

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN MESLEK ÜNVANLARI, MESLEKTEKİ DENEYİM SÜRELERİ VE EĞİTİM SEVİYELERİNE GÖRE FARKLILIKLARI *

Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN**

Öğr. Gör. Erol GEÇİCİ ***

Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜNLÜK****

Muhasebe Bilim
Dünyası Dergisi
Aralık 2016; 18 (4); 973 - 1001

973

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeylerinin mesleki ünvanları, deneyim süreleri ve eğitim seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Duygusal zekâ Bar-On (1997) tarafından geliştirilen ve beş alt boyuttan oluşan model ile incelenmiştir. Türkiye'nin çeşitli illerindeki muhasebe bürolarında bağımlı olarak çalışan toplam 470 muhasebe meslek mensubunun katılımıyla oluşan örneklemden toplanan veriler kullanılarak yapılan analizlerin sonucunda, a) farklı ünvanlara sahip muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır; b) farklı deneyim süresine sahip muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülürken c) farklı eğitim seviyelerine sahip muhasebe meslek mensupları arasında ise duygusal zekânın sadece genel ruh hali boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Muhasebe Meslek Mensupları, Deneyim Süresi.

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19, M40, M49, D23.

THE DIFFERENCES OF THE ACCOUNTANTS EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVELS ACCORDING TO THEIR PROFESSIONAL TITLES, EXPERIENCE AND EDUCATION

ABSTRACT

The purpose of this study is to state that if accountants' emotional intelligence (EI) levels range in accordance with their professional titles,

* Makale gönderim tarihi: 02.11.2016; kabul tarihi: 23.11.2016.

20-21 Ekim 2016 tarihleri arasında İzmir'de düzenlenen 13. Uluslararası Muhasebe Konferansında bildiri olarak sunulan bu çalışma, Erol GEÇİCİ'nin "Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi" başlıklı Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu Yazar, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, mozc@ibu.edu.tr

*** Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Yeniçağ Yaşar Çelik Meslek Yüksekokulu, erol.gecici@ibu.edu.tr

**** Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Milas Meslek Yüksekokulu, mehmetgunluk@mu.edu.tr

tenure and education levels. Emotional intelligence has been examined by using Bar-On's five-component model. Analysis results of the data from a sample consisting of randomly selected accountants (Trainers, CA and CPA) who work dependent to accounting firms (CA and CPA firms) from various regions in Turkey (n=470) show that a) there is not any statistically significant difference between accountants EI and their professional titles, b) there is statistically significant difference between accountants EI and their tenure and c) there is only statistically significant difference between accountants general mood and education level.

Keywords: Emotional Intelligence, Accountants, Tenure.

JEL Classification: M10, M12, M19, M40, M49, D23.

1. GİRİŞ

İşletmeler ile ilgili ürettiği bilgilerin toplumun her kesimine sağladığı yararlar nedeniyle pragmatik bir bilim olan muhasebenin (Bilginoğlu, 1996) bilgi üretme fonksiyonu, belirli ahlaki ve etik ilkelere bağlı profesyoneller olan muhasebe meslek mensupları tarafından gerçekleştirilir. Genel olarak düşünsel bir faaliyete dayalı olması, mesleki gelişmeleri yakından takip ederek dikkatle uygulamayı ve sürekli dikkat etmeyi gerektirmesi, işlerin çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği gibi özellikleri (Yıldırım vd., 2004) olan muhasebe mesleği, birçok mesleğe göre daha yüksek seviyede eğitim ve teknik bilgi gerektirir (Hall vd., 2005).

Bilginin ve zamanın önem kazandığı ve acımasız rekabetin her an şekil değiştirdiği günümüzde, hizmet sektöründe faaliyet gösteren pek çok işletmedeki çalışanlarda olduğu gibi muhasebe meslek mensuplarının bireysel beceri, nitelik ve çalışmaları da muhasebe örgütlerinin performansını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Kalbers ve Cenker, 2007). Muhasebe fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği dikkate alındığında Serbest Muhasebeci ile Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerden lisans derecesine sahip olmaları, mesleki bilgi ve yasal gelişmeleri yakından takip ederek bunları uygulamaları, teknolojideki hızlı değişime kısa sürede uyum göstermeleri ve önemli ölçüde teknik bilgiye sahip olarak işleri zamanında yetiştirmelerinin (Barbera 1996; French ve Coppage 2000; Gammie, vd., 2002; Kalbers ve Cenker, 2007) yanı sıra çalışma ortamında esneklik, bağımsız hareket etme becerisi, yaratıcılık gibi davranışsal becerilerle birlikte iyi bir dinleyici olma, görüş sunma, bilgi

aktarma, müzakere etme, çalışma sırasında işbirliğine yatkınlık gösterme, stresle başa çıkma ve empati (duygudaşlık) yapma gibi kişilerarası ilişkilerde önem kazanan davranışları da sergilemeleri (Abraham, 1999; Jones ve Abraham, 2009) beklenmektedir. Muhasebeci meslek mensuplarından kişiler arası ilişkilerde göstermeleri beklenen ve öğrenilebilen sosyal ve psikolojik yeteneklerden oluşan davranışlar ise duygusal zekâ olarak adlandırılan kavramın temelini oluşturmaktadır (Salovey ve Mayer 1990; Goleman 1995).

Bireylerin yaşadıkları toplumun içinde var olabilmesi ile toplumsal ilişkilerinin ve düşünme biçimlerinin anahtarı olarak kabul edilen duygusal zekâ, akıllı olmanın bir başka biçimi (Günsel vd., 2010) ve bireyin kendisinin ve başkalarının hislerini tanıyarak, kendisini motive etmesi ile bireyin içindeki ve ilişkilerindeki duygularını iyi yönetme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Goleman, 2012). Kökeni sosyal zekâyâ dayanan duygusal zekâ (Günsel vd., 2010), bireyin kendini ve duygularını tanıması ve ifade edebilmesi, onlarda meydana gelen değişimleri kontrol altında tutabilmesi, karşılaştığı engellere karşı dirençli davranabilmesi, diğer bireylere anlayışla yaklaşabilmesi, onların duygularını fark edebilmesi, onlarla ilişki kurup bu ilişkiyi sürdürebilmesi gibi öğrenilebilen sosyal ve psikolojik yeteneklerden oluşan davranışlardan oluşmaktadır (Salovey ve Mayer 1990; Goleman 1995; Günsel vd., 2010; Arslan vd., 2013).

