

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

The Mediating Role of Organizational Identification in the Effect of Emotional Intelligence on Individual Creativity: A Research in Adana Province

Duygusal Zekânın Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: Adana İlinde Bir Araştırma¹

Muhammet Ali SUNAR

Artvin Çoruh Üniversitesi, LEE İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi, kaymas2323@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-0234-8540

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa CANBEK

Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa İİBF, mcanbek@artvin.edu.tr
ORCID: 0000-0002-2590-9910

Abstract

This study examines the mediating role of teachers organizational identification in the effect of teacher's emotional intelligence on their individual creativity. When studies conducted in our country are examined, no studies investigating the mediating role of organizational identification in the impact of emotional intelligence on individual creativity have been found. Therefore, it is considered that this study will contribute positively to the related literature. The sample of the study consists of 420 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education (MEB) within the provincial borders of Adana. SPSS statistical package program and Process Macro v3.4 program added to SPSS statistical package program were used to analyze the data obtained within the scope of the research. As a result of the analyzes it was concluded that organizational identification, has a mediating role in the effect of emotional intelligence's on individual creativity.

Extended Abstract

Introduction: In today's world, where there is a rapid change in every field, it is very important for organizations to use resources effectively and efficiently in order to achieve more successful results and achieve better. Today, it has become an important issue for organizations to have human resources that will use and developed these resources effectively and efficiently, and have internalized the values of the organization. Internalizing the values of the organization is also a very important issue for employees to identify with their organizations. Özyer, Yalap, and Sobacı (2018: 171) state in their studies that internalizing values has an effect on people's perspective on life and guides people in a spiritual sense.

For employees to internalize the values of the organization, to be proud of being a member of the organization, to make much more individual effort for too the success of the organization and to demonstrate the individual creativity of employees in solving problems or areas where innovation is needed, for organizations to raise the bar of success and achieve sustainable competitive advantage is also very important. Kanbur and Özyer (2016: 265) emphasize that individual creativity is a strategic feature that is deemed important for organizations to gain a sustainable competitive advantage, to innovate and to reach an important position in the sectors they operate in. Creativity is a phenomenon that is more or less innate in every human being and can be developed through education. One of the places where creativity can be developed is undoubtedly schools. Schools, on the other hand, are places where an intense interaction and intense communication is experienced in terms of the learning and

¹ Bu çalışma Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Dr. Öğr. Üyesi Mustafa CANBEK danışmanlığında "Duygusal Zekânın Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü" adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

teaching process. In such environments where communication between individuals is intense, in order to establish a healthy and desired communication, it is very important for the individual to understand his / her own emotions, to understand their own emotions as well as to understand the emotions of the other person, to regulate their emotions appropriately and to use their emotions appropriately. Demirer and Polatçı (2019: 56) state in their studies that emotional intelligence is an essential and important skill for employees to understand and correctly interpret events and problems in sectors that require constant communication.

In this study, it is aimed to examine the mediating role of the organizational identification of teachers working in schools where creativity can be developed and where an intense interaction is experienced, on the effect of their emotional intelligence on their individual creativity and to make a significant contribution to the literature in this respect. For this purpose, a field study was conducted to examine the mediating role of the organizational identification of teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education (MEB) within the provincial boundaries of Adana, in the effect of their emotional intelligence on their individual creativity. The basic research questions whose answers are sought in this study; It is whether there is a mediating effect (role) of organizational identification in the effect of emotional intelligence and sub-dimensions of emotional intelligence on individual creativity.

Method: In this research model, Emotional Intelligence and sub-dimensions of emotional intelligence; Evaluating individual Feelings, Evaluating Others' Emotions, Using Emotions and Regulation of Emotions dimensions are the independent variables of the research model. While Individual Creativity in the model constitutes the dependent variable of the research model, Organizational Identification in the model constitutes the mediator variable of the research model.

The sample of the study consists of 420 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education (MEB) within the provincial borders of Adana. The questionnaire form, which was created for data collection within the scope of the research, was prepared in 5-likert type and was rated with the numbers opposite each statement. These numbers opposite each expression; It means (1) totally disagree, (2) disagree, (3) indecisive, (4) agree, and (5) totally agree. SPSS statistical package program and Process Macro v3.4 program added to SPSS statistical package program were used to analyze the data obtained within the scope of the research.

