


DUYGUSAL ZEKANIN BİREYSEL YENİLİKÇİ DAVRANIŞA ETKİSİ: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA *

 Tugay ÜLKÜ^a

Öz

Araştırma yenilikçi olmayı etkileyen faktörlerin tespit edilebilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Bu kapsamda anket yoluyla Bireysel Yenilikçilik ve Duygusal Zeka ilişkisine dayalı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler öğrencileri oluşturmaktadır. Anket aracılığıyla 402 öğrenciye ulaşılmıştır. Veriler SPSS 20 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin sıklık değerlerine bakılmış, t-testi ve ANOVA testi ile birlikte değişkenler için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre lisans bölümleri arasında bireysel yenilikçilik puan türleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca korelasyon analizi sonucunda değişkenlerin pozitif ve güçlü bir ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise duygusal zekanın bireysel yenilikçiliği açıklama oranının yüzde 25 olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Yenilikçilik, Girişimcilik.



THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON INDIVIDUAL INNOVATIVE BEHAVIOR: A RESEARCH ON TOKAT GAZİOSMANPAŞA UNIVERSITY STUDENTS

Abstract

This research was designed to identify the factors that effect innovation. In this context, this research was conducted via questionnaires which based on the relationship between Emotional Intelligence and Individual Innovativeness. The area of the study is Gaziosmanpaşa University, Faculty of Economics and Administrative Sciences. 402 students were reached in this study. In data analysis, SPSS 20 package program was used. Descriptive statistics, t-test, One-Way ANOVA, correlation and regression analysis was used for examined the data. As a result from analysis, there were detected significant differences between undergraduate departments based on individual innovativeness points. Besides, was detected positive and strong relationship between the variables via the correlation analyze. Finally, as a result of the regression analyze, it was determined that the explanation rate of individual innovativeness with emotional intelligence is 25%.

Key Words: Emotional Intelligence, Innovativeness, Entrepreneurship



* Bu makale 23-25 Eylül 2020 tarihleri arasında düzenlenen 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde sunulmuş bildirinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş halidir.

^a Arş. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, tugay.ulku@gop.edu.tr

Giriş

Sürekli değişimin yaşandığı, küreselleşmenin her ülke için öngörülemez sonuçlar doğurduğu ve özellikle son dönemde yaşanan büyük krizlerin (doğal afetler, salgın hastalıklar-COVID-19, ekonomik krizler, terörist faaliyetler vb.) etkisiyle yenilikçi olmak ve yenilikçi davranmak çok daha önemli bir hale gelmiştir. Toplumu oluşturan bireylerin ve sistemlerin hemen hepsi bilgiye artık son derece kolay bir şekilde ulaşabilmektedir. Dolayısıyla yenilikçi olmak artık olmazsa olmaz bir kavramdır. Yöneticilerin ve liderlerin çalışanlarından beklentilerinin karşılanabilmesi ya da bireyin kendi vizyonu doğrultusunda birtakım planlar yapması, sahip olunan yenilikçi düşünce tarzıyla doğrudan ilgilidir. Bireysel anlamda yenilikçi bir anlayışa sahip olmadan topluluk anlamında yenilikçi olmaktan bahsedilemez. Organizasyonu oluşturan sistemlerin de bireylerden oluştuğu varsayımından hareketle; verimli çalışabilen, stratejik planlarını uygulamada sıkıntı çekmeyen ve sahip olunan iklim açısından bireylerin tercih ettikleri bir işletme olabilmek 'Bireysel Yenilikçilik' düşüncesinin benimsenmesine bağlıdır.

Bireysel yenilikçilik düşüncesi herkesin eşit oranda sahip olduğu bir düşünce sistemi değildir. Şüphesiz ki yaşayan her canlının düşünme yeteneği yoktur ve düşünme yeteneği olanlar içerisinde de farklı düşünceleri benimseyenler olmaktadır. İşte bireyler yenilikçilik düşüncesi de bireyler arasında farklı farklı anlamlandırılmaktadır. Bireysel yenilikçilik düşüncesinin farklı anlamlandırılması temelinde sözel olmayan (non-verbal) bir zeka yapısının varlığı neticesinde oluşmaktadır. Sözel olmayan bu zeka yapısının literatürdeki karşılığı 'Duygusal Zeka' kavramıdır. Duygusal zeka kısaca kişinin kendisini ve çevresini anlamlandırması olarak ifade edilebilir. Yenilikçi olmak da çevredeki değişimleri doğru bir şekilde anlamlandırmakla ilgilidir. Kendisini ve çevresini iyi analiz edemeyen bireylerin yenilikçi olmaları da beklenemez. Dolayısıyla bu çalışmada 'Bireysel Yenilikçilik' ve 'Duygusal Zeka' kavramları alt boyutları ile beraber ilişkilendirilmiştir.