Sosyal hayatta olduğu gibi iş hayatında da çalışma ortamına uyum sağlamayı ve çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurma ile geliştirmeye yardımcı olan duygusal zekâ kavramının örgütlerin başarısı üzerinde önemli olumlu veya olumsuz etkilere sahip iş performansı (Carmeli, 2003; Wong ve Law 2002; Nikolaou ve Tsaousis, 2002; Güney, 2004; Doğan ve Demiral, 2007), iş memnuniyeti (Carmeli, 2003; Sy vd., 2006; Sudak ve Zehir, 2013), örgütsel vatandaşlık davranışı (Carmeli ve Josman, 2006), tükenmişlik ve örgütsel bağlılık (Rathi ve Rastogi, 2009) gibi örgütsel sonuçlarla olan anlamlı ilişkisi, pek çok araştırmacının konuya ilgi göstermesine sebep olmuştur. Muhasebe dışındaki çeşitli meslek dalları üzerinde yapılan araştırmalar duygusal zekânın örgüt ve çalışanlara rekabet gücü vererek onların daha başarılı olmalarını sağladığını, iş hayatının kalitesini arttırdığını (Güleryüz vd., 2008; Sarboland, 2012; Mohammadkhani ve Lalardi, 2012; Anari, 2012), kişilerarası ilişkileri (Day ve Carroll, 2004) ve çalışanın performansını olumlu bir şekilde etkilediğini göstermektedir (Wong ve

Law, 2002; Nikolaou ve Tsaousis, 2002; Güney, 2004; Doğan ve Demiral, 2007).

Bazı araştırmacılar duygusal zekânın, muhasebe meslek mensuplarının da liderlik, takım oluşturma, müşteri ilişkileri ve karar verme konularında daha iyi bir performans göstermelerine yardımcı olabileceğini öne sürmelerine rağmen (Cook vd., 2011), duygusal zekâ konusunda muhasebe meslek mensupları üzerinde yapılan çalışmaların muhasebe öğrencilerine yönelik duygusal zekâ testlerini uygulamayla sınırlı kaldığı görülmektedir (Cook vd., 2011; Nicholls vd., 2012). Oysa muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeylerine etki eden faktörleri tespit ederek, yazında mevcut olan bir boşluğu doldurmak gerek muhasebe bürosu sahipleri ve gerekse muhasebe eğitimi verenler için faydalı olacaktır.

Amacı muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeylerinin mesleki unvanları, deneyim süreleri ve eğitim seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak olan bu çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde duygusal zekâ, meslek unvanları, deneyim süreleri ve eğitim seviyesi kavramları tanımlanmakta, kavramlar arasındaki ilişkiler ilgili yazına dayanılarak geliştirilen araştırma modeli ile ortaya konmaktadır. İkinci bölümde araştırma hipotezlerini test etmek üzere muhasebe meslek mensuplarından toplanan veriler kullanılarak yapılan analiz sonuçları yer almakta, son bölümde ise araştırmaya ait bulgular değerlendirilmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

2.1. Duygusal Zekâ

Bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğiliminin ifadesi olan duygular (Goleman, 2013), bireyin içinde yükselen değerleri harekete geçiren ve davranışları şekillendiren enerji akımları olup, dışa doğru yayılarak başkalarını etkilemektir (Cooper ve Sawaf, 2010). 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). Bireylerin gerek çalışma gerekse özel hayatlarında yaşadıkları birbirinden farklı duyguların,

onları hem kendi iç dünyalarında hem de diğer insanlarla olan ilişkilerinde olumlu ya da olumsuz sonuçları olan davranışlar sergilemelerine sebep olması (Örücü ve İzci, 2015), bireylere yönelik karar alma sürecinde o bireyin bilişsel zekâsının (IQ) yanında, duygusal zekâsının (EI) da göz önünde bulundurulması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü yapılan araştırmaların sonuçları bireylerin işe yerleştirilmesinde bilişsel zekânın, iş yerinde verimli ve başarılı olmasında ise duygusal zekânın katkısı olduğunu göstermektedir (Carmeli, 2003; Wong ve Law 2002; Nikolaou ve Tsaousis, 2002; Güney, 2004; Doğan ve Demiral, 2007; Sy vd., 2006; Sudak ve Zehir, 2013; Carmeli ve Josman, 2013; Rathi ve Rastogi, 2009; Güler yüz vd., 2008; Sarboland, 2012; Mohammadkhani ve Lalardi, 2012; Anari, 2012; Day ve Carroll, 2004). Hatta bazı araştırmacılar bilişsel zekâsı (IQ) yüksek ancak duygusal zekâsı (EQ) düşük olan kişilerin, bilişsel zekâları (IQ) daha düşük ama duygusal zekâları (EQ) yüksek olan kişilerin emri altında çalıştığını öne sürmektedir (Goleman, 2012).

Bireysel bir kavram olan duygusal zekâ, bireyin akademik (bilişsel) zekâsından, yani IQ ile ölçülen salt bilişsel yetilerden ayrı olan, ancak onu tamamlayan yetenekleridir. Duygusal zekâ ve bilişsel zekâ birbirinin alternatifi değil tamamlayıcıdır (Baltaş, 2011). Duygusal zekâ üzerine yapılan araştırmalar onun güvenilir bir şekilde ölçülebilir ayrı ve farklı bir zihinsel kabiliyet olduğunu göstermiştir (Brackett, 2004).

2.2. Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekâ yetenek modeli ve karma (karışık) model olmak üzere iki temel yaklaşımla kavramsallaştırılmaktadır. Yetenek modeli, duygusal zekâyı zihni yeteneklerin yani zekânın merkezi gibi görmekte ve kendi içinde, duyguları anlama, duyguları algılama, duygulara uyum gösterme ve duyguları yönetme olmak üzere dört bölüme ayrılmaktadır. Karma model ise, zihni yeteneklerle iyimserlik, kendini geliştirme gibi kişisel karakteristik özellikler ile birlikte incelemektedir. Karma model yetenek modelinin içerdiklerine ek olarak idrak, motivasyon ve sosyal ilişkileri kapsamaktadır (Van Rooy vd., 2005).

Gerçek yaşam sonuçları ve etkili performans üzerine odaklanan Bar-On modeline göre bireyin yaşantısındaki değişik durumların başarılı bir biçimde üstesinden gelmesini sağlayan bilişsel olmayan tüm beceriler duygusal zekâ olarak ifade edilmektedir (Şahin vd., 2009). Bar-On'un, 5 boyut ve 15 alt boyuttan oluşan modeline göre bu bilişsel olmayan

tüm beceriler, yaşamdaki sorunları çözme konusunda geleneksel bilişsel tekniklerden daha etkilidir ve modelinin ölçüm sonuçları, günlük talep ve baskı karşısında kişinin başa çıkabilme yeteneğini ve günlük yaşamı ile iş yaşamındaki başarıları sürdürübilmesine yardımcı olmaktadır (Schyns ve Meindl, 2006; Bar-On, 2005; Stys ve Brown, 2004; İşmen, 2001; Bar-On vd., 2000).