Findings: The findings obtained within the scope of the research are as follows:

- Organizational identification has a mediating role in the effect of emotional's intelligence on individual creativity.
- Organizational identification has a mediating role in the effect of self-evaluation dimension, which is one of the sub-dimensions of emotional's intelligence, on individual creativity.
- Organizational identification has a mediating role in the effect of evaluating the emotions of others, which is one of the sub-dimensions of emotional's intelligence, on individual creativity.
- Organizational identification has a mediating role in the effect of using emotions, which is one of the sub-dimensions of emotional intelligence, on individual creativity.
- Organizational identification has a mediating role in the effect of emotion regulation dimension, which is one of the sub-dimensions of emotional intelligence, on individual creativity.

Conclusion and recommendations: In this study, it has been concluded that organizational identification has a mediating role in the impact of emotional intelligence and sub-dimensions of emotional intelligence on individual creativity. Based on this results obtained from this study, some suggestions can be made to increase teachers' levels of organizational identification, individual creativity and emotional intelligence. These are: The motivation of teachers can be increased by giving them the opportunity to use initiative in their work so that they feel that they are effective members of the institution. By creating suitable environments for the development of individual creativity, the level of identification with the organization can be increased. In addition, since it is important for the education and training system to have a structure that is suitable for creativity and supports creativity, it is important for teachers to developed their individual creativity, taking into account the expectations and needs of teachers can be provided. On the other hand, teachers who can use their emotions effectively can establish healthier relationships both at school and in their daily lives, as well as express their feelings and thoughts more effectively. Therefore,

information sharing, courses, conferences, seminars, etc. for raising awareness, on this subject can be provided by means.

Keywords: Emotional Intelligence, Individual Creativity, Organizational Identification.

JEL Classification: M10, M50, L20

Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerin duygusal zekâlarının bireysel yaratıcılıkları üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmelerinin aracı rolü incelenmektedir. Ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın ilgili alanyazına pozitif bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın örneklemini Adana il sınırları içerisinde faaliyet gösteren, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan toplam 420 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS istatistiksel paket programı ve SPSS istatistiksel paket programına ilave edilen Process Makro v3.4 programı kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde, duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Bireysel Yaratıcılık, Örgütsel Özdeşleşme.

JEL Sınıflandırması: M10, M50, L20

GİRİŞ

Her alanda hızlı bir değişimin yaşandığı günümüz dünyasında, örgütler açısından kaynakların etkili ve verimli bir şekilde kullanılması, daha başarılı sonuçlar elde etme ve daha iyiye ulaşabilme adına oldukça önem arz etmektedir. Günümüzde örgütler açısından maddi kaynaklara sahip olmak ne kadar önemli ise bu kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanacak ve geliştirecek olan, örgütün değerlerini içselleştirmiş insan kaynağına sahip olmakta bir o kadar önemli bir konu hâline gelmiştir. Örgütün değerlerini içselleştirmek, çalışanların örgütleriyle özdeşleşebilmeleri adına da oldukça önemli bir konudur. Özyer, Yalap ve Sobacı (2018: 171), yapmış oldukları çalışmalarında değerleri içselleştirmenin, insanların hayata bakış açıları üzerinde etkili olduğunu ve manevi anlamda insanlara yol gösterdiğini belirtmektedirler.