Yapılan ilişkilendirmenin temelinde ülkemizdeki 'Girişimcilik' faaliyetlerinin yetersizliği yatmaktadır. Ülkemizde özellikle son dönemde KOSGEB gibi kurumların da desteğiyle yapılan sermaye yatırımları doğrultusunda çok sayıda işletme kurulmakta, ancak bu işletmelerin büyük çoğunluğunun yenilikçi/girişimci olarak değerlendirilmelerinin mümkün olmadığı gözlemlenmektedir. İnovasyon, yaratıcılık, yenilikçilik ve yenilenme gibi kavramlar girişimciliğin temelini oluşturmaktadır. Girişimcilik, daha önce denenmemiş bir fikrin risk alınarak uygulanmasıdır. Yapılan bu genel tanımlamanın içerisinde sermaye koyma, organizasyonu bir araya getirme gibi faaliyetler de bulunmaktadır. Girişimcilik konusunda en önemli husus yeni ve değerli bir risk almaktır. Bu açıdan ülkemizde girişimcilik çok yanlış bir anlamda kullanılmaktadır. Piyasada faaliyette bulunan işletmelere benzer işletmelerin kendilerini yenilikçi olarak lanse etmeleri, esasında yenilikçilik kavramının tam anlamıyla içselleştirilemediğinin göstergesidir. Yeni bir kafe ya da fast-food restoranı açmayı girişimcilik olarak değerlendirmek mümkün değildir. Bu açıdan bakıldığında ülkemizde girişimcilik konusunda büyük eksiklikler olduğu düşünülmektedir. Girişimcilikle doğrudan ilişkili olan 'Bireysel Yenilikçilik' ve 'Duygusal Zeka' kavramlarının analiz edilmesi hem ülkemiz hem de literatüre katkı açısından faydalı olacaktır. Bu noktada çalışmanın temel amacı bireylerin doğumdan itibaren aileleri, arkadaşları, öğretmenleri vb. çevrelerden aldıkları eğitimin ve oluşan duygu ve düşünce tarzının bireysel yenilikçilik ve duygusal zeka kavramları açısından analiz edilmesidir.

A. LİTERATÜR ANALİZİ

1. Duygusal Zeka Kavramı

Geçmiş yıllarda duygu ve zeka kavramlarının tanımlamaları yapılırken, zeka kavramının üstün olduğu görüşü hakim durumdadır. Young (1936) çalışmasında duygu kavramını “*bireyin tamamını kapsayan şiddetli düzensizlik/karmaşalendişe*” olarak tanımlamıştır. Aynı şekilde Young (1943) bir başka tanımlamasında duyguyu, beyin kontrolünün tamamen kaybedilmesi olarak ifade etmiştir. (Barrett ve Salovey, 2002: xii) Görüldüğü üzere bundan 60-70 yıl öncesinde duygu kavramı zeki insanlarda olması gereken bir davranış biçimi olarak görülmemekteydi. Daha sonra özellikle 1980’lerden itibaren sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmaların yaygınlaşması ve zeka kavramının da boyutlandırılması ile birlikte bilişsel zekanın tek başına zeka düzeyini açıklayamayacağı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar neticesinde bireyleri aile, sosyal ve iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklar karşısında çözüm üretirken duygusal zekalarını da kullandıkları tespit edilmiştir (Barrett & Salovey, 2002).

Duygusal zeka yapısının en önemli savunucularından olan Salovey ve Meyer, duygusal zekayı sosyal zekanın alt sistemi olarak görmektedirler (Salovey & Meyer, 1990, s. 189). Sosyal zeka kavramını literatüre kazandıran kişi ise Thorndike’tır. Thorndike (1920)’a göre sosyal zeka; insan ilişkilerinde akılcıca davranılabilmesi için kadınları, erkekleri, çocukları ve yetişkinleri anlayabilme yeteneğidir. Salovey ve Meyer’de bu tanımlamadan hareketle duygusal zekayı sosyal zekanın alt boyutu olarak görmekte ve duygusal zekayı şöyle tanımlamaktadır: “*kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını ve hislerini gözlemleyebilme ve mevcut duygu ve hisler arasındaki farklılıkları tespit ederek ortaya çıkan bilgilere göre kişilerin düşüncelerini ve davranışlarını anlamlandırma yeteneğidir.*” (Salovey & Meyer, 1990, s. 189).

Duygusal zekanın anlamlandırılması noktasında araştırmacılar ve akademisyenler arasında bir takım görüş farklılıkları bulunmaktadır. Duygusal zekanın yetenek modeli ya da birleşik bir model olup olmaması bu ayrımlardan bir tanesidir (Aydemir, 2015, s. 13). Goleman (1995) çalışmasında duygusal zekanın yeterlilik noktasına vurgu yaparken Bar-On (1997) ise duygusal zekanın bilişsel olmayan birleşik bir model olduğunu savunmaktadır (Schutte vd. 1998, s. 168-169). Son yıllarda üzerinde kararlılıkla durulan görüşe göre bireyler algılama, anlama ve duygusal bilgilerin kullanımı konusunda yetenek olarak birbiriyle eşit değildir. Bu bağlamda kişilerin sahip oldukları farklı yeteneklere göre duygusal hayatlarını dış çevreye karşı yönlendirdikleri öne sürülmektedir. Bahsedilen duygusal yeteneklerin temelini de duygusal zeka oluşturmaktadır. Salovey ve Meyer bu genel kabul görmüş yetenek temelli duygusal zeka modellemesinin mimarları konumundadır. (Chan, 2006, s. 1043) Bu çalışma da Salovey ve Meyer’in geliştirdiği yetenek temelli duygusal zeka modellemesi üzerine kurulmuştur.

2. Bireysel Yenilikçilik Kavramı

Yenileşmeye açık olmayan bireyler ve sistemler için büyümek ve yaşam mücadelesi vermek oldukça zor olabilmektedir. Bilgi teknolojilerindeki gelişme ile birlikte bireylerin ve organizasyonların kendilerini gelecek için en uygun şekilde konumlandırabilmeleri büyük miktarda yenilikçi düşünce tarzıyla sağlanmaktadır (Goyal & Akhilesh, 2007, s. 209).

