülmüş ve bunların 162’si araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Toplanan anket formlarından 10 tanesinde eksik veya birkaç şık birlikte işaretleme yapıldığından analiz sürecine dâhil edilmemiştir. Dağıtılan 162 anket formundan 160 tanesi doldurulmuş bunlardan 152’si analizlerde kullanılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı oldukça yüksek olmuştur. Veriler, SPSS 17.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Ölçeklerin Güvenilirliği

Bu araştırmada ölçeklerinin iç güvenilirliğini hesaplamak amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Öz bilinç ve tutumsal bağlılık ölçekleri için hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Öz bilinç Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

| | Madde Sayısı | Cronbach- α Katsayısı | KMO değeri | Bartlett Testi |
|-----------|--------------|------------------------------|------------|-------------------------------|
| Öz bilinç | 23 | 0.873 | 0.765 | $\chi^2= 1236,719$ p= .000 |

23 maddeden oluşan özbilinç ölçeğinin iç tutarlılık analizi yapılmıştır. Cronbach Alpha değeri 0,87 olarak bulunmuştur. Özbilinç ölçeğinin faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için KMO analizi yapılmış olup, KMO değeri 0,765 ve sigma p=0,000 bulunmuştur. (örneklem büyüklüğü faktör analizi için uygundur)

Tablo 2. Bağlılık Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

| | Madde Sayısı | Cronbach- α Katsayısı | KMO değeri | Bartlett Testi |
|-------------------|--------------|------------------------------|------------|-------------------------------|
| Tutumsal bağlılık | 18 | 0.900 | 0.869 | $\chi^2= 1546,500$ p= .000 |

18 maddeden oluşan bağlılık ölçeğinin iç tutarlılık analizi yapılmıştır. Cronbach Alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur. Bağlılık ölçeğinin faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için KMO analizi yapılmış olup, KMO değeri 0,869 ve sigma p=0,000 bulunmuştur (örneklem büyüklüğü faktör analizi için uygundur).

Ölçeklerin Geçerliliği

Çalışmada kullanılan ölçeğin her bir maddesinin daha önce uygulanmış ve geçerlilik analizleri yapılmış çalışmalardan alınması nedeniyle tekrar bir geçerlilik analizi uygulanmamıştır.

Araştırmada özbilinç düzeylerini belirlemek amacıyla Fenigstein ve diğerleri (1975) tarafından geliştirilen Mittal ve Balasubramanian (1987) tarafından revize edilerek 5 alt boyutu da geliştirilen, Akın ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Özbilinç Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 23 maddeden oluşmaktadır ve 0'dan (hiç uygun değil) "4"e (tamamen uygun) doğru sıralanan 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Türkçe formunun iç-tutarlılık değerleri ölçeğin bütünü ve alt ölçekler için .79 ile .91 arasında değişmektedir.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için de Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 18 maddelik "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutlarından her biri 6 soru ile ölçülmüştür. Wasti (2000) Türk çalışanlarına uygunluğunu analiz etmeye yönelik çalışmasında, örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam, normatif) alfa değerlerini sırasıyla 0,79; 0,58; 0,75 tespit etmiştir. Sarıdede'nin (2004) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam, normatif) alfa değerleri sırasıyla 0,84; 0,60; 0,50 çıkmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında girişimcilerin anketin birinci bölümünde yer alan kişisel sorulara verdikleri cevapların dağılımı ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 3'de ankete katılan çalışanların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler özetlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların, anketin ilk bölümünde yer alan kişisel sorulara verdikleri cevaplar görülmektedir. Ankete katılan girişimcilerin % 20,4'ü kadın, % 79,6'sı ise erkektir. Bu oranlar kadınların, işgücüne katılmalarında bir takım engellerle karşılaştıklarını doğrular niteliktedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

| Demografik özellikler | Sayı | (%) |
|--|------|-------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 31 | 20,4 |
| Erkek | 121 | 79,6 |
| Yaş Grupları | | |
| 20 den küçük | 3 | 2,0 |
| 20-25 | 16 | 10,5 |
| 26-30 | 17 | 11,2 |
| 31-35 | 34 | 22,4 |
| 36-40 | 36 | 23,7 |
| 41 ve üzeri | 46 | 30,3 |
| Medeni Durum | | |
| Bekâr | 43 | 28,3 |
| Evli | 109 | 71,7 |
| Öğrenim Durumu | | |
| İlköğretim | 86 | 56,6 |
| Lise ve dengi | 55 | 36,2 |
| Önlisans | 9 | 5,9 |
| Lisans | 2 | 1,3 |
| Toplam Hizmet Süresi | | |
| 1 yıldan az | 6 | 3,9 |
| 1-5 yıl | 36 | 23,7 |
| 6-10 yıl | 38 | 25,0 |
| 11-15 yıl | 24 | 15,8 |
| 15 yıl üzeri | 48 | 31,6 |
| Bulunulan Unvandaki Hizmet Süresi | | |
| 1 yıldan az | 8 | 5,3 |
| 1-5 yıl | 39 | 25,7 |
| 6-10 yıl | 43 | 28,3 |
| 11-15 yıl | 19 | 12,5 |
| 15 yıl üzeri | 43 | 28,3 |
| Toplam | 152 | 100,0 |

Araştırmaya katılan çalışanların örgütteki toplam hizmet süreleri; % 31,6'sı 15 yıl ve üzeri, % 25,0'i 6-10 yıl arası, % 23,7'si 1-5 yıl arası, % 15,8'i 11-15 yıl arası ve 3,9'u bir yıldan az olarak bulunmuştur. Ankete katılan çalışanların bulunulan unvandaki hizmet süresi 28,3'ü 15 yıl ve üzeri yıl, yine aynı şekilde 28,3'ü 6-10 yıl arasında, 25,7'si 1-5 yıl, 12,5'i 11-15 yıl, 5,3'ü ise 1 yıldan az olarak tespit edilmiştir.

Alt Boyutlara Ait İstatistiksel Analiz Sonuçları

Bu bölümde, özbilinç ve tutumsal bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir.

Tablo 4. Özbilinç Ölçeği Faktör Analizi

| Faktörler | Öz Değer | Açıklanan Varyans% | Toplam Varyans |
|----------------------|----------|--------------------|----------------|
| Kendini Düşünme | 6,28 | %27,33 | %27,33 |
| İçsel Öz farkındalık | 1,91 | %8,33 | %35,66 |
| Stil Bilinçliliği | 1,85 | %8,08 | %43,74 |
| Görünüm Bilinçliliği | 1,38 | %6,00 | %49,74 |
| Sosyal Anksiyete | 1,28 | %5,59 | %55,33 |

Kendini düşünme alt boyutu 6,28'lik bir özdeğere sahip olup, toplam varyansın %27,33'ünü açıklamaktadır. İkinci alt ölçek olan içsel öz farkındalık ise bireyin duygusal durumlarına ilişkin farkındalığını yansıtan maddeleri içermektedir. İkinci faktör olan içsel öz farkındalık 1,91'lik özdeğere sahip olup, toplam varyansın %8,33'ünü açıklamaktadır. Genel özbilinç boyutu altında ise stil bilinçliliği ve görünüm bilinçliliği yer almaktadır. Stil bilinçliliği bireyin davranış stillerine ilişkin eğilimlerini ve diğerlerine sunmak istediği belli bir imaja yönelik ilgisini gösteren maddeleri içermektedir. Stil bilinçliliği boyutu 1,85'lik özdeğere sahiptir ve toplam varyansın %8,08'ini açıklamaktadır. Görünüm bilinçliliği alt ölçeğinde bireyin fiziksel çekiciliğine ilişkin eğilimleri ve fiziksel görünümü hakkında sahip olduğu farkındalığını yansıtan maddeleri içermektedir. Görünüm bilinçliliği alt ölçeği 1,38'lik özdeğere sahiptir ve toplam varyansın %6'sını açıklamaktadır. Sosyal anksiyete alt ölçeği ise bireyin sosyal ortamlarda diğerleri tarafından nasıl değerlendirildiğine ilişkin kaygı yaşamasını içeren maddelerden oluşur. 1,61'lik özdeğere sahip olup, toplam varyansın %5,59'unu açıklamaktadır.