Çalışanların, örgütün değerlerini içselleştirmeleri, örgütün bir üyesi olmaktan gurur duymaları, örgütün başarısı için bireysel olarak çok daha fazla çaba göstermeleri ve karşılaşılan sorunların çözümünde ya da yeniliğe ihtiyaç duyulan alanlarda, çalışanların bireysel yaratıcılıklarını sergilemeleri, örgütlerin, başarı çitalarını yükseltmeleri ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri açısından da oldukça önem arz etmektedir. Kanbur ve Özyer (2016: 265) bireysel yaratıcılığın, örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamalarında, yenilik yapmalarında ve faaliyet gösterdikleri sektörlerde önemli bir konuma gelebilmelerinde önemli görülen stratejik bir özellik olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Yaratıcılık, her insanda az ya da çok doğuştan var olan ve eğitim yolu ile geliştirilebilen bir olgudur. Yaratıcılığın geliştirilebileceği yerlerden biride hiç şüphesiz okullardır. Okullar ise öğrenme ve öğretme süreci açısından, yoğun bir etkileşimin ve yoğun bir iletişimin yaşandığı mekânlardır. Bireyler arasında iletişimin yoğun olarak yaşandığı böylesi ortamlarda, sağlıklı ve istenilen bir iletişimin oluşabilmesi için, bireyin kendi duygularını anlaması, kendi duygularını anladığı gibi karşısındaki insanların duygularını anlaması, duygularını uygun bir şekilde düzenleyebilmesi ve duygularını uygun bir şekilde kullanabilmesi de oldukça önemli olan noktalardır. Demirer ve Polatçı (2019: 56) yapmış oldukları çalışmalarında sürekli iletişim hâlinde olmayı gerekli kılan sektörlerde duygusal zekânın, çalışanların olayları ve sorunları doğru bir şekilde anlamaları ve doğru bir şekilde yorumlamaları için gerekli olan ve önemli görülen bir yetenek olduğunu belirtmektedirler.

Bu çalışmada, yaratıcılığın geliştirilebileceği ve yoğun bir etkileşimin yaşandığı okullarda görev yapan öğretmenlerin, duygusal zekâlarının, bireysel yaratıcılıkları üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmelerinin aracı rolünün incelenmesi ve bu yönüyle literatüre kayda değer bir katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Adana il sınırları içerisinde Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik bir saha araştırması yapılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramı tarihsel açıdan kısaca, Thorndike'in 1920 yılında sosyal zekâ üzerine yapmış olduğu çalışmalarına dayanmaktadır (Bar-on, 2014: 1-2). Salovey ve Mayer 1990' da yapmış oldukları çalışmaları ile duygusal zekâ kavramını bilimsel anlamda resmen tanımlayan ilk çalışmacılar olmuşlardır. Duygusal zekâ kavramı, 1995 yılında Daniel Goleman' ın yoğun ilgi gösterilen "Duygusal Zekâ" isimli kitabını yazmasıyla kavramsal olarak daha da popüler bir hâle gelmiştir (Brackett, Rivers ve Salovey, 2011; 89-90).

Duygusal zekâ kavramını bilimsel anlamda resmen tanımlayan ilk çalışmacılar olan Salovey ve Mayer (1990: 158-186) yapmış oldukları çalışmalarında duyguların, fizyolojik, bilişsel, motivasyonel ve deneyimsel sistemler gibi birçok psikolojik alt sistemin sınırlarını aşan organize tepkiler olduğunu ve duyguların tipik olarak, kişinin olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmiş olduğu içsel ya da dışsal bir olay karşısında yanıt olarak ortaya çıktığını belirtmektedirler. Bu noktada Salovey ve Mayer (1990: 193) duygusal zekâyı ise kişinin, kendisinin ve başkalarının duygu ve hislerini anlama, ayırım yapma ve bu süreçte edindiği bilgiler doğrultusunda, duygularını uygun bir şekilde kullanma yeteneğini kapsayan, sosyal zekânın bir türü olarak tanımlamışlardır. Cooper ve Sawaf (1997: 377) ise duygusal zekâyı, duyguların gücünü ve kavrayışını, insan enerjisini, bilgi ve etki kaynağı olarak sezebilme, algılayabilme ve etkili bir şekilde uygulayabilme yeteneği şeklinde tanımlamaktadırlar. Mayer, Salovey ve Caruso (2008: 503), yapmış oldukları çalışmalarında, bazı insanların, duygular ve duygular ile ilgili uyarıcılar üzerinde karmaşık bir bilgi işleme yeteneğine ve bu bilgiyi düşünce ve davranışlarında rehber olacak şekilde kullanabilme becerisine sahip olduklarını belirtirken, insanların sahip oldukları bu yetenekler kümesinin de duygusal zekâ olarak tanımlandığına vurgu yapmaktadırlar. Duygusal zekâ, kişinin kendi duygularını doğru bir şekilde anlayabilmesi, başkalarının duygularını doğru bir şekilde anlayabilmesi, duyguları gerektiği gibi düzenleyebilmesi, kendisini ve diğer insanları motive edebilmesi, duygusal durum ve değişimler karşısında, gerekli olan ayırımı doğru bir şekilde yapabilmesine yönelik bireyin, sahip olduğu yeteneğidir (Canbek, 2017; 43). Yapılan tanımlamalar doğrultusunda duygusal zekâyı kısaca; kişinin kendi duygu ve düşüncelerini anladığı gibi başkalarının da duygu ve düşüncelerini anlaması, bu doğrultuda duygular arasında ayırım yapabilmesi ve sağlıklı ilişkiler kurabilmesi için gerekli olan, gündelik yaşantımızda karşılaşılabileceğimiz muhtemel sorunlar, istekler ve baskılar karşısında çözüm üretebilmek için duygularımızı uygun bir şekilde kullanma yeteneklerimiz, şeklinde bir tanımlama yapmak mümkündür.