Yenilikçilik kavramının tanımlanmasında bir takım görüş farklılıkları bulunmaktadır. Kavramın doğasında en basit anlamıyla İngilizce 'new idea' olarak tanımlanan 'yeni düşünce' bulunmaktadır (Glynn, 1996: 1081). Yenilik, yenileşme ve inovasyon gibi kavramlar yenilikçilik ile eş anlamlı kullanılmaktadır. Bu kavramlar içerisinde en yaygın olarak kullanılan inovasyon, yenilik olarak adlandırılan şeylerin ticari bir değer yaratması anlamında kullanılmaktadır. Yani toplumsal ve ekonomik göstergeleri değiştirmeyi başarabilen yenilikler inovasyon olarak değerlendirilmekte ve bu noktada eskiyi yenisiyle değiştirmek olarak adlandırılan yenilikçilik kavramından ayrılmaktadır (Kılıçer, 2011, s. 2).

Yenilikçi olma ya da yenilikleri benimseme noktasında literatürde en çok kabul gören çalışma Rogers (1995)'in 'Diffusion of Innovation'-'Yeniliklerin Yayılması' eseridir. Rogers'a göre yeniliklerin yayılması dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar herkes için aynı anda gerçekleşmemekte ve bunun sonucunda 'yeniliklerin benimsenmesi' kavramı ortaya çıkmaktadır. Rogers (1995) yeniliklerin benimsenmesi ile ilgili olarak da beş farklı evreden bahsetmiştir (Kılıçer, 2011, s. 18).

Bireylerin yenilikleri benimseme evrelerinin farklı olması sebebiyle yenilikçilik düzeylerinin tespit edilmesi yeniliğe adapte olma kararı verildikten sonra tespit edilmelidir (Agarwal ve Prasad, 1998: 206). Yenilikçilik yapısı bireylerin yeni düşüncelere verdiği tepkiler arasındaki farklılıklar üzerine kurulmaktadır. Bu farklılıklar üzerinden literatürde genel kabul görmüş üç farklı yenilikçilik yaklaşımı ortaya çıkmıştır: Davranışsal Yenilikçilik, Genel Kişilik Özelliği Olarak Yenilikçilik ve Alana Özgü Yenilikçilik (Goldsmith & Foxall, 2003, s. 324). Rogers (1995, s. 193) yenilikçiliği 'Genel Kişilik Özelliği' bağlamında ele almış ve *Yenilikçiler, Öncüler, Sorgulayıcılar, Kuşkuçular ve Gelenekçiler* olmak üzere Bireysel Yenilikçilik düzeylerini beş farklı kategoride incelemiştir (Kılıçer, 2011). Bu çalışma da Rogers'ın beş farklı yenilikçilik düzeyi modellemesi üzerine kurulmuştur.

3. Duygusal Zeka ve Bireysel Yenilikçilik İlişkisi

Mevcut sosyal, ekonomik ve kültürel çevrede başarılı olmuş girişimler içerisinde özellikle zeka barındıran girişimlerdir (Glynn, 1996, s. 1081). Yenilikçi, yaratıcı ve girişimci olma kavramları birbirini besleyen kavramlardır.

Son yıllarda başarılı olarak adlandırılan kişilerin ve çalışma prensiplerinin incelenmesi sonucu, başarıya etki eden faktörlerden biri olarak duygusal zeka kavramı ön plana çıkmaktadır. Önceki yıllarda başarılı işletmelerin kökenlerinde duygulara yer verilmemekte iken, 21.yy'da gerek akademisyenler gerekse yöneticiler tarafından araştırılan duygusal zeka kavramı sayesinde günümüzün başarılı kişilerinin ve organizasyonlarının sadece bilişsel zekaya değil aynı zamanda zekanın bir başka türü olan duygusal zekaya da ihtiyaç duydukları görülmektedir (Boren, 2010; Morris, Kuratko & Covin, 2010; Bahadori, 2012; Kaur, 2012; Ngah & Salleh, 2015).

Duygusal zeka ve bireysel yenilikçilik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde yerli ve yabancı yayınlarda iki kavram arasında doğrudan ilişki kuran yayınların sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Öte yandan taranan yayınlarda genel olarak duygusal zeka ve girişimcilik ilişkisi kurulmuş ve yenilikçilik açısından bireysel değil grup ya da organizasyon bazlı araştırmalar yapılmıştır.

Girişimcilerin yenilikçilik düzeyleri üzerine yapılan bir çalışmada başarılı girişimcilerin sahip oldukları duygusal zekalarını yenilikçi olma noktasında maksimum verimle kullandıkları tespit edilmiştir (Ngah & Salleh, 2015). Yine aynı doğrultuda yapılan bir çalışmada, çalışanların duygusal zeka düzeyleri ile iş yerindeki çatışma ve yenilikçilik arasındaki ilişki ele alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre duygusal zeka düzeyi yüksek olanların iş yerinde daha az çatışma yaşadıkları ve yenilikçi davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları tespit edilmiştir (Suliman & Al-Shaikh, 2007: 217-218).

Kaur (2012) çalışmasında duygusal zeka ile inovasyon arasındaki ilişkiyi incelemiş ve duygusal zekanın dikkatli düşünme, yaratıcı çözümler üretme ve karar alma mekanizmalarında önemli rolü olduğunu tespit etmiştir. Burada gözden kaçırılmaması gereken nokta ise bahsi geçen kavramların hepsinin yenilikçi ve yaratıcı olma kavramlarının tamamlayıcı parçaları olduğudur.