Tablo 5. Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

| Faktörler | Öz Değer | Açıklanan Varyans% | Toplam Varyans |
|-------------------|----------|--------------------|----------------|
| Duygusal bağlılık | 7,29 | %40,53 | %40,53 |
| Normatif Bağlılık | 2,71 | %15,06 | %55,59 |
| Devam Bağlılığı | 1,32 | %7,38 | %62,97 |

Bağlılık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların iş yerine duygusal bir bağ hissetmesini içeren duygusal bağlılık ölçeği 7,29'luk bir özdeğere sahip olup toplam varyansın %40,53'ünü açıklamaktadır. Çalışanların ahlaki zorunluluk hissetmelerini içeren normatif bağlılık ölçeği 2,71'lik bir özdeğere sahip olup, toplam varyansın %15,06'sını açıklamaktadır. Örgütte kalma ihtiyacını içeren devam bağlılığı ölçeği 1,32'lik bir özdeğere sahip olup, toplam varyansın %7,38'ini açıklamaktadır.

Tablo 6. Bağıllık Alt Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması

| | Ölçek alt boyutları | | n | Ortalama | S.S | t-testi | p |
|--------------|---------------------|-------|-----|----------|------|---------|------|
| Cinsiyet | Duygusal Bağıllık | Kadın | 31 | 18,67 | 2,22 | 1,342 | ,182 |
| | | Erkek | 120 | 18,20 | 1,58 | | |
| | Normatif Bağıllık | Kadın | 31 | 18,06 | 4,57 | 0,309 | ,757 |
| | | Erkek | 118 | 18,32 | 3,99 | | |
| | Devam Bağlılığı | Kadın | 31 | 16,87 | 4,56 | 1,109 | ,269 |
| | | Erkek | 117 | 18,00 | 5,15 | | |
| Medeni Durum | Duygusal Bağıllık | Bekar | 43 | 18,41 | 1,70 | 0,558 | ,578 |
| | | Evli | 107 | 18,24 | 1,75 | | |
| | Normatif Bağıllık | Bekar | 43 | 18,30 | 4,52 | 0,003 | ,997 |
| | | Evli | 105 | 18,30 | 3,93 | | |
| | Devam Bağlılığı | Bekar | 42 | 18,07 | 4,67 | 0,408 | ,684 |
| | | Evli | 105 | 17,69 | 5,19 | | |

Tablo 6’da görüldüğü gibi bağıllık alt ölçekleri olan duygusal bağıllık, normatif bağıllık ve devam bağıllığı ile kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel bir anlamlılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Benzer şekilde medeni durum ile bağıllık alt ölçekleri arasında bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 7. Genel Korelasyon Tablosu

| | | Duygusal bağıllık | Normatif bağıllık | Devam bağıllık | Sosyal anksiyete | Kendini düşünme | İçsel Öz farkındalık | Görünüm bilinçliliği | Stil bilinçliliği |
|----------------------|----------|-------------------|-------------------|----------------|------------------|-----------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| Duygusal bağıllık | Pearson | 1 | -,183* | -,173* | -,052 | -,016 | -,224** | ,009 | -,050 |
| | Sig. (2) | | ,026 | ,036 | ,527 | ,846 | ,006 | ,913 | ,542 |
| | N | 151 | 149 | 148 | 149 | 150 | 150 | 150 | 149 |
| Normatif bağıllık | Pearson | -,183* | 1 | ,513** | ,139 | ,001 | ,064 | ,239** | ,083 |
| | Sig. (2) | ,026 | | ,000 | ,092 | ,986 | ,438 | ,003 | ,316 |
| | N | 149 | 149 | 148 | 147 | 148 | 148 | 148 | 147 |
| Devam bağıllık | Pearson | -,173* | ,513** | 1 | ,089 | ,040 | ,148 | ,230** | ,025 |
| | Sig. (2) | ,036 | ,000 | | ,284 | ,629 | ,072 | ,005 | ,767 |
| | N | 148 | 148 | 148 | 146 | 147 | 148 | 147 | 146 |
| Sosyal anksiyete | Pearson | -,052 | ,139 | ,089 | 1 | ,457** | ,612** | ,449** | ,647** |
| | Sig. (2) | ,527 | ,092 | ,284 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 149 | 147 | 146 | 149 | 149 | 148 | 149 | 148 |
| Kendini düşünme | Pearson | -,016 | ,001 | ,040 | ,457** | 1 | ,467** | ,398** | ,565** |
| | Sig. (2) | ,846 | ,986 | ,629 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 150 | 148 | 147 | 149 | 151 | 150 | 150 | 150 |
| İçsel Öz farkındalık | Pearson | -,224** | ,064 | ,148 | ,612** | ,467** | 1 | ,521** | ,615** |
| | Sig. (2) | ,006 | ,438 | ,072 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 150 | 148 | 148 | 148 | 150 | 151 | 149 | 149 |
| Görünüm bilinçliliği | Pearson | ,009 | ,239** | ,230** | ,449** | ,398** | ,521** | 1 | ,387** |
| | Sig. (2) | ,913 | ,003 | ,005 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 150 | 148 | 147 | 149 | 150 | 149 | 150 | 149 |
| Stil bilinçliliği | Pearson | -,050 | ,083 | ,025 | ,647** | ,565** | ,615** | ,387** | 1 |
| | Sig. (2) | ,542 | ,316 | ,767 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 149 | 147 | 146 | 148 | 150 | 149 | 149 | 150 |

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

Tablo 7 incelendiğinde duygusal bağıllık ile normatif bağıllık arasında negatif yönde %18,3'lük, duygusal bağıllık ile devam bağıllığı arasında negatif yönde %17,3'lük ve normatif bağıllık ile devam bağıllığı arasında ise pozitif yönde %51,3'lük bir ilişki bulunmuştur. Sosyal anksiyete ile kendini düşünme, içsel özfarkındalık, görünüm bilinçliliği, stil bilinçliliği arasında sırasıyla %45,7; %61,2; %44,9; %64,7'lik bir ilişki görülmüştür. Kendini düşünme ile içsel özfarkındalık, görünüm bilinçliliği, stil bilinçliliği arasında sırasıyla %46,7; %39,8; %56,5'lik bir ilişki söz konusudur. İçsel özfarkındalık ile görünüm bilinçliliği, stil bilinçliliği arasında sırasıyla %,52,1; %61,5'lik bir ilişki, görünüm bilinçliliği ve stil bilinçliliği arasında da %38,7'lik bir ilişki tespit edilmiştir. İçsel özfarkındalık ile duygusal bağıllık arasında negatif yönde %22,4 ve görünüm bilinçliliği ile devam bağıllığı arasında %23'lük pozitif bir ilişki, görünüm bilinçliliği ile normatif bağıllık arasında ise %23,9'lük pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 8. Bağıllık Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