1.2. Bireysel Yaratıcılık

Yaratıcılık, problemleri tespit etme ve çözme sürecidir (Basadur, Graen ve Green, 1982). Yeni fikirlerin üretilmesi veya bilinen unsurların yeni bir oluşum hâline getirilmesini içeren, birtakım sorunlara karşı değerli çözümler üretilmesidir (Sefertzi, 2000: 2). Yaratıcılık, ortama ve şartlara bağlı olarak az ya da çok bütün insanlarda var olan, düşünme aşamasında kullanılan, farkındalıklar, duygular gibi zihinsel ve düşünsel olan özelliklerin bütünlüğü ile oluşan doğal bir beceridir (Onur ve Zorlu, 2017: 1547). Yaratıcılık, kişinin zihninde yer alan bilgiler doğrultusunda daha önceden bir başkasının fark edemediği bağlantı noktalarının farkına varması ve bu noktaları açığa çıkarmasıyla ilgili bir süreçtir (Cengiz, Acuner ve Baki, 2007: 100). Tüm yeniliklerin yaratıcı fikirlerle başladığı söylenebilir. Yeni bir hizmet, ürün ya da

yeni bir programın başarılı bir şekilde uygulanması, öncelikle iyi bir fikre sahip olan bir kişi veya ekibe bağlı olduğu kadar, bu fikrin ilk hâlinin ötesinde geliştirilmesine de bağlıdır (Amabile et al., 1996: 1154). Yaratıcılık doğası gereği karmaşık bir olgudur. Yaratıcı bir eylem, yaratıcı bir şey üretmek için etkileşime giren kişisel süreçleri tanımlamanın ötesinde, aynı zamanda ilgili paydaşlarla, kabul edilen bilgeliği ve yaratıcı aktörler ile birden fazla alan ve bu alanlar arasındaki etkileşimleri içermektedir (Ford, 1996: 1132). Yaratıcılık dar anlamda, yaratıcı insanlara özgü olan karakteristik yetenekleri ifade etmektedir. Yaratıcı yetenekler, bireylerin yaratıcı davranışlarını belirgin bir şekilde gösterip gösteremeyeceklerini belirlemektedir. Gerekli yaratıcı yeteneklere sahip olan bireylerin aslında yaratıcı sonuçlar üretip üretmeyeceği, bireylerin motivasyonel ve ılımlı özelliklerine bağlıdır (Guilford, 1950: 444). Yaratıcılık, insan zekâsının temel bir özelliğidir. Yaratıcı bir fikir, şaşırtıcı, yeni ve sonuçları açısından değerli olan bir düşüncedir (Boden, 1998: 347). Yaratıcılık, çoğunlukla faydalı fikirler veya problem çözme tekniklerinin ortaya çıkarılması olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada gerek fikir üretme gerek problem çözme sürecine atıfta bulunmaktadır (Amabile et al., 2005: 368). Bireysel yaratıcılık kısaca, doğuştan gelen ve geliştirilebilen, insanların sahip oldukları bilgi ve tecrübelerinin de etkisiyle insan zekâsının bir yansıması olarak yeni bir ürün, hizmet ya da var olan sorunlara farklı, yeni ve orijinal çözüm yolları üretebilmektir.