Yenilikçi olmayı etkileyen faktörlerden birisi de bireylerin çalıştıkları sektörlerdir. Özellikle ülkemizde kamu sektörü ve özel sektör ayrımı çok fazladır. Bununla ilgili çalışmada Orhan ve Dinçer (2012) duygusal zeka ile yenilikçi iş davranışları arasında çok güçlü olmasa da pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Çalışmada tespit edilen bir diğer önemli nokta ise özel sektör banka çalışanlarının kamu sektörü banka çalışanlarından daha yenilikçi davranışlar sergilediklerinin belirlenmesidir.

Goyal ve Akhilesh (2007) çalışmalarında yenilikçiliğin ya da inovasyonun çalışma grupları açısından tanımlanmasında bilişsel zekanın, duygusal zekanın ve sosyal sermayenin grup davranışlarını açıklamada yüksek derecede pay sahibi olduğunu belirtmişlerdir.

Bir başka çalışmada Glynn (1996) zekanın açıklanmasının karmaşık olduğunu belirtmiş ve bireysel zekayı oluşturan parçaların –içerisinde bilişsel ve duygusal zekanın da olduğu- çeşitli faktörlerle bir araya gelerek –motivasyon, kişilik, beklenti vb.- örgütsel yaratıcılığa sebep olduğunu ve örgütsel yaratıcılığın da örgütsel yenilikçiliği desteklediğini açıklayan bir model oluşturmuştur.

Jafri, Dem ve Choden (2016) tarafından yapılan çalışmada duygusal zeka ile yaratıcılık arasındaki ilişki proaktif kişilik özelliği ve örgüt ikliminin moderatör etkisi çerçevesinde incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre duygusal zeka ile yaratıcılık arasında yüksek derecede pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Özellikle duygusal zekanın yüksek olduğu, proaktif kişilerde örgüt ikliminin yaratıcılığı desteklemesi ilişkinin gücünü arttırmaktadır. Benzer bir diğer çalışmada liderlerin duygusal zeka düzeyleri yaratıcılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre duygusal zeka düzeyleri yüksek liderlerin yaratıcılık düzeylerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir (Rego vd., 2007).

Görüldüğü üzere duygusal zeka ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen yerli ve yabancı yayınların sayısı oldukça azdır (Cross & Travaglione, 2003; Neghabi, Yousefi & Rezvani, 2011). Araştırmacılar daha ziyade duygusal zeka ile girişimcilik ve yaratıcılık kavramları arasındaki ilişkiyi örgüt bazında incelemiştir (Ngah & Salleh, 2015). Her ne kadar girişimcilik ve yaratıcılık kavramları yenilikçilik (inovasyon) kavramından ayrı düşünülmesinde de –çünkü her girişimcilik içerisinde değerli bir yenilik barındırmaktadır (Aidis, 2003, s. 4)- açıkça görülmektedir ki literatürde duygusal zeka ve bireysel yenilikçilik kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ciddi bir boşluk söz konusudur. Bu çalışmada duygusal zeka ile bireysel yenilikçilik kavramları arasındaki etkileşime yönelik olarak, literatür taraması sonucunda oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H₁: Bireylerin Duygusal Zeka Düzeyleri Bireysel Yenilikçilik Düzeylerini Etkilemektedir.

B. TASARIM ve YÖNTEM

1. Araştırmanın Problemi

İletişim ve bilgi teknolojilerindeki inanılmaz gelişmeler sonucunda bireyler ve organizasyonlar bilgiye daha kolay ulaşabilmektedir. Dolayısıyla sürekli gelişimi ve değişimi hedefleyen kişiler ve yapılar için yenilikçi olmak ve yenilikçi kalmak çok önemlidir. Yenilikçi olmak beraberinde başarıyı da getirecektir. Yenilikçi düşünce sisteminin oluşturulabilmesi öncelikle bireylerin zihinlerinde, duygu ve düşüncelerinde yenilikçi olmaları ile mümkündür. Bireysel anlamda alınan eğitimler ve tecrübe ile olgunlaşan duygu ve düşünceler yenilikçi olma noktasında zeka ile entegre olmuştur. Bu kapsamda duygusal zeka olarak da adlandırılan zeka türünün yenilikçi olma ve yenilikçi kalma mekanizmasındaki görevinin ne olduğunu tespit edebilmek araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

2. Araştırmanın Hipotezleri

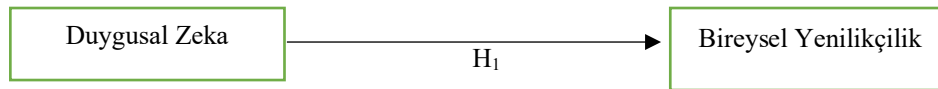
Ülkemizde insanların yeniliklere karşı hemen adapte olamadıkları ve katma değerli fikirler ortaya koyamadıkları bilinen bir gerçektir. Yenilikçi ve girişimci olmanın sadece risk almak anlamına gelmediğinin bilinmesinde fayda bulunmaktadır. Bu sorundan hareketle hazırlanan bu araştırma üniversitede lisans eğitimi devam eden öğrencilerin yenilikçilik düzeylerinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Yenilikçilik düzeyini etkilemesi muhtemel kavramlardan biri olarak yukarıda açıklanan duygusal zeka kavramı da araştırmanın bir diğer değişkenidir. Bu çerçevede araştırmanın hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Bireylerin Duygusal Zeka Düzeyleri Bireysel Yenilikçilik Düzeylerini Etkilemektedir.