2.3. Meslek Ünvanı, Meslekte Geçirilen Süre ve Eğitim Seviyesi ile Duygusal Zekâ İlişkisi

Muhasebecilik, uluslararası bir meslek ünvanıdır. Muhasebeci¹ veya mali müşavir, her yerde aynı sorumluluk içinde aynı görevi (kamu görevini) yapmak zorundadır. 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nda tarif edilen zorlu eğitim ve staj süreçlerini geçiren bireyler staj dönemi sonunda girdikleri bitirme sınavında başarılı oldukları takdirde meslek ünvanı kullanmaya hak kazanabilir. Araştırmacılar, duygusal zekâ düzeyi yüksek çıkan kişilerin, zor durumlarla mücadelede başarılı, yüksek yaşam tatminine sahip dolayısıyla stres düzeyleri düşük kişiler olduklarını ileri sürmüşlerdir (Law vd., 2004). Bu sebeple gerek lisans eğitimi gerekse staj dönemindeki zorlu süreçler bu ünvanı alan muhasebe meslek mensuplarının belirli bir profesyonel kültüre ve kişiler arası ilişkilerde göstermeleri beklenen ve öğrenilebilen sosyal ve psikolojik yeteneklerden oluşan ve duygusal zeka olarak adlandırılan (Salovey ve Mayer 1990; Goleman 1995) davranışlara sahip olmasını sağlayabilir.

Duygusal zekâ, bireyin istemesi ve çabalaması sonucunda gelişme fırsatı bulabileceği gibi çevrenin de duygusal zekânın gelişiminde olumlu etkileri olabilir. Örneğin, duygusal zekânın en önemli faktörlerinden olan empati yeteneğini çevrede bu yeteneği kullanan kişileri model alarak öğrenme şansı daha fazla olacaktır. Bu sebeplerden dolayı duygusal zekânın gelişimi yaştan bağımsız olarak yaşadığı tecrübeler, kişinin kendisini bu alanda geliştirmeye istekli olmasına, sosyal deneyimlerine ve ilişkilerine, bu alanla ilgili aldığı seminer ya da kurslara, alanla ilgili literatürden edindiği bilgilere ve bunları yaşantı içinde kullanmasına dayalı olarak gelişmesine bağlıdır (Kızıl, 2014).

¹ Müşavir, bir işi yaparken görüşüne başvurulmuş kişidir. Muhasebeci ise, bir sistem içinde hesap tutan, defter ve kayıt tutan kişidir.

Bireylerin duygusal zekalarına meslek ünvanları, meslekte geçirdikleri süre ve eğitim seviyelerinin etkisini araştıran çalışmaların sonuçları incelendiğinde çeşitli meslekler için farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Gürsoy (2005) tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları üzerinde yapılan çalışmada rütbe değişkeni ile toplam duygusal zekâ arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Çalışmanın bulguları rütbe arttıkça toplam duygusal zekâ ve kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk, genel ruh durumu gibi temel boyutlar ile kendine güven, bağımsızlık dışındaki tüm alt boyutların da arttığını ancak rütbe değişkeninin stresle başa çıkma temel boyutu ve açılımları üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Kızıl (2014) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin; cinsiyet, yaş, okul kademesi, branş, kıdem bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterirken eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği şeklindedir. Sütü (2013) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmanın bulguları duygusal zekâ düzeyinin meslek gruplarına, demografik değişkenlere ve çalışma yıllarına göre farklılık gösterdiği şeklindedir. Sirem (2009), Esba (2009), Babaoğlu (2010) ve Konakay (2010) çalışanların deneyim süresine göre duygusal zekâ düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edememişken, Min (2010) ile Kumar ve Muniandy (2012) yaptıkları çalışmalarında bu iki değişken arasında güçlü, Bramalge (2009) ise zayıf bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. 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 farklılık tespit edilmiştir.

Ayrıca duygusal zekânın eğitim seviyelerine göre farklılık gösterdiği ve eğitim seviyesi yüksek çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Gürbüz ve Yüksel, 2008; Aysel, 2006). Bu sonuca göre, duygusal zekânın eğitimle geliştirilebileceği ve eğitim programlarında bu durumun dikkate alınmasının iş ortamında motivasyon ve performansı yüksek bireylerin yetişmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Tüm bu çalışmalar ışığında muhasebecilerin duygusal zekâ düzeylerinin, meslek ünvanları, meslekte geçirdikleri süre ve eğitim seviyelerine göre farklılık gösterdiği noktasından hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri, meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1a}: Duygusal zekânın genel ruh hali boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1e}: Duygusal zekânın stres yönetimi boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H₂: Muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri, meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Duygusal zekânın genel ruh hali boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2d}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2e}: Duygusal zekânın stres yönetimi boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri, eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Duygusal zekânın genel ruh hali boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Duygusal zekânın kişisel farkındalık boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Duygusal zekânın stres yönetimi boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Ölçeklerin Oluşturulması

Duygusal zekâ, Bar-On (1997) tarafından geliştirilen ve duygusal zekâyı genel ruh hali, kişilerarası ilişkiler, kişisel farkındalık, şartlara ve çevreye uyum ile stres yönetimi olmak üzere 5 adet alt boyuta ayıran ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçeğin 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 bileşenler² analiz dışında bırakılmıştır.

² Analizler sonucunda *kişisel farkındalık* boyutuna ait 2., 7., 8., 10.,11., 13., 15., 27.; *kişilerarası ilişkiler* boyutuna ait 12., 17., 24., 32., 34.; *şartlara ve çevreye uyum* boyutuna ait 1., 4., 9., 28.; *stres yönetimi* boyutuna ait 22., 29., 31. ile *genel ruh hali* boyutuna ait 19. ve 33. bileşenler analiz dışında bırakılmıştır.

Ölçekte yer alan her alt boyutta birden fazla değişken (soru) kullanılmıştır. Likert tipi eşit aralıklı ölçüm şeklinin kullanıldığı anketlerde katılımcılardan bu değişkenlere birden beşe kadar bir değer atamaları istenmiştir. Likert tipi ölçekte en küçük değer olan (1) “kesinlikle katılmıyorum” ve en büyük değer olan (5) ise “kesinlikle katılıyorum” algısına denk gelmektedir.

Katılımcılara ayrıca cinsiyetleri, eğitim seviyeleri, mesleki unvanları, medeni durumları, işyerindeki pozisyonları ve deneyim sürelerini içeren sorular da sorulmuştur. Cinsiyet “Kadın” için 1, “Erkek” için 2 seçenekleri kullanılarak kaydedilmiştir. Eğitim seviyesi ise dört sınıfta kaydedilmiştir. Bunlar “1=Lise”, “2=Ön Lisans”, “3=Lisans” ve “4= Lisansüstü” dereceleridir. Katılımcılardan mevcut meslek unvanlarını “1=Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)”, “2=Serbest Muhasebeci (SM)”, “3=Mesleki Stajyer” ve “4=Diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı)” seçeneklerini kullanarak belirtmeleri istenmiştir. Katılımcılardan meslekteki deneyimlerini belirtmeleri için “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 kullanmaları istenmiştir.