1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Özdeşleşme kimlik ile ortaya çıkan bir süreçtir (Scott, Corman ve Cheney, 1998: 304), kimliklerimizi daha büyük varlıklara bağlamaya yönelik sahip olduğumuz güçlü bir insan eğilimidir. Bir grup, örgüt, ülke ya da bir hareketle özdeşleştiğimize inandığımızda, bağlı olduğumuz kuruluşun gerçekleştirdiği faaliyetlerin bizi yansıttığına ve bizimde yaptığımız faaliyetlerimizin kuruluşa yansıdığına inanırız (Mael, 2001: 2). İnsanlar bir kuruma yönelik güçlü bir kimlik algısı oluşturduklarında, ya da kendilerini bir kurum ile özdeşleştirdiklerine inandıklarında, bu kurumun var olan tutum ve inançları, bireyin sahip olduğu tutum, inanç ve davranışları üzerinde de etki oluşturmaktadır (Ertürk, 2003: 149). Örgütsel özdeşleşme, örgütün kimliği ve örgüt üyesinin öz kavramı arasındaki olumlu ilişkiler ile güçlenir. Diğer bir deyişle, örgütü sosyal bir grup olarak tanımlayan şey, aynı zamanda kendi örgütleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşen, örgüt üyelerinin öz kavramlarını da tanımlar (Boutwell, 2003: 2-3). Örgütsel özdeşleşmeye yönelik tanımlar incelendiğinde genel olarak örgütsel özdeşleşmenin; birçok değişim unsurunu bünyesinde barındıran sürekli bir gelişme süreci (Cheney, 1983: 342), kişinin kendi öz kavramının örgütünü tanımlarken kullandığı kavramların çoğuna sahip olduğuna inanması (Dutton, et al., 1994: 239 - 240), örgüte yönelik algılanan birliktelik duygusu ve örgütün başarı ya da başarısızlıklarını kişinin kendi başarı ya da başarısızlığı gibi tanımlaması (Ashforth ve Meal, 1992: 103), örgüt üyesinin, bilişsel olarak kendini, örgütün bir parçası olarak hissetmesi ve örgütün değerlerini içselleştirmesi ya da duygusal olarak örgütüne karşı üyeliğinden gurur duyması, bilişsel ve duygusal olarak örgütü ile arasında bir bağ kurması (Riketta, 2005: 361), bireyin kendisini örgütü ile bütünleştirmesi ve örgütte bulunmaktan, örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyması (Zencirkıran ve Keser, 2018: 293) şeklinde yapılan tanımlar olduğu görülmektedir. Yapılan tanımlar doğrultusunda örgütsel özdeşleşmeyi kısaca, bireyin, örgütüne karşı duyduğu birliktelik duygusu, örgütün değerlerini içselleştirmesi ve örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyması şeklinde bir tanımlama yapmak mümkündür.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