3. Araştırmanın Tasarımı

Araştırmada bireysel yenilikçilik düşüncesinin daha iyi anlaşılabilmesi adına duygusal zeka ile nedensellik ilişkisi kurulu açıklayıcı araştırma modeli tasarlanmıştır. Çalışmada tümdengelimci bir anlayışla, sayısal verilerden yararlanılarak nicel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Oluşturulan model Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Duygusal Zeka ve Bireysel Yenilikçilik Arasındaki Etkileşim Modeli



4. Araştırmanın Örnekleme Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Lisans öğrencilerinin farklı farklı bölümlerde bulunmalarının araştırma sonucunu etkileyebileceği varsayımı ile tabakalı örnekleme modeli tercih edilmiştir. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 2017-2018 Eğitim-Öğretim Yılı Güz döneminde kayıtlı 2423 Normal Öğretim ve 2048 İkinci Öğretim öğrencisi bölümlerin kontenjanları oranında tabakalara ayrılmıştır. En az 350 kişiye ulaşılabilceği düşüncesiyle altı farklı lisans programı homojenliği bozmayacak şekilde

sınıflandırılmıştır. Tabakalara uygulanacak anketler her bölümden öğrenciler üzerine rastgele seçilmiştir. Uygulama sonucunda dağıtılan 410 anketin 402 tanesi geçerli kabul edilmiştir.

Çalışmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgilere yönelik ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümde ise 12 ifade ve 4 boyuttan oluşan duygusal zeka ölçeği ile 20 ifadeden oluşan bireysel yenilikçilik ölçeği kullanılmıştır. Duygusal zeka ölçeğinin orijinal hali Schutte ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen 33 ifadeli ölçeğin Chan (2006) tarafından 12 ifadeye indirgenmiş versiyonudur. Bireysel yenilikçilik ölçeği ise Hurt ve arkadaşları (1977) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ise Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından yapılmıştır. Oluşturulan ölçekler 5'li Likert Tipi ölçeklerdir. Geri dönüşü sağlanan 402 anket SPSS 20. istatistik paket programı ile analiz edilmiştir.

5. Araştırmada Kullanılan Analiz Teknikleri

Araştırmanın analiz kısmında elde edilen veriler üzerinden demografik soruların sıklık düzeyleri ve yüzdelere bakılmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik testi yeniden yapılmıştır. Demografik değişkenler arasındaki farklılıkların tespit edilebilmesi amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizde kullanılmıştır. Son olarak, araştırmanın problemini oluşturan değişkenlerin etkileşimini tespit edebilmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

C. BULGULAR ve TARTIŞMA

1. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçek veya ölçeklerin güvenilirliği önemli bir konudur. Kullanılan ölçeklerin ölçülmek istenen değişkeni ne kadar yansıttığının belirleyicisi olarak kullanılan en yaygın ve güçlü yöntem Cronbach alfa katsayısıdır. Bu değerler Nunnally'nin ifade ettiği 0.70 değerinden büyük olduğu için (Gürbüz & Şahin, 2017, s. 157-158) araştırmada kullanılan ölçekler güvenilir kabul edilmektedir.

Tablo 1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları

<i>Değişkenler</i>	<i>Cronbach's Alpha Katsayısı</i>	<i>İfade Sayısı</i>
Duygusal Zeka	,845	12
Bireysel Yenilikçilik	,743	20

Araştırma kapsamında daha önceden başka çalışmalarda kullanılmış olan ölçeklerin faktör yapısını koruyup korumadığını, faktör yapısı korunuyorsa hangi oranda korunduğunu incelemeye yönelik olarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

<i>Parametreler</i>	<i>CMIN/DF</i>	<i>GFI</i>	<i>NFI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
Duygusal Zeka	1,959	,963	,943	,971	,049
Bireysel Yenilikçilik	2,006	,928	,855	,920	,050

*CMIN/DF (KiKare/Serbestlik Derecesi): 3'ten (bazı araştırmacılara göre 5'ten) küçük olmalıdır.

*GFI, NFI ve CFI: ,90 ile ,95 arası en uygun değerlerdir.

*RMSEA: ,08'den küçük değerler yeterli uyumu; ,05'ten küçük değerler iyi uyumu gösterir.

Tablo 2'deki değerlere göre araştırmada kullanılan ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi model uyum değerleri istenilen aralıklardadır. Kısaca ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu düşünülmektedir.

2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemini Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Geçerli kabul edilen 402 anket için katılımcıların demografik bilgileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde
Kadın	244	60.7
Erkek	158	39.3
Toplam	402	100
Yaş	Sıklık	Yüzde
18-20	66	16.4
21-23	299	74.4
24-26	36	9
27+	1	0.2
Toplam	402	100
Bölüm	Sıklık	Yüzde
ÇEEİ	31	7.7
İktisat	78	19.4
İşletme	80	19.9
Kamu Yön.	84	20.9
Maliye	73	18.2
Siyaset Bil. ve Ulus. İliş.	56	13.9
Toplam	402	100
Sınıf	Sıklık	Yüzde

Tugay ÜLKÜ

1.Sınıf	20	5.0
2.Sınıf	71	17.7
3.Sınıf	100	24.9
4.Sınıf	211	52.5
Toplam	402	100
Program Türü	Sıklık	Yüzde
Normal Öğretim	205	51.0
İkinci Öğretim	197	49.0
Toplam	402	100
Akademik Not Ortalaması	Sıklık	Yüzde
0-49.99	49	12.2
50-64.99	287	71.4
65-79.99	61	15.2
80-89.99	5	1.2
90-100	0	0
Toplam	402	100

Tablo incelendiğinde kadın katılımcıların sayısının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları ve sınıfları üzerinden değişkenlere yönelik bir değerlendirme yapılmayacağı için anketler bu anlamda rastgele dağıtılmıştır. Yukarıda anlatıldığı üzere tabakalı örnekleme metodu seçilmiş ve bu bağlamda anketlerin; bölümlerin ve program türlerinin hesaplanan değerleri üzerinden katılımcılara ulaştırılması sağlanmıştır.