| Ölçek alt boyutları | | n | Ortalama | S.S | F | p |
|-----------------------|---------------|----|----------|---------|-------|------|
| Yaş Grupları | | | | | | |
| Duygusal Bağıllık | 20 den küçük | 3 | 13,6667 | 7,23418 | ,861 | ,509 |
| | 20-25 | 16 | 18,1333 | 6,72805 | | |
| | 26-30 | 16 | 18,0625 | 4,58212 | | |
| | 31-35 | 34 | 17,3529 | 4,77292 | | |
| | 36-40 | 36 | 17,4167 | 4,55678 | | |
| | 41 ve üzeri | 45 | 18,5581 | 5,07234 | | |
| Normatif Bağıllık | 20 den küçük | 3 | 15,3333 | 5,77350 | ,715 | ,613 |
| | 20-25 | 16 | 17,5625 | 4,63276 | | |
| | 26-30 | 16 | 18,9375 | 5,05264 | | |
| | 31-35 | 34 | 18,0588 | 3,57552 | | |
| | 36-40 | 36 | 18,1111 | 4,30135 | | |
| | 41 ve üzeri | 43 | 18,9070 | 3,68920 | | |
| Devam Bağıllığı | 20 den küçük | 3 | 18,3333 | 1,52753 | ,709 | ,618 |
| | 20-25 | 15 | 18,6250 | 2,36291 | | |
| | 26-30 | 16 | 19,0000 | 1,93218 | | |
| | 31-35 | 34 | 18,0294 | ,99955 | | |
| | 36-40 | 36 | 18,1389 | 2,15344 | | |
| | 41 ve üzeri | 43 | 18,2444 | 1,49477 | | |
| Öğrenim Durumu | | | | | | |
| Duygusal Bağıllık | ilköğretim | 86 | 18,6512 | 1,69267 | 2,801 | ,042 |
| | Lise ve dengi | 52 | 17,8462 | 1,85117 | | |
| | önlisans | 9 | 18,2222 | ,97183 | | |
| | lisans | 2 | 17,0000 | ,00000 | | |
| Normatif Bağıllık | ilköğretim | 86 | 18,2093 | 4,10772 | ,093 | ,964 |
| | Lise ve dengi | 52 | 18,4231 | 4,43403 | | |
| | önlisans | 9 | 17,7778 | 2,72845 | | |
| | lisans | 2 | 19,0000 | ,00000 | | |
| Devam Bağıllığı | ilköğretim | 85 | 18,0941 | 5,34439 | 2,801 | ,046 |
| | Lise ve dengi | 52 | 16,6154 | 4,22947 | | |
| | önlisans | 9 | 21,4444 | 5,29413 | | |
| | lisans | 2 | 17,0000 | ,00000 | | |

Tablo 8.(Devamı) Bağlılık Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

| Ölçek alt boyutları | | n | Ortalama | S.S | F | p |
|-----------------------------------|--------------|----|----------|---------|-------|------|
| Toplam Hizmet Süresi | | | | | | |
| Duygusal Bağlılık | 1 yıldan az | 6 | 18,8333 | 2,04124 | ,749 | ,560 |
| | 1-5 yıl | 36 | 18,3611 | 1,88457 | | |
| | 6-10 yıl | 38 | 18,6053 | 1,98016 | | |
| | 11-15 yıl | 23 | 18,0870 | 1,53484 | | |
| | 15 yıl üzeri | 48 | 18,0625 | 1,47902 | | |
| Normatif Bağlılık | 1 yıldan az | 6 | 20,0000 | 6,56506 | 2,110 | ,083 |
| | 1-5 yıl | 36 | 17,2500 | 4,93180 | | |
| | 6-10 yıl | 38 | 18,0263 | 5,47099 | | |
| | 11-15 yıl | 23 | 17,4348 | 4,31653 | | |
| | 15 yıl üzeri | 46 | 19,4565 | 4,73475 | | |
| Devam Bağlılığı | 1 yıldan az | 6 | 19,5000 | 4,42719 | 1,684 | ,157 |
| | 1-5 yıl | 35 | 17,9714 | 4,23843 | | |
| | 6-10 yıl | 38 | 16,4737 | 4,28376 | | |
| | 11-15 yıl | 23 | 16,7826 | 4,09907 | | |
| | 15 yıl üzeri | 46 | 18,9348 | 3,61298 | | |
| Bulunulan Unvandaki Hizmet Süresi | | | | | | |
| Duygusal Bağlılık | 1 yıldan az | 8 | 18,8750 | 1,72689 | ,393 | ,813 |
| | 1-5 yıl | 39 | 18,2308 | 1,82759 | | |
| | 6-10 yıl | 43 | 18,3953 | 2,02531 | | |
| | 11-15 yıl | 18 | 18,0000 | 1,78227 | | |
| | 15 yıl üzeri | 43 | 18,3023 | 1,33693 | | |
| Normatif Bağlılık | 1 yıldan az | 8 | 18,5000 | 4,65986 | 2,099 | ,084 |
| | 1-5 yıl | 39 | 17,2308 | 4,08760 | | |
| | 6-10 yıl | 43 | 18,0930 | 4,13357 | | |
| | 11-15 yıl | 18 | 17,5556 | 4,17587 | | |
| | 15 yıl üzeri | 41 | 19,7073 | 3,74996 | | |
| Devam Bağlılığı | 1 yıldan az | 8 | 18,3750 | 5,92663 | 1,166 | ,328 |
| | 1-5 yıl | 38 | 17,8421 | 4,93485 | | |
| | 6-10 yıl | 43 | 16,8605 | 5,12966 | | |
| | 11-15 yıl | 18 | 16,7222 | 4,70051 | | |
| | 15 yıl üzeri | 41 | 18,9756 | 4,97739 | | |

Tablo 8. de görüldüğü gibi bağlılık alt ölçekleri incelendiği zaman sadece duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile katılımcıların öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yaş grupları, toplam hizmet süresi ve bulunulan unvandaki hizmet süresi ile bağlılık alt ölçekleri arasında bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Özbilinç alt ölçeği incelendiği zaman; sosyal anksiyete, kendini düşünme, içsel öz farkındalık, stil bilinçliliği ve görünüm bilinçliliği ile hem cinsiyet hem de medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tablo 9).

Tablo 9. Özbilinç Alt Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması

| | Ölçek alt boyutları | | n | Ortalama | S.S | t-testi | p |
|----------------------|----------------------|-------|---------|----------|---------|---------|------|
| Cinsiyet | Sosyal anksiyete | Kadın | 31 | 9,8065 | 3,38053 | -,829 | ,409 |
| | | Erkek | 118 | 10,4831 | 4,19958 | | |
| | Kendini düşünme | Kadın | 31 | 8,4194 | 2,60479 | -1,136 | ,258 |
| | | Erkek | 120 | 9,0500 | 2,79210 | | |
| | İçsel öz farkındalık | Kadın | 31 | 9,2258 | 2,94063 | ,309 | ,758 |
| | | Erkek | 120 | 9,0250 | 3,29109 | | |
| Stil bilinçliliği | Kadın | 31 | 6,1935 | 2,46873 | -,372 | ,773 | |
| | Erkek | 119 | 6,3529 | 2,02772 | | | |
| Görünüm bilinçliliği | Kadın | 31 | 10,1935 | 4,23808 | -,290 | ,710 | |
| | Erkek | 119 | 10,4370 | 4,15104 | | | |
| Medeni Durum | Sosyal anksiyete | Bekar | 43 | 10,5814 | 3,78111 | ,459 | ,647 |
| | | Evli | 106 | 10,2453 | 4,15603 | | |
| | Kendini düşünme | Bekar | 43 | 8,6512 | 2,67158 | -,756 | ,451 |
| | | Evli | 108 | 9,0278 | 2,79672 | | |
| | İçsel öz farkındalık | Bekar | 42 | 9,8810 | 2,78675 | 1,892 | ,060 |
| | | Evli | 108 | 8,7870 | 3,31818 | | |
| | Stil bilinçliliği | Bekar | 43 | 6,0233 | 1,48786 | -1,088 | ,278 |
| | | Evli | 107 | 6,4393 | 2,31964 | | |
| | Görünüm bilinçliliği | Bekar | 43 | 10,2558 | 3,95867 | -,244 | ,808 |
| | | Evli | 107 | 10,4393 | 4,24970 | | |