3.2. Verilerin Toplanması

Bu saha çalışmasının evrenini, muhasebe bürolarında bağımlı olarak çalışan muhasebe meslek mensupları oluşturmaktadır. Türkiye’de, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) üyesi olan muhasebe meslek mensuplarının faaliyet durumu Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Muhasebe Meslek Mensupları Faaliyet Durumu Tablosu

UNVAN	BAĞIMLI	BAĞIMSIZ	TOPLAM
SM	4956	4669	9625
SMMM	41396	48234	89630
YMM	2156	2550	4706
TOPLAM	48508	55453	103961

Kaynak: <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/turkce/index.aspx>.
Erişim Tarihi: 22.11.2016

Tablo 1 incelendiğinde Türkiye’de faaliyette bulunan meslek mensubu sayısı 103 961’dir ve bu meslek mensuplarının 9625 tanesi Serbest Muhasebeci (SM), 89630 tanesi Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMM) ve 4706 tanesi de Yeminli Mali Müşavir (YMM) ünvanlarına sahiptir. Bağımlı olarak çalışan ve bu çalışmanın da evrenini oluşturan TÜRMOB üyesi muhasebe meslek mensuplarının sayısı ise 48508’dur. Ancak; tam sayım yoluyla araştırmamıza konu olan evrendeki tüm bireylere ulaşılarak veri toplanması zaman, enerji ve maliyet açısından mümkün olmadığından örnekleme yapılması zorunlu görülmüştür. Örnekleme sırasında ana kütleyle temsil edecek örneklem büyüklüğünü belirlemek için hedef kitledeki birey sayısının bilinmesi durumunda kullanılan

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2pq}$$

formülünden faydalanılmıştır (Cengiz ve Özden, 2003;8). Bu formüldeki;

n: Örnekleme alınacak birey sayısını,

N: Hedef kitledeki birey sayısını,

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığını,

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığını,

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

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasını ifade etmektedir.

Formül kullanılarak yapılan hesaplama³ ile örneklem büyüklüğü 381 olarak hesaplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan veri seti, Türkiye’nin çeşitli illerinde bağımlı olarak çalışan toplam 595 muhasebeciye yüz yüze uygulanan anketle ile oluşturulmuştur. Anket formunu dolduran katılımcılara araştırma hakkında bilgi verildikten ve araştırmanın bilimsel nitelikte olduğu, dolayısıyla gizlilik esaslarına göre katılımcılarının isimlerinin kullanılmayacağı taahhüt edildikten sonra, bu araştırmamıza katılım sağlanmıştır. Analizler sırasında,

³ $n = \frac{48508 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2(48508-1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 381$

anketlerden 128 tanesi güvenilir bulunmayarak elenmiş, kalan 467 anket analizlerde kullanılmıştır.

Tablo 2. Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Özellikler	f	%	Özellikler	f	%	Özellikler	f	%
Mesleki Unvanı			İşverindeki Pozisyon			Cinsiyet		
SMMM	95	20,3	Muhasebe Elemanı	262	56,1	Bayan	176	37,7
SM	77	16,5	Muhasebe Yöneticisi	145	31,2	Erkek	291	62,3
Mesleki Stajyer	53	11,4	Diğer	11	2,3	Toplam	467	100
Diğer	242	51,8	Toplam	49	10,4	Mesleki Denevim		
Toplam	467	100		467	100	1 yıldan az	26	5,6
Eğitim Seviyesi						1-5 yıl	135	28,9
Lise	100	21,4	Medeni Durum	263	56,3	6-10 yıl	117	25,1
Ön lisans	83	17,8	Evli	204	43,7	11-15 yıl	83	17,8
Lisans	257	55,0	Bekâr	467	100	15 yıl ve üstü	106	22,6
Lisansüstü	27	5,8	Toplam			Toplam	467	100
Toplam	467	100						

Örneklem dâhilinde elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının %62,3'ü erkek, %37,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %21,4'ü lise, %17,8'si ön lisans, %55'i lisans, %5,8'i lisansüstü derecesine sahiptir. Unvanlarının %20,3'ü SMMM, %16,5 SM, %11,4 Mesleki stajyer ve %51,8'i ise diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) olan katılımcıların, %56,3'ü evli, %43,7'si bekâr olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %56,1'i muhasebe elemanı, %31,2'si muhasebe yöneticisi, %2,3 denetçi ve %10,4 diğer pozisyonrakiler tarafından oluşmaktadır. Aynı zamanda katılımcılar %5,6'sı 1 yıldan daha az, %28,9'u 1-5 yıl, %25,1'i 6-10 yıl, %17,8'i 11-15 yıl ve %22,6'sı ise 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olduklarını belirtmişlerdir.

4. BULGULAR

4.1. Geçerlilik, Güvenilirlik ve Temel İstatistikler

Araştırmada muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ ve boyutlarının mesleki unvan, deneyim süresi ve eğitim seviyesine dayalı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla duygusal zekâ (kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali) değişkenine yönelik 24 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. Duygusal zekâ boyutuna ilişkin faktör yükleri matrisi ve güvenilirlik sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Duygusal Zekâya Ait Faktör Yükleri Matrisi ve Güvenilirlik Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri	Varyansı Açıklama Oranı (%)
GENEL RUH HALİ (Cronbach's α : 0,661)		13,89
Hayattan zevk almıyorum. Gülümsemek benim için zordur. Kendimi çok sık kötü hissederim.	.772 .762 .728	
KİŞİLERARASI İLİŞKİLER (Cronbach's α : 0,680)		13,88
Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler. Başka insanlara saygı duyarım. İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım	.816 .781 .576	
KİŞİSEL FARKINDALIK (Cronbach's α : 0,625)		13,62
İnsanlara, ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim. Başkalarına kızdığımda bunu onlara söyleyebilirim. Biriyle aynı fikirde olmadığımda, bunu ona söyleyebilirim.	.769 .752 .685	
ŞARTLARA VE ÇEVREYE UYUM (Cronbach's α : 0,642)		12,03
Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.	.829	

Güç bir durumla karşılaştığımda, konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.	.709	
STRES YÖNETİMİ (Cronbach's α : 0,623)		10,70
Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur. Çok fazla strese dayanamam.	.824 .772	
Toplam Varyansı Açıklanma Oranı (%)		64,14