Tablo 4. Bireysel Yenilikçilik Puanları Dağılımı

Bireysel Yenilikçilik Puanları	Sıklık	Yüzde
0-45:Gelenekçi	7	1,7
46-56:Kuşkucu	54	13,5
57-68:Sorgulayıcı	220	54,7
69-80:Öncü	104	25,9
81+:Yenilikçi	17	4,2
Toplam	402	100

Verilerin analizi sonucu bireysel yenilikçilik düzeyi puanları Tablo 2’de görülmektedir. Örneklem içerisinde Bireysel Yenilikçilik puanları en çok ‘Sorgulayıcı’ kategoride toplanmıştır. Sorgulayıcı kategoriyi ‘Öncü’ kategori takip etmektedir. Çıkan sonuçlara göre fakülte öğrencilerinin yenilikler karşısında çekimser kaldıkları söylenebilir.

3. Karşılaştırma Analizleri (Bağımsız Örneklem T Testi ve Anova)

Yaş ve program türü üzerinden ayrı ayrı yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre cinsiyet ve program türü açısından duygusal zeka ortalamalarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5. Cinsiyete Göre t Testi sonuçları

Cinsiyet Değişkeni (Kadın-Erkek)	Levene Testi		Ortalama Eşitliği			Ortalamalar	
	F	p	t	sd	p	Kadın	Erkek
Toplam BY.	4,017	,046	-,044	400	,965	64,3975	64,4367
Eşit Varyans Varsayımı			-,042	282,252	,967		
Eşit Olmayan Var. Vars.							

Program türü değişkeni için bireysel yenilikçilik puanı açısından anlamlı farklılık bulunmamakta iken, cinsiyet açısından erkeklerin bireysel yenilikçilik puanları kadınlara kıyasla anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. ($p < .050$)

Lisans bölümleri ve akademik not ortalaması arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik olarak yapılan ANOVA ve çoklu karşılaştırma testleri sonuçlarına göre duygusal zeka ortalamaları açısından lisans bölümleri ve akademik not ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Akademik not ortalaması değişkeni için bireysel yenilikçilik düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak lisans bölümleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Tablo 6. Lisans Bölümlerine Yönelik ANOVA Sonuçları

Lisans Bölümleri	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p.
İlişkisiz Gruplar	1169,466	5	233,893	3,154	,008
İlişkili Gruplar	29365,987	396	74,157		
Toplam	30535,453	401			

Tablo 7. Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Testi-Lisans Bölümleri

Bölüm (i)	Bölüm (j)	Ortalama Farkı(i-j)	Standart Sapma	p.
SBUİ	ÇEEİ	5,83410*	1,92779	,031
	İktisat	3,18315	1,50829	,284
	İşletme	4,66071*	1,50039	,025
	Kamu Yön.	1,46429	1,48561	,922
	Maliye	3,14873	1,52973	,312

Analiz sonuçlarına göre Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümü öğrencilerinin yenilikçilik puanları İşletme ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencilerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. ($p < .050$)

Yaş ve sınıf değişkeni açısından uygulanan Anova sonuçlarına göre hem duygusal zeka ortalamaları hem de bireysel yenilikçilik puanları açısından belirtilen değişkenler için anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Tablo 8. Değişkenlerin Korelasyon Analizi

		Toplam BY Puanı	Duyusal Zeka Ort.
Toplam BY Puanı	Pearson Correlation	1	,511**
	P		,000
	N	402	402
Duyusal Zeka Ortalaması	Pearson Correlation	,511**	1
	P	,000	
	N	402	402

** : ,010 anlamlılık düzeyinde ilişki mevcuttur.

Analiz sonuçlarına göre duygusal zeka ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki pozitif ilişkinin varlığı ortak hareket ettikleri – aynı anda azalma ya da artma- anlamına gelmektedir. (Gürbüz ve Şahin, 2017: 263)

Tablo 9. Değişkenlerin Regresyon Analizi

Model Özeti				
Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²	Tahmini Standart Sapma
1	,511 ^a	,261	,259	7,50992

^a: Bağımsız Değişken: Duyusal Zeka

Tablo 10. Regresyon Analizi ANOVA Değerleri

ANOVA ^a					
Model	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
1 Regresyon	7975,896	1	7975,896	141,419	,000 ^b
Artık	22559,557	400	56,399		
Total	30535,453	401			

a. Bağımlı Değişken-Bireysel Yenilikçilik b. Bağımsız Değişken-Duygusal Zeka

Tablo 11. Regresyon Analizi Katsayıları

Katsayılar ^a						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t.	Sig.
		B	Std. Hata	β		
1	Sabit	31,412	2,800		11,218	,000
	Ort. Duy. Zeka	8,189	,689	,511	11,892	,000

a. Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik

Tablodaki verilerden hareketle regresyon analizini şu şekilde özetlemek mümkündür:

-ANOVA tablosu incelendiğinde p değerinin (,000) 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla regresyon modeline göre bağımlı değişkendeki varyansın bağımsız değişken tarafından istatistiksel olarak anlamlı derecede açıklandığı tespit edilmiştir.