Tablo 10. Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

| | Ölçek alt boyutları | | n | Ortalama | S.S | F | p |
|----------------------|----------------------|--------------|---------|----------|---------|-------|------|
| Yaş grupları | Sosyal anksiyete | 20 den küçük | 3 | 5,3333 | 3,46410 | 2,133 | ,065 |
| | | 20-25 | 15 | 8,4375 | 3,89872 | | |
| | | 26-30 | 16 | 10,3750 | 3,87943 | | |
| | | 31-35 | 34 | 11,3333 | 3,87735 | | |
| | | 36-40 | 36 | 10,4444 | 4,29692 | | |
| | | 41 ve üzeri | 46 | 10,5333 | 4,05804 | | |
| | Kendini düşünme | 20 den küçük | 3 | 7,3333 | ,57735 | 1,264 | ,283 |
| | | 20-25 | 16 | 7,9375 | 1,48324 | | |
| | | 26-30 | 16 | 9,5000 | 2,65754 | | |
| | | 31-35 | 34 | 9,5882 | 2,12866 | | |
| | | 36-40 | 36 | 8,5833 | 1,97825 | | |
| | | 41 ve üzeri | 45 | 8,9348 | 2,07972 | | |
| | İçsel öz farkındalık | 20 den küçük | 3 | 7,0000 | 3,00000 | 2,296 | ,048 |
| | | 20-25 | 16 | 7,8667 | 3,75817 | | |
| | | 26-30 | 16 | 9,6250 | 2,70493 | | |
| | | 31-35 | 34 | 10,1765 | 2,95902 | | |
| | | 36-40 | 36 | 9,5000 | 3,12136 | | |
| | | 41 ve üzeri | 45 | 8,3261 | 3,21147 | | |
| | Stil bilinçliliği | 20 den küçük | 3 | 3,6667 | 3,46410 | 2,440 | ,037 |
| | | 20-25 | 15 | 5,2500 | 3,89872 | | |
| 26-30 | | 16 | 6,5625 | 3,87943 | | | |
| 31-35 | | 34 | 6,8824 | 3,87735 | | | |
| 36-40 | | 36 | 6,4722 | 4,29692 | | | |
| 41 ve üzeri | | 46 | 6,2444 | 4,05804 | | | |
| Görünüm bilinçliliği | 20 den küçük | 3 | 6,0000 | ,57735 | 2,812 | ,019 | |
| | 20-25 | 16 | 9,0000 | 1,48324 | | | |
| | 26-30 | 16 | 11,6250 | 2,65754 | | | |
| | 31-35 | 34 | 11,7647 | 2,12866 | | | |
| | 36-40 | 36 | 10,7778 | 1,97825 | | | |
| | 41 ve üzeri | 45 | 9,3778 | ,07972 | | | |

Tablo 10. (Devam) Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

| | Ölçek alt boyutları | n | Ortalama | S.S | F | p | |
|----------------------|---------------------|---------------|----------|---------|---------|-------|------|
| Öğrenim durumu | Sosyal anksiyete | ilköğretim | 84 | 10,4405 | 3,82872 | 2,305 | ,079 |
| | | Lise ve dengi | 52 | 10,2308 | 4,24086 | | |
| | | önlisans | 9 | 10,4444 | 3,71184 | | |
| | | lisans | 2 | 3,0000 | ,00000 | | |
| | Kendini düşünme | ilköğretim | 85 | 8,9765 | 3,00783 | ,906 | ,440 |
| | | Lise ve dengi | 53 | 9,0943 | 2,55150 | | |
| | | önlisans | 9 | 8,4444 | 1,33333 | | |
| | | lisans | 2 | 6,0000 | ,00000 | | |
| | İçsel özfarkındalık | ilköğretim | 85 | 9,3294 | 3,18624 | 1,733 | ,163 |
| | | Lise ve dengi | 53 | 8,4717 | 3,34896 | | |
| | | önlisans | 9 | 10,1111 | 2,31541 | | |
| | | lisans | 2 | 6,0000 | ,00000 | | |
| | Stil bilinçliliği | ilköğretim | 85 | 6,4118 | 4,21991 | 1,643 | ,182 |
| | | Lise ve dengi | 52 | 6,0000 | 4,13979 | | |
| | | önlisans | 9 | 7,6667 | 3,85501 | | |
| | | lisans | 2 | 4,0000 | ,00000 | | |
| Görünüm bilinçliliği | ilköğretim | 84 | 10,3929 | 2,11173 | 2,505 | ,062 | |
| | Lise ve dengi | 53 | 10,3019 | 2,10508 | | | |
| | önlisans | 9 | 12,1111 | 2,06155 | | | |
| | lisans | 2 | 5,0000 | ,00000 | | | |
| Toplam hizmet süresi | Sosyal anksiyete | 1 yıldan az | 5 | 9,6000 | 4,97996 | ,655 | ,624 |
| | | 1-5 yıl | 35 | 9,6571 | 3,80358 | | |
| | | 6-10 yıl | 38 | 10,1053 | 3,98504 | | |
| | | 11-15 yıl | 23 | 10,5652 | 4,92513 | | |
| | | 15 yıl üzeri | 48 | 11,0000 | 3,75301 | | |
| | Kendini düşünme | 1 yıldan az | 6 | 8,8333 | 2,92689 | 1,255 | ,291 |
| | | 1-5 yıl | 35 | 8,3143 | 2,43469 | | |
| | | 6-10 yıl | 38 | 9,5000 | 2,89221 | | |
| | | 11-15 yıl | 24 | 8,3333 | 3,35788 | | |
| | | 15 yıl üzeri | 48 | 9,2083 | 2,48363 | | |
| | İçsel özfarkındalık | 1 yıldan az | 6 | 9,0000 | 1,26491 | ,254 | ,907 |
| | | 1-5 yıl | 35 | 9,3714 | 3,13506 | | |
| | | 6-10 yıl | 38 | 8,6579 | 3,34726 | | |
| | | 11-15 yıl | 24 | 9,0000 | 3,84482 | | |
| | | 15 yıl üzeri | 48 | 9,2083 | 3,06635 | | |
| | Stil bilinçliliği | 1 yıldan az | 6 | 9,8333 | 3,37145 | ,529 | ,715 |
| | | 1-5 yıl | 35 | 10,1429 | 4,13836 | | |
| | | 6-10 yıl | 38 | 11,0000 | 4,27437 | | |
| | | 11-15 yıl | 24 | 9,5417 | 5,62587 | | |
| | | 15 yıl üzeri | 47 | 10,5745 | 3,27537 | | |
| Görünüm bilinçliliği | 1 yıldan az | 6 | 6,0000 | 1,78885 | ,805 | ,524 | |
| | 1-5 yıl | 35 | 6,3714 | 2,17047 | | | |
| | 6-10 yıl | 38 | 6,1842 | 2,46988 | | | |
| | 11-15 yıl | 23 | 5,7826 | 2,04398 | | | |
| | 15 yıl üzeri | 48 | 6,6875 | 1,84686 | | | |

Tablo 10. (Devam) Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

| | Ölçek alt boyutları | n | Ortalama | S.S | F | p | |
|-----------------------------------|----------------------|--------------|----------|---------|---------|-------|------|
| Bulunulan unvandaki hizmet süresi | Sosyal anksiyete | 1 yıldan az | 8 | 10,6250 | 3,20435 | ,416 | ,797 |
| | | 1-5 yıl | 39 | 10,7436 | 4,30861 | | |
| | | 6-10 yıl | 43 | 10,6047 | 4,29917 | | |
| | | 11-15 yıl | 18 | 8,9444 | 5,68250 | | |
| | | 15 yıl üzeri | 42 | 10,4048 | 3,22384 | | |
| | Kendini düşünme | 1 yıldan az | 8 | 8,6250 | 2,50357 | 1,926 | ,109 |
| | | 1-5 yıl | 39 | 8,7692 | 2,93313 | | |
| | | 6-10 yıl | 43 | 9,4884 | 2,72879 | | |
| | | 11-15 yıl | 18 | 7,4444 | 2,68377 | | |
| | | 15 yıl üzeri | 43 | 9,1628 | 2,57211 | | |
| | İçsel öz farkındalık | 1 yıldan az | 8 | 10,0000 | 2,13809 | ,837 | ,504 |
| | | 1-5 yıl | 38 | 9,4474 | 3,11663 | | |
| | | 6-10 yıl | 43 | 8,8605 | 3,20403 | | |
| | | 11-15 yıl | 19 | 8,0526 | 3,92249 | | |
| | | 15 yıl üzeri | 43 | 9,2093 | 3,14384 | | |
| | Stil bilinçliliği | 1 yıldan az | 8 | 6,2500 | 1,58114 | ,644 | ,632 |
| | | 1-5 yıl | 39 | 6,3333 | 2,16835 | | |
| | | 6-10 yıl | 43 | 6,1628 | 2,35968 | | |
| | | 11-15 yıl | 17 | 5,4118 | 2,09341 | | |
| | | 15 yıl üzeri | 43 | 6,8372 | 1,83783 | | |
| Görünüm bilinçliliği | 1 yıldan az | 7 | 9,4286 | 4,07665 | 1,504 | ,204 | |
| | 1-5 yıl | 39 | 10,1026 | 3,99865 | | | |
| | 6-10 yıl | 43 | 10,1628 | 3,82305 | | | |
| | 11-15 yıl | 17 | 10,1176 | 5,21874 | | | |
| | 15 yıl üzeri | 43 | 10,9767 | 3,88212 | | | |