Analiz sonucunda ortaya çıkan 5 faktör, toplam varyansın %64,14'ünü açıklamaktadır. Genel ruh halini temsil eden faktör 1, diğer faktörlerden bağımsız olarak tek başına toplam varyansın en büyük kısmını %13,89'unu açıklayabilmekte ve "genel ruh hali" faktörüne ilişkin değişkenleri içermektedir. Faktör 2, ilk faktörden bağımsız bir biçimde toplam varyansın %13,88'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, %13,62, %12,03 ve %10,70 olarak bulunmuştur. Her bir değişkenin ilgili faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyonla yüklendiği görülmüştür.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

DEĞİŞKENLER	GRH	Kİ	KF	ŞÇU	SY	Ort.	S.S.
Genel Ruh Hali	1.00					2,15	,94
Kişilerarası İlişkiler	-,244**	1.00				4,39	,58
Kişisel Farkındalık	-,124**	,260**	1.00			3,93	,75
Şartlara ve Çevreye Uyum	-,177**	,481**	,371**	1.00		4,21	,69
Stres Yönetimi	,272**	-,019	-,038*	-,064	1.00	3,13	1,04

GRH: Genel Ruh Hali, Kİ: Kişilerarası İlişkiler, KF: Kişisel Farkındalık, ŞÇU: Şartlara ve Çevreye Uyum, SY: Stres Yönetimi

Değişkenler arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında, duygusal zekâ alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı ve güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon sonuçlarına göre, şartlara ve çevreye uyum ile kişiler arasındaki ilişkiler (r : 0,481**; $p < 0.01$),

şartlara ve çevreye uyum ile kişisel farkındalık (r: 0,371**; p<0.01) ve stres yönetimi ile genel ruh hali (r: 0,260**; p<0.01) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde; genel ruh hali ile kişilerarası ilişkiler (r: -0.244**; p<0.01), genel ruh hali ile kişisel farkındalık (r: -0.124**; p<0.01) ve genel ruh hali ile şartlara ve çevreye uyum değişkenleri (r: -0,177**) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde, genel ruh hali değişkeninin duygusal zekânın boyutları olan kişilerarası ilişkiler, kişisel farkındalık ve şartlara ve çevreye uyum değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif; stres yönetimi değişkeni ile istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişkisinin olduğu görülmektedir. Tablo 5’de duygusal zekâ alt boyutlarını oluşturan değişkenlere ait ortalama ve standart sapmaların sonuçları verilmiştir.

Tablo 5: Duygusal Zekâ Alt Boyutları İle İlgili Temel İstatistikler

DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ	Ort.	Standart Sapma
GENEL RUH HALİ	2,151	,940
Hayattan zevk almıyorum.	2,083	1,266
Gülümsemek benim için zordur.	1,927	1,171
Kendimi çok sık kötü hissederim.	2,443	1,214
KİŞİLERARASI İLİŞKİLER	4,399	,589
Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.	4,265	,817
Başka insanlara saygı duyarım.	4,490	,672
İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım	4,443	,768
KİŞİSEL FARKINDALIK	3,939	,753
İnsanlara, ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.	3,940	,954
Başkalarına kızdığımda bunu onlara söyleyebilirim.	3,770	1,036
Biriyle aynı fikirde olmadığımda, bunu ona	4,107	,996
ŞARTLARA VE ÇEVREYE UYUM	4,219	,695
Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.	4,207	,803
Güç bir durumla karşılaştığımda, konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.	4,231	,817
STRES YÖNETİMİ	3,137	1,045
Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.	3,312	1,262
Çok fazla strese dayanmamam.	2,961	1,280

Tablo 5 incelendiğinde, duygusal zekâ alt boyutlarından “kişiler arası ilişkiler” boyutunun 4,399 ile en yüksek; “genel ruh hali” boyutunun ise 2,151 ile en düşük ortalama değerine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar muhasebe meslek mensuplarının özellikle kişilerarası ilişkilere büyük önem verdiği ve iletişimi ön planda tuttuklarını göstermektedir. “Genel ruh hali” boyutunun ortalama değerinin düşük olması ise soruların ters sorulmasından dolayı aslında olumlu yorumlanmaktadır. Bu sonuç muhasebecilerin hayattan zevk alan ve daima pozitif olan bir ruh haline sahip olduklarını göstermektedir.

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

4.2.1 Duygusal Zekâ ve Alt Boyutlarının Mesleki Ünvana Dayalı Farklılıkları

Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan duygusal zekâ ve alt boyutlarının Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Serbest Muhasebeci, mesleki stajyer ve diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) unvanlarına sahip denek grupları arasında her bir duygusal zekâ alt boyutuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek amacıyla oluşturulan H_1 (H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} , H_{1e}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (One - Way Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 6: Mesleki Ünvana Dayalı Gruplar Arası Farklılıklar İçin Anova Tablosu

DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ	F Değerleri
1. Duygusal Zekâ (H_1)	1,365
2. Genel Ruh Hali (H_{1a})	,779
3. Kişilerarası İlişkiler (H_{1a})	1,617
4. Kişisel Farkındalık (H_{1c})	,636
5. Şartlara ve Çevreye Uyum (H_{1d})	,586
6. Stres Yönetimi (H_{1e})	1,442
*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı	

Tablo 6’deki analiz sonuçları incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ ($F= 1,365$; $p>0,05$), genel ruh hali ($F=,779$; $p>0,05$), kişilerarası ilişkiler ($F=1,617$; $p>0,05$), kişisel farkındalık ($F= ,636$; $p>0,05$), şartlara ve çevreye uyum ($F= ,586$; $p>0,05$) ve stres yönetimi ($F= 1.442$; $p>0,05$) ortalamalarının mesleki

Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Meslek Ünvanları,
Meslekteki Deneyim Süreleri Ve Eğitim Seviyelerine Göre Farklılıkları

ünvana göre istatistiki olarak farklılaşmadığı görülmektedir (H_1 , H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} ve H_{1e} DESTEKLENMEDİ).