-Düzenlenmiş R² değeri (,259) bağımlı değişkendeki değişimlerin ne kadarının bağımsız değişken tarafından açıklandığını göstermektedir. Yani Bireysel Yenilikçilik puanlarındaki değişimin yüzde 25,9'u Duygusal Zeka düzeyinin etkisiyle açıklanmaktadır.

-Son olarak da katsayılar tablosuna bakıldığında Standardize β Katsayısının ,511 olduğu görülmektedir. Yani duygusal zeka düzeyindeki bir birim değişim bireysel yaratıcılığı ,511 düzeyinde, anlamlı derecede ve pozitif yönde (p=,000) etkilemektedir. Dolayısıyla;

H₁: "Bireylerin Duygusal Zeka Düzeyleri Bireysel Yenilikçilik Düzeylerini Etkilemektedir". desteklenmiştir.

Sonuç, Öneriler ve Kısıtlar

Organizasyonların amaçlara ulaşma, etkin bir kurum kültürü yaratma, değişime çabuk adapte olma, motivasyonu arttırarak katılımcı bir yönetim anlayışına sahip olabilmelerinin en önemli koşullarından bir tanesi de çalışanların duygusal olarak yaptıkları işi ve buldukları ortamı nasıl anlamlandırdıklarını anlayabilmekten geçmektedir.

Çalışanların duygusal zeka düzeylerinin tespiti özellikle değişim ve kriz dönemlerinde organizasyonlara büyük faydalar sağlayabilmektedir. Çünkü duygusal zekası yüksek olan kişilerin çevreyi anlama ve hatta çevreyi yönlendirme yetenekleri bulunmaktadır. Duygusal zekası yüksek olan

bireyler kendilerinden istenen işlerin karmaşıklığını daha kolay çözümlenebilmekte ve kendilerini daha kolay motive edebilmektedirler. Yenilikçi davranışların altında yatan unsurlardan -öğrenme, sezgisel, rasyonel, sosyal ve duygusal süreçlere dahil olma vb.- en önemlilerinden birisi duyguları kontrol edebilmedir. Duygusal zekaya sahip bireyler düşünme sürecinde sezgilerini de sürece dahil ederek yaratıcı çıkarımlarda bulunabilmektedir (Zhang, Chen & Sun, 2015). Böylelikle çevreyi yönlendirme ve çevreyi anlama konusunda daha zeki olan bireylerin, yaratıcı fikirler üretmeleri, yaratıcılıklarını ticarileştirebilmeleri yani inovasyona dönüştürebilmeleri diğer bireylere kıyasla daha kısa zamanda ve daha etkin şekilde gerçekleşecektir. Chin vd. (2012) çalışmasında vurgulanan kavramsal modellemeler de bu düşünceleri destekler niteliktedir.

Duygusal zeka ve bireysel yenilikçilik arasındaki bu ilişki ve etkileşimin tespit edilmesi ve bu etkileşime uygun yönetim anlayışlarının belirlenmesinin organizasyonlar için faydalı olacağı düşünülmektedir. Kelley ve Kelley (2013) ile Yang (2016)'ın çalışmalarında da bahsedildiği üzere yenilikçi ve yaratıcı olmak maddi unsurlardan ziyade öz güven, yönetim desteği, çalışan mutluluğu gibi duygusal zeka bileşenlerinin kullanım faktörlerine bağlı bulunmaktadır. Yöneticilerin ve uygulayıcıların duygusal zekanın bileşenlerine yönelik tasarlayacakları süreçlerin yaratıcı ve yenilikçi davranışları arttıracığı düşünülmektedir. Bireysel anlamda ise sonuçlar değerlendirildiğinde, örneklem özelinde eğitim-öğretim faaliyetlerinin duygusal zeka ve bireysel yenilikçilik ortalamalarına doğrudan bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir. Fakültelerde bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, girişimcilik gibi kavramlara daha fazla aşina olan işletme bölümü öğrencilerinin bireysel yenilikçilik puanlarının anlamlı derecede düşük çıkması bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

Çalışma, katılımcıların rasyonel davrandıkları varsayımından yola çıkarak, zaman kısıtı içerisinde elde edilen bulgulara dayandırılmaktadır. Literatürdeki diğer çalışmaların sonuçları ile paralel bir şekilde bu çalışmada da yenilikçilik ve duygusal zeka arasında güçlü bir ilişki çıkmıştır. Buna ek olarak duygusal zekanın (bağımsız değişken) bireysel yenilikçiliği (bağımlı değişken) açıklama oranı yenilikçiliği etkileyen diğer faktörler de göz önüne alındığında oldukça yüksek bir düzeyde tespit edilmiştir. Öte yandan yenilikçiliği sadece zeka ile açıklamak mümkün değildir. Her ne kadar araştırma sonuçları bağlamında duygusal zekanın bireysel yenilikçiliği etkilediği tespit edilse de; bireysel yenilikçiliği sadece duygusal zeka ile açıklamak mümkün değildir. Bilişsel zeka, sosyal zekanın diğer türleri, psikolojik ve sosyal sermayenin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkilerinin araştırılması önerilmektedir.