Tablo 10’da görüldüğü gibi özbilinç alt ölçekleri olan sosyal anksiyete, kendini düşünme, içsel öz farkındalık, stil bilinçliliği ve görünüm bilinçliliği bakımından Varyans Analizi sonuçları incelendiği zaman; sadece içsel öz farkındalık, stil bilinçliliği ve görünüm bilinçliliği ile katılımcıların yaşları arasında bir istatistiksel farklılık elde edilmiştir ($p < 0,05$). Öğrenim durumu, toplam hizmet süresi ve bulunulan hizmet süresi bakımından bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 11. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ |
|-----------------------|----------------------|-------------------|----------------|------|----------------|----------------|
| 1 | İçsel Öz farkındalık | Duygusal Bağlılık | ,050 | ,006 | 19,383 | -,121 |
| F testi= 7.814 p<0.05 | | | | | | |

Regresyon modelinin tahmin sonucu; duygusal bağlılık= 19,383-0,121*(İçsel Öz farkındalık) biçiminde yazılabilir (Tablo 11). Modele ait Varyans Analizi sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Açıklayıcılık katsayısı 0,05 olarak elde edilmiştir. Sonuç olarak bağımsız değişken olan içsel öz farkındalık alt ölçeği, duygusal bağlılık alt ölçeğinin % 5’ini açıkladığı söylenebilir.

Tablo 12. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ |
|-----------------------|--|-------------------|----------------|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 2 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği | Duygusal Bağlılık | ,068 | ,001 ,071 | 18,905 | -,165 | ,138 |
| F testi= 5,350 p<0,05 | | | | | | | |

Regresyon modeli; duygusal bağıllık= 18,905-0,165*(İçsel Özfarkındalık) + 0,138* (Görünüm Bilinçliliği) biçiminde yazılır. Görünüm bilinçliliği alt ölçeğine ait regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,071>0,05).

Tablo 13. Duygusal Bağıllık ve İçsel Özfarkındalık, Görünüm Bilinçliliği ve Sosyal Anksiyete Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ |
|-----------------------|---|-------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 3 | İçsel Özfarkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete | Duygusal Bağıllık | ,073 | ,001 ,151 ,314 | 18,819 | -,189 | ,111 | ,044 |
| F testi= 3,780 p<0,05 | | | | | | | | |

Regresyon modeli; duygusal bağıllık= 18,819-0,189* (İçsel Özfarkındalık) + 0,111* (Görünüm Bilinçliliği) + 0,044* (Sosyal Anksiyete) biçiminde yazılır. Görünüm bilinçliliği ve sosyal anksiyete alt ölçeklerine ait regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,151; 0,314 >0,05).

Tablo 14. Duygusal Bağıllık ve İçsel Özfarkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ | b ₄ |
|-----------------------|--|-------------------|----------------|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 4 | İçsel Özfarkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği | Duygusal Bağıllık | ,076 | ,001 ,169 ,512 ,566 | 18,807 | -,203 | ,107 | ,032 | ,028 |
| F testi= 2,922 p<0,05 | | | | | | | | | |

Regresyon modeli; duygusal bağıllık= 18,807-0,203 * (İçsel Özfarkındalık) + 0,107*(Görünüm Bilinçliliği) + 0,032* (Sosyal Anksiyete) + 0,028 (Stil Bilinçliliği) biçiminde yazılır. Görünüm bilinçliliği, sosyal anksiyete ve stil bilinçliliği alt ölçeklerine ait regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,169; 0,512; 0,566 >0,05).

Tablo 15. Duygusal Bağıllık ve İçsel Özfarkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ | b ₄ | b ₅ |
|-----------------------|---|-------------------|----------------|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 5 | İçsel Özfarkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği Kendini Düşünme | Duygusal Bağıllık | ,079 | ,001 ,217 ,531 ,766 ,491 | 18,656 | -,206 | ,098 | ,031 | ,015 | ,044 |
| F testi= 2,425 p<0,05 | | | | | | | | | | |

Regresyon modeli; duygusal bağıllık= 18,656-0,206* (İçsel Özfarkındalık) + 0,098* (Görünüm Bilinçliliği) + 0,031* (Sosyal Anksiyete) + 0,015(Stil Bilinçliliği) + 0,044* (Kendini Düşünme) biçiminde yazılır. Görünüm bilinçliliği, sosyal anksiyete, stil bilinçliliği ve kendini düşünme alt ölçeklerine ait regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,217; 0,531; 0,766; 0,491 >0,05).

Sonuç olarak duygusal bağlılığı en iyi açıklayan alt ölçeğin İçsel Öz farkındalık olduğu söylenebilir (Tablo 22).

Tablo 16. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ |
|-----------------------|----------------------|-------------------|----------------|------|----------------|----------------|
| 1 | İçsel Öz farkındalık | Normatif Bağlılık | ,004 | ,438 | 17,491 | ,082 |
| F testi= 0,604 p>0,05 | | | | | | |

Tablo 17. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ |
|-----------------------|--|-------------------|----------------|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 2 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği | Normatif Bağlılık | ,066 | ,297 ,002 | 15,866 | -,126 | ,561 |
| F testi= 5,350 p<0,05 | | | | | | | |

Tablo 18. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği ve Sosyal Anksiyete Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ |
|-----------------------|--|-------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 3 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete | Normatif Bağlılık | ,073 | ,149 ,005 ,273 | 15,598 | -,200 | ,522 | ,116 |
| F testi= 3,747 p<0,05 | | | | | | | | |

Tablo 19. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ | b ₄ |
|-----------------------|---|-------------------|----------------|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 4 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği | Normatif Bağlılık | ,073 | ,205 ,006 ,281 ,813 | 15,643 | -,189 | ,522 | ,129 | -,028 |
| F testi= 2,761 p<0,05 | | | | | | | | | |

Tablo 20. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ | b ₄ | b ₅ |
|-----------------------|--|-------------------|----------------|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 5 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği Kendini Düşünme | Normatif Bağlılık | ,084 | ,251 ,003 ,246 ,826 ,198 | 16,318 | -,171 | ,564 | ,139 | ,027 | -,197 |
| F testi= 2,555 p<0,05 | | | | | | | | | | |

Tablolar incelendiği zaman; Normatif Bağlılık ve öz bilinç alt ölçeklerine ait Regresyon Analizi sonuçlarına göre sadece görünüm bilinçliliği alt ölçeğine ait regresyon katsayısının anlamlı olduğu görülmektedir (p<0,05). Bu durumda normatif bağlılık ve görünüm bilinçliliği arasındaki regresyon modeli için aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 21. Normatif Bağlılık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ |
|-----------------------|----------------------|-------------------|----------------|------|----------------|----------------|
| 1 | Görünüm Bilinçliliği | Normatif Bağlılık | ,057 | ,003 | 15,402 | ,460 |
| F testi= 8,837 p<0,05 | | | | | | |

Tablo 21'e göre görünüm bilinçliliği alt ölçeği normatif bağlılık alt ölçeğinin % 5,7'sini açıklamaktadır. Regresyon modelinin tahmin sonucu; normatif bağlılık= 15,402 + 0,460 * (görünüm bilinçliliği) biçiminde yazılabilir.