4.2.2 Duygusal Zekâ ve Alt Boyutlarının Deneyim Süresine Dayalı Farklılıklar

Çalışmada meslekteki deneyim sürelerine göre muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ ve alt boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla 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” olmak üzere, beş grupta sınıflandırılmıştır. Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan duygusal zekâ ve alt boyutlarının farklı deneyim süresine sahip denek grupları arasında her bir duygusal zekâ alt boyutuna göre farklılaşp farklılaşmadığını ölçmek amacıyla geliştirilen H_2 (H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_{2d} , H_{2e}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo: 7: Deneyim Süresine Dayalı Gruplar Arası Farklılıkları İçin Anova Tablosu

DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ	F Değerleri
1. Duygusal Zekâ (H_2)	2,738***
2. Genel Ruh Hali (H_{2a})	1,322
3. Kişilerarası İlişkiler (H_{2b})	,461
4. Kişisel Farkındalık (H_{2c})	1,734
5. Şartlara ve Çevreye Uyum (H_{2a})	,984
6. Stres Yönetimi (H_{2e})	1,657
*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı	

Tablo 7 incelendiğinde, muhasebe meslek mensuplarının genel ruh hali ($F=1,322$; $p>0,05$), kişilerarası ilişkiler ($F=,461$; $p>0,05$), kişisel farkındalık ($F= 1,734$; $p>0,05$), şartlara ve çevreye uyum ($F= ,984$; $p>0,05$) ve stres yönetimi ($F= 1.657$; $p>0,05$) ortalamalarının deneyim süresine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı (H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_{2d} , H_{2e} DESTEKLENMEDİ), buna karşın duygusal zekâ boyutu ortalamasının ise ($F=2,738$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı (H_2 DESTEKLENDİ) tespit edilmiştir. Farklılıkların kaynaklarını bulmak amacıyla yapılan analiz sonucunda; deneyim süresi 6-10 yıl olan muhasebecilerin duygusal zekâ düzeyleri, deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebe meslek mensuplarının 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.

4.2.3 Duygusal Zekâ ve Alt Boyutlarının Eğitim Seviyelerine Dayalı Farklılıkları

Faktör analizi ile sınıflandırılmış olan duygusal zekâ ve alt boyutlarının farklı eğitim seviyelerine sahip denek grupları arasında her bir duygusal zekâ alt boyutuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek amacıyla geliştirilen H_3 (H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} , H_{3d} , H_{3e}) hipotezlerinin tek yönlü varyans (Anova) analizi ile test edilmesi sonucu ortaya çıkan sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Eğitim Seviyelerine Dayalı Gruplar Arası Farklılıkları İçin Anova Tablosu

DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ	F Değerleri
1. Duygusal Zekâ (H_3)	1,285
2. Genel Ruh Hali (H_{3a})	2,898***
3. Kişilerarası İlişkiler (H_{3b})	1,277
4. Kişisel Farkındalık (H_{3c})	,762
5. Şartlara ve Çevreye Uyum (H_{3d})	1,608
6. Stres Yönetimi (H_{3e})	1,901
*0.001, **0.01, ***0.05 hata payı ile anlamlı	

Tablo 8 incelendiğinde, muhasebecilerin duygusal zekâ ($F= 1,285$; $p>0,05$), kişilerarası ilişkiler ($F=1,277$; $p>0,05$), kişisel farkındalık ($F= ,762$; $p>0,05$), şartlara ve çevreye uyum ($F= 1,608$; $p>0,05$) ve stres yönetimi ($F= 1,901$; $p>0,05$) ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (H_3 , H_{3b} , H_{3c} , H_{3d} , H_{3e} DESTEKLENMEDİ). Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebecilerin genel ruh haline ait analiz değeri ($F= 2,898$; $p<0,05$) ortalamasının eğitim seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı (H_{3a} DESTEKLENDİ) tespit edilmiştir. Araştırmada ileri sürülen hipotezlerle ilgili yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların özeti Tablo 9’de verilmiştir.

Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Meslek Ünvanları,
Meslekteki Deneyim Süreleri Ve Eğitim Seviyelerine Göre Farklılıkları

Tablo 9: Hipotezlerin ve Bulguların Özeti

HİPOTEZLER	DESTEKLENDİ / DESTEKLENMEDİ
H₁ : Muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri, meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,365; p>0,05)
H_{1a} : Duygusal zekânın genel ruh hali boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 0,779; p>0,05)
H_{1b} : Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,617; p>0,05)
H_{1c} : Duygusal zekânın kişisel farkındalık boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 0,636 p>0,05)
H_{1d} : Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 0,586; p>0,05)
H_{1e} : Duygusal zekânın stres yönetimi boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslek ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,442; p>0,05)
H₂ : Muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri, meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENDİ (F: 2,738; p<0,05)
H_{2a} : Duygusal zekânın genel ruh hali boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,322; p>0,05)
H_{2b} : Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 0,461; p>0,05)
H_{2c} : Duygusal zekânın kişisel farkındalık boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,734; p>0,05)
H_{2d} : Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 0,984; p>0,05)
H_{2e} : Duygusal zekânın stres yönetimi boyutu, muhasebe meslek mensuplarının meslekteki deneyim sürelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,657; p>0,05)
H₃ : Muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri, eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,285; p>0,05)
H_{3a} : Duygusal zekânın genel ruh hali boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENDİ (F: 2,898; p<0,05)

H_{3b} : Duygusal zekânın kişilerarası ilişkiler boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,277; p>0,05)
H_{3c} : Duygusal zekânın kişisel farkındalık boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 0,762; p>0,05)
H_{3a} : Duygusal zekânın şartlara ve çevreye uyum boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,608; p>0,05)
H_{3e} : Duygusal zekânın stres yönetimi boyutu, muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.	DESTEKLENMEDİ (F: 1,901; p>0,05)

5. SONUÇ

Araştırmada muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri sorgulanmış ve muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeylerinin, 5'li Likert ölçeği üzerinden yapılan değerlendirmeye göre, 3,567 düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç yüksek duygusal zekâyı göstermektedir. Muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri kişisel farkındalık, kişiler arası 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 “kişiler arası ilişkiler” boyutu, en düşük duygusal zekâ düzeyi ise 2,150 ortalama ile “genel ruh hali” boyutuna ait olduğu belirlenmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ, kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum ve genel ruh hali puanları ortalamalarının mesleki ünvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (One – Way Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Buna karşın, araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının stres yönetimi ortalamalarının mesleki unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (One – Way 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.

Muhasebe meslek mensuplarının 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 muhasebe meslek mensuplarının 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 muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri, deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Deneyim süresi 1-5 yıl olan muhasebe meslek mensuplarının 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. Bu sonuçlar, Acar (2001), Canbulat (2007), Sirem (2009), Esba (2009), Babaoğlu (2010), Konakay (2010)'ın çalışmalarını desteklerken; Doğan (2009), Eröz (2011) çalışmalarını desteklememektedir. Literatürde duygusal zekânın alt boyutları üzerinde farklılaşmanın olup olmadığı yönündeki çalışmalara rastlanmamaktadır.

Muhasebe meslek mensuplarının 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 muhasebe meslek mensuplarının 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. Bu sonuçlar, Acar (2001)'in çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâlarının farklılaştığı; Gürbüz ve Yüksel (2008)'in çalışanların

eğitim seviyesine göre kişilerarası ilişkiler boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edemediği çalışmalarını desteklemektedir. Buna karşın Canbulat (2007), Eröz (2011)'in çalışanların eğitim seviyesine göre duygusal zekâlarının farklılaştığı; Gürbüz ve Yüksel (2008)'in 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 ettiği çalışmalarını desteklemektedir.

Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının 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.