Yenilikçiliği etkilemesi muhtemel kültür ve din algısı ile ilgili kavramlar ele alınarak, yeni çalışmaların farklı fakültelerde ve farklı müfredatlara sahip üniversitelerde yapılması önerilmektedir. Bireysel yenilikçiliği etkileyen kalıtsal faktörler ve sonradan edinilen kazanımlar üzerinden daha kapsamlı çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle aile bireylerinin çocuk yetiştirme tarzlarının bireysel yenilikçiliği etkileyebileceği düşüncesiyle, aile içi yönetimin (otokratik, demokratik vb.) bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisinin araştırılması önerilmektedir. Bunlara ek olarak bireysel yenilikçilik, girişimcilik ve duygusal zeka kavramlarının ortak incelenmesi de literatüre katkı sağlayacaktır. Sosyal bilimlerdeki sonuçların genellenememesi kısıtı bu çalışmada da bulunmaktadır. Araştırma sonuçları örneklem özelinde, kesitsel bir çalışmayı resmetmekte, tüm lisans öğrencilerinin duygusal zeka ve

bireysel yenilikçilik ortalamaları hakkında genelleme yapılamamaktadır. Hali hazırda yapılan çalışmalarda yenilikçiliğe bireysel perspektiften bakan araştırmacı ve akademisyenlerin sayılarının az olduğu görülmektedir. Bu çalışma literatürdeki boşluğu doldurmaya yönelik olarak diğer araştırmacılara örnek teşkil edeceği düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Agarwal, R., & Prasad, J. (1998). A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology. *Information systems research*, 9(2), 204-215.
- Aidis, R. (2003). Entrepreneurship and economic transition. Amsterdam.
- Aydemir, S.D. (2015). Duygusal Zeka, Kontrol Odağı, Genel Olarak Riskten Kaçınma ve Finansal Okuryazarlığın Riskli Yatırım Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Doktora Tezi*, Gebze.
- Bahadori, M. (2012). The effect of emotional intelligence on entrepreneurial behavior: A case study in a medical science university. *Asian Journal of Business Management*, 4(1), 81-85.
- Barrett, L. F., & Salovey, P. (Eds.). (2002). *The wisdom in feeling: Psychological processes in emotional intelligence*. Guilford Press.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory*. Multi-health systems. Toronto, Kanada
- Boren, A. E. (2010). Emotional Intelligence: The secret of successful entrepreneurship? Faculty Publications: Agricultural Leadership, Education & Communication Department. 55.
- Cross, B., & Travaglione, A. (2003). The Untold story: Is The entrepreneur of the 21th. Century Defined By Emotional Intelligence?. *International Journal of Organizational Analysis* (2003), 11(3).
- Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and teacher education*, 22(8), 1042-1054.
- Chin, S. T. S., Raman, K., Yeow, J. A., & Eze, U. C. (2012). Relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence in nurturing creativity and innovation among successful entrepreneurs: A conceptual framework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 261-267.
- Glynn, M. A. (1996). Innovative genius: A framework for relating individual and organizational intelligences to innovation. *Academy of management review*, 21(4), 1081-1111.
- Goldsmith, R. E., & Foxall, G. R. (2003). The measurement of innovativeness. In *The international handbook on innovation* (pp. 321-330).
- Goleman, D. P. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ for character, health and lifelong achievement.
- Goyal, A., & Akhilesh, K. B. (2007). Interplay among innovativeness, cognitive intelligence, emotional intelligence and social capital of work teams. *Team Performance Management: An International Journal*, 13(7/8), 206-226.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*. 4.Baskı.

- Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4, 58-65.
- Jafri, M. H., Dem, C., & Choden, S. (2016). Emotional intelligence and employee creativity: Moderating role of proactive personality and organizational climate. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 54-66.
- Kaur, N. (2012). Emotional Intelligence and Innovation. *Anusandhanika*, 4(2), 92.
- Kılıçer, K., & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38).
- Kılıçer, K. (2011). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri, *Doktora Tezi*, Eskişehir.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2010). *Corporate entrepreneurship & innovation*. Cengage Learning.
- Neghabi, S., Yousefi, M., & Rezvani, M. (2011). Emotional Intelligence and Entrepreneurial Behavior; Development of Personal Aspects of Intentions Model. In *International Conference on Information and Finance* (Vol. 21, pp. 27-31).
- Ngah, R., & Salleh, Z. (2015). Emotional intelligence and entrepreneurs' innovativeness towards entrepreneurial success: A preliminary study. *American Journal of Economics*, 5(2), 285-290.
- Ngah, R., Salleh, Z., & Mamat, W. I. W. (2016). Entrepreneurs' Innovativeness Based on Emotional Intelligence (EI) Competencies Towards Entrepreneurial Success. In *Proceedings of the ASEAN Entrepreneurship Conference 2014*(pp. 49-55). Springer, Singapore.
- Orhan, N. & Dinçer, H. (2012). Relationship between emotional intelligence and innovative work behaviors in Turkish banking sector. *International Journal of Finance & Banking Studies*, 1(1), 21.
- Rego, A., Sousa, F., Pina e Cunha, M., Correia, A., & Saur-Amaral, I. (2007). Leader Self-reported emotional intelligence and perceived employee creativity: an exploratory study. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 250-264.
- Rogers Everett, M. (1995). Diffusion of innovations. *New York*, 12.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25(2), 167-177.
- Suliman, A. M., & Al-Shaikh, F. N. (2007). Emotional intelligence at work: Links to conflict and innovation. *Employee Relations*, 29(2), 208-220.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's magazine*.
- Yang, X. (2016). The Impact of Corporate Emotional Intelligence on Innovation: Observations from China. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(1), 87-97.
- Young, P. T. (1936). Motivation of behavior. Wiley.

Young, P. T. (1943). *Emotion in man and animal*. Wiley.

Zhang, S. J., Chen, Y. Q., & Sun, H. (2015). Emotional intelligence, conflict management styles, and innovation performance. *International Journal of Conflict Management*.