Tablo 22. Devam Bağlılığı ve İçsel Öz farkındalık Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ |
|-----------------------|----------------------|------------------|----------------|------|----------------|----------------|
| 1 | İçsel Öz farkındalık | Devam Bağlılığı | ,022 | ,072 | 15,662 | ,232 |
| F testi= 3,281 p>0,05 | | | | | | |

Tablo 23. Devam Bağlılığı ve İçsel Öz farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ |
|-----------------------|--|------------------|----------------|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 2 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği | Devam Bağlılığı | ,054 | ,773 ,024 | 14,201 | ,043 | ,509 |
| F testi= 4,076 p<0,05 | | | | | | | |

Tablo 24. Devam Bağlılığı ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği ve Sosyal Anksiyete Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ |
|-----------------------|--|------------------|----------------|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 3 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete | Devam Bağlılığı | ,052 | ,636 ,029 ,709 | 14,334 | ,081 | ,507 | -,049 |
| F testi= 2,618 p>0,05 | | | | | | | | |

Tablo 25. Devam Bağlılığı ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ | b ₄ |
|-----------------------|---|------------------|----------------|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 4 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği | Devam Bağlılığı | ,066 | ,359 ,023 ,824 ,218 | 14,402 | ,167 | ,527 | ,033 | -,178 |
| F testi= 2,476 p<0,05 | | | | | | | | | |

Tablo 26. Devam Bağlılığı ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ | b ₂ | b ₃ | b ₄ | b ₅ |
|-----------------------|--|------------------|----------------|--------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 5 | İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği Kendini Düşünme | Devam Bağlılığı | ,067 | ,348 ,022 ,280 ,296 ,750 | 14.608 | ,173 | ,540 | ,036 | -,161 | -,060 |
| F testi= 1,989 p>0,05 | | | | | | | | | | |

Tablolar incelendiği zaman; Devam Bağlılığı ve öz bilinç alt ölçeklerine ait Regresyon Analizi sonuçlarına göre sadece görünüm bilinçliliği alt ölçeğine ait

regresyon katsayısının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Bu durumda devam bağlılığı ve görünüm bilinçliliği arasındaki regresyon modeli için aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 27. Devam Bağlılığı ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

| Model | Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R ² | p | b ₀ | b ₁ |
|-----------------------|----------------------|------------------|----------------|------|----------------|----------------|
| 1 | Görünüm Bilinçliliği | Devam Bağlılığı | ,053 | ,005 | 14,379 | ,542 |
| F testi= 8,119 p<0,05 | | | | | | |

Tablo 27'ye göre görünüm bilinçliliği alt ölçeği devam bağlılığı alt ölçeğinin % 5,3'ünü açıklamaktadır. Regresyon modelinin tahmin sonucu; devam bağlılığı= $14,379 + 0,542*(\text{görünüm bilinçliliği})$ biçiminde yazılabilir.

SONUÇ

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri örgütsel bağlılık yapısının gelişmesine bağlıdır. Nitelikli işgücünün örgüte katılması kadar, örgütte tutabilmesi ve azami performans sergilemesi de önemlidir. Örgütsel bağlılık sayesinde, çalışanların amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerleri bütünleşmektedir. Bağlılığı yüksek bireylerin, örgüt için gönüllü çaba sarf ederek örgütte kalmaya devam etmek istemesi, örgüte rakipleri karşısında avantaj sağlayacaktır.

Küreselleşme ve değişimin etkisi ile artan rekabet koşullarında ayakta kalabilen örgütler incelendiğinde, örgütsel bağlılığı yüksek, kurumsal yapının daha güçlü ve uzun süre rekabet edebilir özelliklere sahip oldukları görülmüştür.

Örgütsel bağlılığı etkileyen en temel yapı örgüt çalışanlarının özellikleridir. Örgütsel bağlılığın gelişmesinde birçok faktör rol almakla birlikte çalışanların bireysel özelliklerinin öne çıkması ile örgütlerin başarısında çalışanların bilgi, yetenek ve tecrübelerini örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanabilmelerinin önemli bir yeri olacaktır.

Araştırmacıların örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak iki farklı şekilde incelediklerinden ve konuya kendi bakış açıları ile yaklaştıklarından; örgütsel davranışçılarının tutumsal bağlılık, sosyal psikologların davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir (Mowday, Porter, Steers. 1982: 24). Allen ve Meyer (1990) tutumsal bağlılığı, işgörenler ile örgüt ilişkisini ortaya koyan içsel ve duygusal durum olarak ifade etmiştir.

Son zamanlarda örgütlerde insan faktörü bir bütün olarak değerlendirilmekte ve duygusal yönü üzerine önem gösterilmektedir. Çalışma hayatı insan yaşamında büyük bir kısmı oluşturmaktadır. Yaşamının büyük bir parçasını oluşturan çalışma hayatında, insanın bilişsel yetenek ve zekâsının yanında, duygusal durum ve zekâsı da önemli bir yere sahiptir. Duygusal zekânın, entelektüel zekâ kadar başarıyı etkilediği belirlenmiş olup, örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Başarıyı yakalamak isteyen örgütler; çalışanların duygusal zekâyı içeren çalışan geliştirme programları ve eğitimlerine

dâhil olmalarını teşvik etmektedir. Duygusal zekânın iş ortamına ilişkin; iş performansı, iş tatmini, iş devamsızlık, bağlılık ve liderlik gibi pek çok değişkeni etkilediği yönünde varsayımlar bulunmaktadır.

Bireyin hayatında diğer şahıslar, olanaklar ve çeşitli durumlara ne tür cevap vermesi gerektiği çıkarımında bulunabilmesi için öncelikle kendi duygu ve düşüncelerine ait farkındalığı olmalıdır ve bu manada özbilinç diğer duygusal zekâ yeteneklerine göre daha değerli ve önemli bir durumda bulunmaktadır (Marshall, 2001: 93). Örgütler için artık düşünen, yaratan ve kendini gerçekleştiren işgörenin önemi belirgin hale gelmiştir. Bu sebeple işgörenin kişisel farkındalığı yani özbilinç kavramı üzerine eğilmek gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada çalışanların tutumsal bağlılığında duygusal zekânın alt boyutu özbilinç durumlarının etkisi incelenmektedir. Birinci bölümde örgütsel bağlılığın tanımlanması, örgütsel bağlılığın etkilendiği faktörler açıklanmıştır. Duygusal zekâ ve özbilinç kavramları tanımlanarak örgütsel bağlılıkla ilgili varsayımlar, sınırlı literatür bilgileri ortaya konmuştur. İkinci bölümde araştırma verilerine yer verilmiştir. Çalışma verileri değerlendirildiğinde ilk olarak kullanılan örgütsel bağlılık ve özbilinç ölçeklerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışma örnekleme yeterli ve kullanılan ölçeklerin güvenilirliği yüksek bulunmuştur.

Çalışanların büyük çoğunluğunun orta yaş ve üzeri ve ilköğretim mezunu olduğu, kurumda uzun yıllar çalıştığı belirlenmiştir. Sosyodemografik özellikler ile karşılaştırma, tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır.

Bağlılık ölçeği ve sosyodemografik özellikler karşılaştırıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve unvanın ölçek alt boyutlarında anlamlılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Eğitim düzeyi azaldıkça duygusal bağlılık ve devam bağlılığının arttığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi düşük çalışanların yeni bir iş bulma kaygıları sadakat ve sorumluluk duygularında artışa neden olmaktadır. Diğer taraftan eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların beklentilerinin yüksek olması ve beklentilerin karşılanmaması durumunda sadakat ve sorumlulukta azalma görülmesi olası bir durumdur, eğitim düzeyi yüksek çalışanların farklı örgütlerde çalışabilme alternatifleri eğitim düzeyi düşük olanlara göre her zaman daha fazladır. Çalışanların duygusal bağlılık ölçeği puan ortalamaları sosyodemografik özelliklere göre belirlenmiştir..

Gökmen (1996) yapmış olduğu çalışmada erkeklerin daha fazla bağlılık gösterdiğini, Morrow (1988) ise çalışmasında kadınların daha fazla bağlılık sergilediklerine yönelik sonuçlar bulmuştur. Literatürde, cinsiyet değişkeni açısından, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda bir fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Buna göre, erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Diğer bir görüşe göre,

kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Akt. Yalçın ve İplik, 2005: 399).

Literatürde yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edildiği görülmektedir (Solmuş, 2004: 217). Çöl ve Gül, (2005) yaşın ilerlemesi ile birlikte örgütsel bağlılığında ilerlediğini tespit eden çalışmalardan bahsetmektedir. Allen (1993) ise her bir bağlılık boyutu için ayrı karşılaştırma yapılması gerektiğini belirterek yaş arttıkça duygusal bağlılığın güçlendiğini, devam bağlılığının ise yaştan etkilenmediğini ifade etmiştir.