Bu çalışmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeylerini belirlenmesi ve duygusal zekâ ve boyutlarının mesleki unvan, deneyim süresi ve eğitim seviyesine dayalı olarak farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu amaçla Türkiye'nin çeşitli coğrafi bölgelerindeki muhasebe bürolarında (serbest muhasebeci ile serbest muhasebeci ve mali müşavirlik büroları) bağımlı olarak çalışan 467 muhasebe meslek mensubunun (mesleki stajyer, SM ve SMMM) katılımından elde edilen veri kullanılarak; duygusal zekâ düzeyleri Bar-On (1997) tarafından geliştirilen ve beş alt boyuttan oluşan duygusal zekâ modeli ele alınarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular, duygusal zekâ ve boyutları ile ilgili olarak farklı unvanlara sahip muhasebe meslek mensupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların olmadığını; duygusal zekâ ile ilgili olarak farklı deneyim süresine sahip muhasebe meslek mensupları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu; fakat duygusal zekâ boyutları ile ilgili olarak istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını; duygusal zekânın sadece genel ruh hali boyutu ile ilgili olarak farklı eğitim seviyelerine sahip muhasebe meslek mensupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırma, tüm alan araştırmalarında olduğu gibi bazı sınırlamalara sahiptir. Öncelikle araştırma Türkiye'deki muhasebe meslek mensupları üzerinde yapıldığı için; araştırmanın tasarımı,

yapılan analizler, ortaya çıkan sonuçlar ve bu sonuçların yorumlanması bu meslek grubu dikkate alınarak yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar diğer meslek grupları üzerinde yapılacak çalışmalar için yol gösterici olabilir. Ancak elde edilen bu bulguların diğer meslek gruplarında da geçerli olup olmadığı, söz konusu meslek gruplarında yapılacak araştırmalar sonucu elde edilebilir.

Araştırmanın analiz kısmında kullanılan veriler Türkiye'deki muhasebe meslek mensuplarından toplanmıştır. Bu sebeple çalışmanın sonuçları kolayda örnekleminin olumsuz yönleri nedeniyle Türkiye'deki tüm muhasebe meslek mensuplarına genellenemeyebilir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarının sosyal ve kültürel farklılıklardan dolayı diğer ülkelerdeki muhasebe meslek mensuplarına genellenmesi sırasında dikkatli olunmalıdır.

Kesitsel bir araştırma niteliğinde olan bu çalışmadaki veriler, tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Bu sebeple kesit araştırmalarında değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerden bir sonuç çıkarmak pek mümkün değildir. Zaman içinde meydana gelmiş olan ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarında olumlu veya olumsuz değişikliklere yol açmış olabilir. Bu gelişmeler ise, çalışmanın sonuçlarında değişikliğe yol açabilir. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda belirli bir zaman diliminde verilerin toplanması yerine farklı dilimleri içeren bir zaman sürecinde aynı kişilerden verilerin toplanması (longitudinal design) bu kısıtı engelleyebilir ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler daha güvenilir hale gelebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. 1999. "Emotional Intelligence in Organizations: A conceptualization", Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 125(2).
- Acar, F. T. 2001. Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik Ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Anari, N. N. 2012. "Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Journal Of Workplace Learning*, 24(4).
- Arslan, R., Efe, D., ve E. Aydın. 2013. "Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3).
- Aysel, L. 2006. *Liderlik ve Duygusal Zeka*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Babaoğlan, E. 2010. "Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ", *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1).
- Babbie, E. 1990. *Survey Research Methods*, Wadsworth, Belmont, CA.
- Baltaş, Z. 2011. *İnsanın Dünyasını Aydınlatan Ve İşine Yansıyan Işık Duygusal Zekâ* (4. Basım). Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Barbera, M. 1996. "The Future. Chartered Accountants", *Journal of New Zealand*, 75(11).
- Bar-On, R. 2005. "The Impact of Emotional Intelligence on Subjective Well-Being", *Perspectives in Education*, 23(2).
- Bar-On, R. 1997. *The Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): Technical Manual*, Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R., & Parker, J. D. 2000. *Bar-On Emotional Quotient Inventory: Youth Version, Technical Manual*, New York: Multi-Health Systems.
- Bilginoğlu, F. 1996. *İşletmelerde Maliyet-Karın Planlanması ve Kontrolü (Mühendisler İçin)*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Bramalge, J.E. 2009. *The Relationship Between Emotional Intelligence And Employment Tenure: A Study Of White Collar Workers In Allen Country Ohio*, (Unpublished Doctoral Thesis), University of Capella, Minnesota, United States of America.
- Brackett, M. 2004. "Emotional Intelligence And its Relation to Every Day Behavior", *Personality and Individual Differences*, 36.
- Canbulat, S. 2007. *Duygusal Zekânın Çalışanların İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Araştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Meslek Ünvanları,
Meslekteki Deneyim Süreleri Ve Eğitim Seviyelerine Göre Farklılıkları

- Carmeli, A. ve Z.E. Josman. 2006. "The Relationship Among Emotional Intelligence, Task Performance, And Organizational Citizenship Behaviors", *Human Performance*, 19(4).
- Carmeli, A. 2003. "The Relationship Between Emotional İntelligence And Work Attitudes, Behaviour And Outcomes: An Examination Among Senior Managers", *Journal of Managerial Psychology*, 18(8).
- Cengiz, E. ve B. Özden. (2003). "Perakendecilikte Büyük Alışveriş Merkezleri ve Tüketicilerin Büyük Alışveriş Merkezleri ile İlgili Tutumlarını Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış*, 3.
- Cook, G.,L., Darlene Bay, Beth Visser, Jean E. Myburgh, ve J. Njoroge. 2011. "Emotional Intelligence: The Role of Accounting Education and Work Experience", *Issues in Accounting Education*, 26(2).
- Cooper, R.K. ve A. Sawaf. 2010. *Liderlikte Duygusal Zekâ, Sistem Yayıncılık, İstanbul*.
- Damasio, A. 1999. *The Feeling of What Happens: Body, Emotion and the Making of Consciousness, Harcourt Brace*.
- Day, A.L. ve S.A. Carroll. 2004. "Using an Ability-Based Measure of Emotional Intelligence to Predict Individual Performance, Group Performance, and Group Citizenship Behaviour", *Personality and Individual Differences*, 36.
- Doğan, N. 2009. *Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Doğan, S. Ve Ö. Demiral. 2007. "Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü Ve Önemi", *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1).
- Eröz, S.S. 2011. *Duygusal Zekâ Ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa*.
- Esba, M. 2009. *Turizm İşletmelerinde Yöneticilerin Duygusal Zekâlarının Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir*.
- French, G.R. ve R.E. Copping. 2000. "Educational Issues Challenging the Future of the Accounting Profession", *Ohio CPA Journal*, 59(3).