Özkaya (2006), ekonomik sorumlukları sebebiyle evlilerin daha çok bağlılık sergileyebileceklerini ancak medeni durum ile bağlılık ilişkisi üzerine hiçbir teorinin henüz sonuca ulaşamadığını belirtmektedir. Ailenin geçimini sağlama zorunluluğunun bağlılığı artırabileceği, aile ile çalışma alanındaki görev ve sorumluluklar arasında çatışma durumunun bağlılığı azaltabileceği düşünülebilir.

Morris ve Sherman (1981) eğitim düzeyi düşük ileri yaşta ve daha yüksek düzeyde yeterlilik duygusu içinde olan işgörenlerin, daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır. Çakınberk vd. (2011), eğitim derecesi yükseldikçe duygusal bağlılığın azaldığını ve mesleki tecrübe arttıkça duygusal bağlılığın arttığını çalışmalarında belirtmiştir. Çöl ve Gül (2005) ise bunun tam tersi sonuçlara ulaşan çalışmalardan da bahsetmektedir.

Özbilinç ölçeği ve sosyodemografik özellikler incelendiğinde cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve ünvanın ölçek alt boyutlarında anlamlılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Yaş ile çalışanın duygusal durumlarına ilişkin daha tarafsız ve pozitif bir farkındalığa sahip olmasını ifade eden içsel öz farkındalık, sosyal bir obje olarak diğerlerine sunduğu imajın farkında olması durumunu ifade eden stil bilinçliliği ve bireyin fiziksel görünüşüne ilişkin eğilimlerini ifade eden görünüm bilinçliliği ile anlamlılığı tespit edilmiştir. Özellikle orta yaş grubu ölçek puan ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir.

Özyer (2004)' in yaptığı "Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına yönelik çalışma" da kadınların duygusal zekâlarının, erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Baltaş (1999), kadın ve erkeklerin duygusal zekâ düzeylerinin genel olarak aynı olduğunu vurgulamıştır.

Akbaş (2006) yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Derksen, Kramer ve Katzko (2002) çalışmalarında duygusal zekânın yaşla ilgili değişiklikler gösterdiğini bulmuşlardır. Erginsoy (2002), yaş ile öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri arasındaki farkın anlamlı olmadığını belirtmektedir. İşmen'in (2001), lisans ve yüksek lisans öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada

19 yaş ve altı, 26 yaş ve üstü yaş grubunda duygusal zekâ düzeyinin yaşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özyer (2004)'in araştırmasında ise, yaş ve duygusal zekâ açısından anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Balcı, Yılmaz, Odacı ve Kalkan (2003) da yöneticilik kursuna katılan 139 yönetici aday adayıyla yaptıkları çalışmada yönetici aday adaylarının hizmet yılına göre duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. McCaul (1995), kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın artacağını aktarmaktadır. Allen (1993), bağlılığın her boyutu ile mesleki kıdem karşılaştırıldığında devam bağlılığı ile kıdem arasında güçlü bir ilişkinin görüleceğini belirtmektedir.

Normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak negatif yönde % 18,3'lük, devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında ise istatistiksel olarak negatif yönde % 17,3'lük bir ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). Normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde % 51.3'lük bir korelasyon olduğu görülmüştür.

Çalışanın örgütteki sorumluluk düzeyleri ve örgütte kalmaya zorunlu hissettiren inançlarını ifade eden devam bağlılığı ile uzun yıllar aynı örgütte çalışma ve sadakat duygusunu ifade eden normatif bağlılık arttıkça duygusal bağlılığının azaldığı, ayrıca normatif bağlılık arttıkça devam bağlılığının arttığı belirlenmiştir.

Normatif bağlılık çalışanların ahlaki olarak zorunluluk hissetmeleri, devam bağlılığı çalışanların bireysel çıkarları için örgütte kalmaya mecbur hissetmeleri sonucunda gerçekleştiğinden her iki durumda da bireysel amaç ve değerleri ile örgüt amaç ve değerleri hakkında düşünmekten uzaklaşarak duygusal bağlılıklarının azaldığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların çoğunun ilköğretim ve lise mezunu olması ile ilişkili olarak, farklı bir iş alternatiflerinin olmadığını düşünerek devam bağlılıklarının ve buna paralel olarak kendilerine mevcut imkânları sağlayan örgütlerine minnettarlık duymaları ile normatif bağlılıklarının geliştiği düşünülebilir.

Duygusal bağlılık ile içsel özfarkındalık arasında (% 22,4) negatif yönde bir ilişki, normatif bağlılık ile görünüm bilinçliliği arasında (% 23,9) ve devam bağlılığı ile görünüm bilinçliliği arasında (% 23) pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

Regresyon analizlerine bakıldığında; duygusal bağlılığı en iyi açıklayan içsel özfarkındalık alt boyutudur.

Tutumsal bağlılık ve özbilinç ölçeği arasında yapılan analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken olan içsel özfarkındalık düzeyinin, duygusal bağlılık düzeyini etkilediği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). İçsel özfarkındalık düzeyinin, duygusal bağlılığın % 5'ini açıkladığı görülmüştür.

Görünüm bilinçliliği ve sosyal anksiyete, stil bilinçliliği ve kendini düşünme düzeylerinin ise duygusal bağlılık düzeyini etkilediği istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0.05$).

Görünüm bilinçliliği düzeyinin normatif bağlılık düzeyini etkilediği ($p<0.05$) ve bu değişkenin yaklaşık olarak % 6'sını açıklayabildiği fakat içsel öz farkındalık, sosyal anksiyete, stil bilinçliliği ve kendini düşünme düzeylerinin ise normatif bağlılık düzeyini etkilemediği istatistiksel olarak elde edilmiştir ($p>0.05$).

Görünüm bilinçliliği düzeyinin devam bağlılığı düzeyini etkilediği ($p<0.05$) ve bu değişkenin yaklaşık olarak % 3'nü açıkladığı, içsel öz farkındalık, sosyal anksiyete, stil bilinçliliği ve kendini düşünme düzeylerinin ise normatif bağlılık düzeyini etkilemediği istatistiksel olarak elde edilmiştir ($p>0.05$).

Çalışanın özgüveni, performansı, bilgisi ve yetilerini iyi bilmesini içeren öz farkındalık durumu arttıkça duygusal bağlılığın azaldığı görülmektedir. İçsel öz farkındalık arttığında duygusal bağlılığın azalması, bireyin içinde bulunduğu duygusal durum ile ilgili olarak etkin ve olumlu bir düşüncede olması ve bu duruma karşı sahip olduğu farkındalığın pozitif ve tarafsız olması sonucunda, bireysel amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerleri arasında farklılıklar tespit edebileceği ile açıklanabilir.

Görünüm bilinçliliği bireyin dış görünüşü ile ilgili eğilimlerini ifade etmektedir ve bireyin fiziksel görünümü hakkında sahip olduğu farkındalıktır. Bireyin dış görünüşü ile ilgili diğerlerine nasıl görüldüğünün farkında olması ve bu halinden memnun olması durumunda, bunu örgütten elde ettiği imkânlarla bağlaması söz konusu olacaktır. Bu imkânları kaybetmek istemediği için devam bağlılığının, bu imkânlar için minnet duyduğu için ise normatif bağlılığın artacağı düşünülebilir.

Literatürde özbilinç ve tutumsal bağlılık üzerine yapılmış spesifik çalışma yoktur ancak bir çok felsefi akım öz değerlendirme, Öz farkındalık kavramları ile duygusallık arasındaki bağlantıyı açıklamaya çalışmıştır. Çalışanın pragmatik olma, duygusal mesafeyi koruma durumu, sonuçların araçları mubah kılma inancı Makyavelizm ile açıklanmaktadır. Öz farkındalığı yüksek bireyler; daha fazla yönlendiren, kazanan, ikna eden ve daha az yönlendirilen, kaybeden ve ikna edilen olduğu üst makyavelist gruba dâhil edilebilir. Sınırlarını bilen çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinde daha somut verilerle performanslarını gösterdikleri söylenebilir.

Bu çalışmadan elde edilen veriler sonucunda;

- Çalışanın duygusal zekâsının entelektüel zekâ kadar önemli olduğu
- Özbilinç durumunun tutumsal bağlılık üzerine etkili olduğu

➤ Eğitim düzeyi ve yaş faktörünün tutumsal bağlılık ve öz bilinç alt boyutları üzerinde önemli etkiye sahip demografik özellikler olduğu

➤ Duygusal zekâ programlarına çalışanları dahil eden örgütlerin çalışanlarında tutumsal bağlılık düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Farklı örgüt çalışanlarında tutumsal bağlılık ve öz bilinç düzeylerini inceleyecek çalışmaların yapılması, bireysel farklılıkların dikkate alınması ve araştırmanın mümkün olduğunca geniş gruplara yayılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbaş, E. (2006). *İstanbul İli Fatih İlçesi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A., Abacı, R., Öveç, Ü. (2007). “Öz-bilinç Ölçeği’nin Türkçe Formunun Yapı Geçerliliği ve Güvenirliği”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(2), 257-276.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization”. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anderson, E. M., Bohon, L. M., Berrigan, L. P. (1996). “Factor structure of the private Self-consciousness Scale”. *Journal of Personality Assessment*, 66, 144–152.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı* (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, S., Yılmaz, M., Odacı, H., Kalkan, M. (2003). *Yönetici Adaylarının Duygusal Zekâ Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. İnönü Üniversitesi, VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (09–11 Temmuz) Bildiri Özetleri*. Ankara: Pegema Yayınları.
- Baltaş, A., Baltaş Z. (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. (2001). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A. C., Tekarslan, E. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bruch, M. A., Hamer, R. J., Heimberg R. G. (1995). “Shyness and Public Self-Consciousness: Additive or Interactive Relation with Social Interaction?” *Journal of Personality*, 63(1), 47-63.
- Burnkrant, R. E., Page, T. J. (1984). “A Modification Of The Fenigstein, Scheler, and Buss Self-Consciousness Scale”. *Journal Of Personality Assessment*, 48, 629–637.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Gebze: GYTE Baskı ve Fotofilm Merkezi.

- Creed, A. T., Funder, D. C. (1998). "The Two Faces Of Private Self Consciousness: Self Report, Peer-Report, And Behavioral Correlates". *European Journal of Personality*, 12, 411-431.
- Crozier, W. R. (2004). "Self-consciousness, Exposure, and the Blush". *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 34(1), 1-17.
- Çakar, U., Arbak, Y. (2004). "Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E. T. (2011). "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(1), 89-121
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çöl, G., Gül, H. (2005). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Çulha, O. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Derksen, J., Kramer, İ., Katzko, M. (2002). "Does a self-report measure for emotional intelligence assess something different than general intelligence?". *Personality and Individual Differences*, 32, 37-48.
- Doğan, S., Demiral, Ö. (2007). "Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi". *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (1).
- Doğan, S., Şahin, F. (2007). "Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Doğan, S., Şahin, F. (2011) "Yönetimsel Güçlülük Ve Etkililik: Kavramsal Bir Çalışma". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (2), 73.
- Erginsoy, D. (2002). *Duygusal Zekâ ve Kişilerarası İlişkiler Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F., Buss, A. H. (1975). "Public And Private Selfconsciousness: Assessment And Theory". *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 522-527.
- Fenigstein, A., Vanable, P. A. (1992). "Paranoia and Self-Consciousness". *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 129-138.
- George, J. (2000). "Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence". *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- Goleman, D. (2000). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. (Çev.: Handan Balkara). İstanbul: Varlık Yayınları.

- Goleman, D. (1996). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Önemlidir*. (Çev.: Banu S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketi'ni Türkçe'ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi". *Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hamer, R. J., Bruch, M. A. (1994). "The Role Of Shyness And Private Self-Consciousness In Identity Development". *Journal of Research in Personality*, 28, 436-452.
- Harrington, R., Loffredo, A. (2001). "The relationship between life satisfaction, self-consciousness, and the Myers-Briggs Type Inventory dimensions". *The Journal of Psychology* 135(4), 439-450.
- Hope, D. A., Heimberg, R. G. (1988). "Public and private self-consciousness and social phobia". *Journal of Personality Assessment*, 52 (4) 626-639.
- Hutchinson, R. L., Skinner, N. F. (2007). "Self-Awareness and Cognitive Style: Relationships Among Adaption-Innovation, Self-Monitoring, and Self Consciousness". *Social Behavior And Personality*, 35(4), 551-560.
- Hüseyinlikioğlu, B. (2014). *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme* (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- İşmen, A. E. (2001). "Duygusal zekâ ve problem çözme". *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 111-124.
- Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Laing, R. D. (1969). *The Self and Others*. New York: Pantheon.
- Marshall, C. (2001). "Make The Most Of Your Emotional Intelligence". *Chemical Engineering Progress*, 97(2), Proquest Science Journals.
- Mayer, J. D., Salovey P. (1990). "Models Of Emotional Intelligence". *Imagination, cognition and personality*, 9 (3), 185-211.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1993). "The Intelligence Of Emotional Intelligence". *Intelligence*, 17 (4), 433-442

- McCaul, H. S., Hinsz, V. B., McCaul, K. D. (1995). "Assessing Organizational Commitment: An Employee's Global Attitude Toward The Organisation", *Journal Of Applied Behavioural Science*, 31(1), 80-90.
- McEwan, K. L., Devins, G. M. (1983). "Is Increased Arousal In Social Anxiety Noticed By Others?", *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 417-421.
- Schroeder, J. E. (1996), "An analysis of the Consumer Susceptibility to Interpersonal Influence Scale". *Journal of Social Behavior and Personality*, 11(3), 585-599
- McGee, G. W., Ford, R. C. (1987). "Two (Or More ?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of The Affective And Continuance Commitment Scales". *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). "Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization". *Journal Of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mittal, B., Balasubramanian, S. K. (1987). "Testing The Dimensionality Of The Self-Consciousness Scales". *Journal of Personality Assessment*, 51(1), 53-68.
- Morris, J. H., Sherman, J. D. (1981). "Generalizability of an Organizational Commitment Model". *The Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., Blum, M. (1988). "Work Commitment Among Department Of Transportation Employees". *Review Of Public Personnel Administration*, 8, 96-104.
- Mottaz, J. C. (1986). "An Analysis Of The Relationship Between Education and Organizational Commitment In A Variety Of Occupational Groups". *Journal Of Vocational Behavior*, 28(3), 214-228.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York: Academic Press
- Nystedt, L., Ljungberg, A. (2002). "Facets of private and public self-consciousness: Construct and discriminant validity". *European Journal of Personality*, 16, 143-159.
- Özgüngör, S. (2006). "Özbilinç, Olumsuz Değerlendirilme". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 85-92
- Özkaya, M. O. (2006). "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması (Examining the Relations Between Demographic Factors and Managers' Organizational Commitment: A Field Study)". *Yonetim ve ekonomi*, 13 (2), 77.
- Özyer, K. (2004). *Duygusal Zekâ İle Örgütsel Bağlılık ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Psenicka, C., Rahim, A. (2002). "A Model of Emotional Intelligence and Conflict Management Strategies: A Study in Seven Countries". *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 302-326.
- Sarıdede, U. (2004). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. (1977). "Self-focused attention and the experience of emotion: Attraction, repulsion, elation, and depression". *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 625-636.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. (1985). "The Self-Consciousness Scale: A Revised Version For Use With General Populations". *Journal of Applied Social Psychology*, 15, 687-699.
- Schlenker, B. R., Leary, M. R. (1982). "Social Anxiety And Self-Presentation: A Conceptualization And Model". *Psychological Bulletin*, 92, 641-669.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Titrek, O. (2007). *IQ' dan EQ' ya Duyguları Zekice Yönetme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Wasti, A. (2000), "Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi", 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 401-410.
- Watson, P. J., Morris, R. J., Ramsey, A., Hickman, S. E., Waddell, M. G. (1996). "Further contrasts between self-reflectiveness and internal state awareness factors of private self-consciousness". *Journal of Psychology*, 130, 183-192.
- Wong, C., Law K. S. (2002). "The Effects Of Leader And Follower Emotional Intelligence On Performance Attitude: An Exploratory Study". *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Yalçın, A., İplik, F. N. (2005). "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.