- Gammie, B., Gammie, E. ve E. Cargill. 2002. "Personal Skills Development in the Accounting Curriculum", *Accounting Education*, 11(1).
- Geçici, E. 2014. Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Goleman, D. 2013. *Focus: The Hidden Driver of Excellence*, Harper Collins.
- Goleman, D. 2012. *İşbaşında Duygusal Zeka* (10. Baskı) (çev. H. Balkara), Varlık Yayınları A.Ş., İstanbul.
- Goleman, D. 1995. *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*, (Çev. Banu Seçkin Yüksel, 2005), 29. Bası, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Güleryüz, G., S. Güney, E. M. Aydın ve O. Aşan. 2008. "The Mediating Effect of Job Satisfaction Between Emotional Intelligence and Organizational Commitment Of Nurses: A Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 45.
- Güney, S. 2004. *Davranış Bilimleri*, (2.Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Günsel, A., A. E. Akgün ve H. Keskin. 2010. "Duygusal Zeka Takım Öğrenmesi İlişkisi: Yazılım Geliştirme Takımları Üzerinde Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3).
- Gürbüz, S., ve M. Yüksel. 2008. "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2).
- Gürsoy, A. 2005. *Liderlikte Duygusal Zekâ*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Gürsoy, D., ve E. Gavcar. 2003. "International Leisure Tourists' Involvement Profile", *Annals of Tourism Research*, 30(4).
- Hair, F.J., C.W. Black, J. B. Babin, E. R. Anderson ve L.R. Totham. 2005. *Multivariate Data Analysis*, Person Printice Hall, Sixth Edition, New Jersey.

Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Meslek Ünvanları,
Meslekteki Deneyim Süreleri Ve Eğitim Seviyelerine Göre Farklılıkları

- Hall, M., Smith, D., ve K.L. Smith. 2005. "Accountants' Commitment To Their Profession: Considering Multiple Dimensions of Professional Commitment And Opportunities for Future Research", *Behavioral Research in Accounting*, 17(1).
- İşmen, A. E. 2001. "Duygusal Zeka Ve Problem Çözme", M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 13.
- Jones, G.E. ve A. Abraham. 2007. "Education Implications of the Changing Role of Accountants: Perceptions of Practitioners, Academics and Students, The Quantitative Analysis of Teaching and Learning in Business", *Economics and Commerce*", *Forum Proceedings, The University of Melbourne*, 9 February.
- Kalbers, L.P., ve W.J. Cenker. 2007. "Organizational Commitment and Auditors in Public Accounting", *Managerial Auditing Journal*, 22(4).
- Kızıllı, Ş. 2014. Öğretmenlerin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki (Balıkesir İli Örneği), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Konakay, G. 2010. "Akademisyenlerin Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin İş Tatmine Etkisinin Analizi: Kocaeli Üniversitesi Örneği", *Bilgi Ekonomisi*.
- Kumar, J.A. ve B. Muniandy. 2012. "The Influence of Demographic Profiles on Emotional Intelligence: A Study on Polytechnic Lecturers in Malaysia", *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1).
- Law, K. S., Wong, C. S., ve L.J. Song. 2004. "The Construct And Criterion Validity Of Emotional Intelligence And Its Potential Utility For Management Studies", *Journal of Applied Psychology*, 89.
- Malhotra, N. K. 1999. *Marketing Research*, 3.Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- 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.

- Min, J.C.H. 2012. "A Short-Form Measure for Assessment of Emotional Intelligence for Tour Guides: Development and Evaluation", *Tourism Management*, 33.
- Mohamadkhani, K. ve M.N. Lalardi. (2012). "Emotional Intelligence And Organizational Commitment Between the Hotel Staff in Tehran", *American Journal of Business and Management*, 1(2).
- Mumcuoğlu, Ö. 2002. Bar-On Duygusal Zekâ Testi Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Nicholls, S. Wegener, M., Bay, D. ve G.L. Cook. 2012. "Emotional Intelligence Tests: Potential Impacts on the Hiring Process For Accounting Students", *Accounting Education: An International Journal*, 21(1).
- Nikolaou, I., ve I. Tsaousis. 2002. "Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment", *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4).
- Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, New York.
- Örücü, E. ve Ç. İzci. 2015. "Otel Çalışanları Açısından Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 45.
- Rathi, N. P., ve R. Rastogi. 2009. "Assessing The Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Self-Efficacy And Organizational Commitment", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35.
- Ravichandran, T. ve R. Arun. 1999. "Total Quality Management in Information Systems Development: Key Constructs And Relationship", *Journal of Management Information Systems*, 16(3).
- Santos, J.R.A. 1999. "Cronbach's Alpha: A Tool for Assessing the Reliability of Scales", *Journal of Extension*, 37(2).
- 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).

Muhasebe Meslek Mensuplarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Meslek Ünvanları,
Meslekteki Deneyim Süreleri Ve Eğitim Seviyelerine Göre Farklılıkları

Sharma, S. 1996. Applied Multivariate Techniques, John Wiley&Sons
Inc., New York.

Stys, Y ve S.L. Brown. 2004. “A Review of the Emotional Intelligence
Literature and Implications for Corrections”, Research Report,
Research Branch Correctional Service of Canada, (March).

Sudak, M.K. ve C. Zehir. 2013. “Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş
Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”, Yönetim Bilimleri
Dergisi, 11(22).

Sütlü, S. A. 2013. Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik
İlişkisi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek
Lisans Tezi, İstanbul.

Salovey, P. ve J.D. Mayer. 1990. “Emotional Intelligence”,
Imagination, Cognition and Personality, 9(3).

Sy, T., Tram, S., ve L.A. O’Hara. 2006. “Relation of Employee and
Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and
Performance”, Journal of Vocational Behavior, 68.

Schyns, B., ve J.R. Meindl. 2006. “Emotionalizing Leadership in a
Cross-Cultural Context”, In W. H. Mobley & E. Weldon (Eds.),
Advances in Global Leadership, 4: 39-59, JAI Press, New York.

Şahin, N. H., M. Güler ve H.N. Basım. 2009. “A Tipi Kişilik
Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekanın Stresle Başa Çıkma ve
Stres Belirtileri ile İlişkisi”, Türk Psikiyatri Dergisi, 20(3).

Wong, C., ve K.S. Law. 2002. “The Effects of Leader and Follower
Emotion Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory
Study”, The Leadership Quarterly. 13(3).

Van Rooy, D.L., A. Alonso ve C. Viswesvaran. 2005. “Group
Differences in Emotional Intelligence Scores: Theoretical and
Practical Implications”, Personality and Individual Differences, 38.

Yıldırım, O., F. Tektüfekçi, ve Y.C. Çukacı. 2004. “Modern Toplum
Hastalığı: Stres Ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerindeki Etkileri”,
Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Dergisi, 9(2).