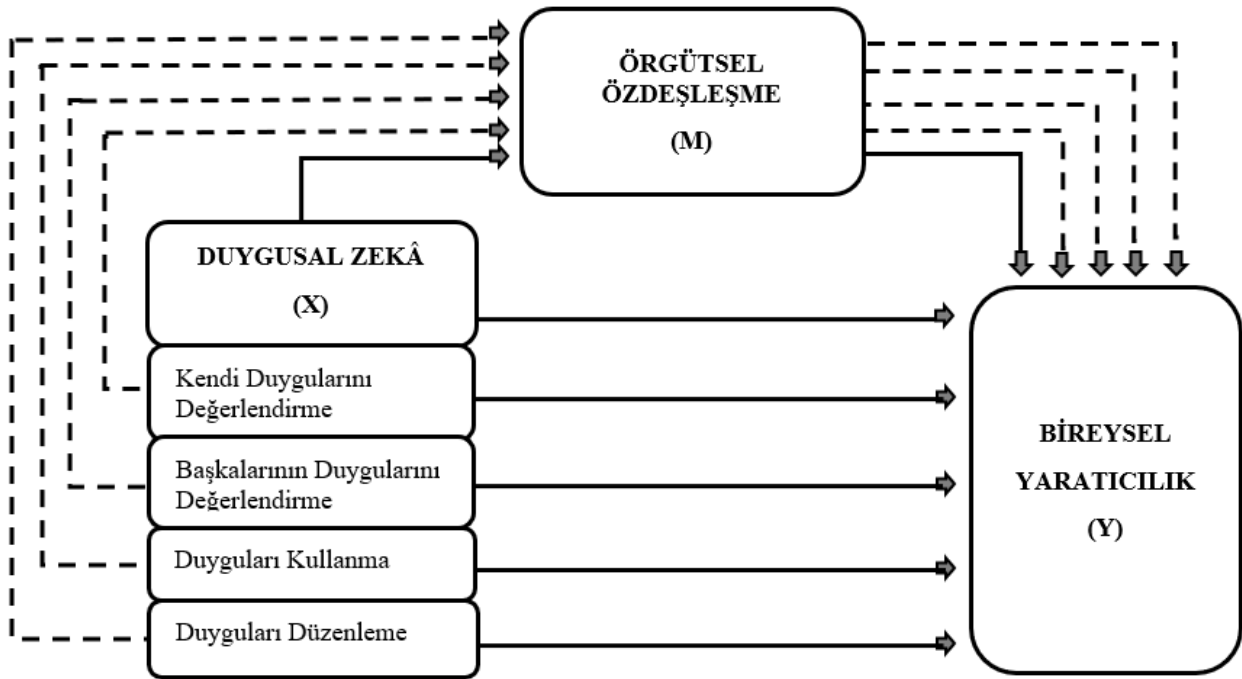
Günlük hayatın içerisinde karşılaşılan çeşitli problemlerin aşılması noktasında hiç şüphesiz farklı çözüm yolları bulmak ve uygulamak yaratıcı fikirlerle mümkün olmaktadır. Yaratıcı fikirlerin yegâne kaynağı insandır. Çalışanların, örgütlerine karşı duymuş oldukları aidiyet duygularının geliştirilmesi, örgütün

değerlerini özümsemelerine ve örgütün başarılı sonuçlar elde edebilmesi adına daha fazla çaba göstermelerine katkı sağlayabilmektedir. Bir örgütte aynı amaç uğruna bir arada bulunan insanların, duyguları doğru bir şekilde anlamaları, düzenlemeleri ve kullanmaları, etkili ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ve sağlıklı iletişim kurabilmeleri için oldukça önemlidir. Çalışanların yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri, sağlıklı iletişimin gerçekleştiği ve çalışanların örgütlerine karşı aidiyet duygularını geliştirebildikleri böylesine örgüt ortamlarının, çalışanlar ve örgütler açısından etkilerini incelemenin, literatüre kayda değer bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin duygusal zekâ ve bireysel yaratıcılık algıları üzerinde örgütsel özdeşleşmelerinin aracı rolünün incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, duygusal zekâ; kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguların düzenlenmesi gibi dört alt boyutu ile ele alınmakta ve duygusal zekânın ve duygusal zekânın her bir alt boyutunun bireysel yaratıcılık algısı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü (etkisi) incelenmektedir.

2.2. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modelinin Şekilsel Gösterimi.

Bu araştırma modelinde Duygusal Zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları olan; Kendi Duygularını Değerlendirme, Başkalarının Duygularını Değerlendirme, Duyguların Kullanılması ve Duyguların Düzenlenmesi boyutları, araştırma modelinin bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Modelde yer alan Bireysel Yaratıcılık, araştırma modelinin bağımlı değişkenini oluştururken modelde yer alan Örgütsel Özdeşleşme ise araştırma modelinin aracı değişkenini oluşturmaktadır.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Ülkemizde yapılan bazı araştırmalar duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Büyükkşalvarcı ve Gündoğan, 2018; Bender, 2006). Ayrıca duygusal zekânın, örgütsel özdeşleşme (Yılmaz, 2018; Adıgüzel ve Kuloğlu, 2019; Zehir vd., 2019) ve örgütsel özdeşleşmenin de

bireysel yaratıcılık üzerinde ki etkilerini inceleyen ve anlamlı sonuçlar elde eden çalışmaların olduğunu (Kaplan ve Canal, 2018; Akyüz, 2015) görmek de mümkündür. Buna karşın duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Duygusal zekânın, bireyin örgüt içerisinde yer alan diğer kişilerle geliştireceği sosyal ilişkilerinde daha etkili olacağı ve dolayısıyla örgütsel özdeşleşmesinin yüksek olacağı düşünülebilir. Hâlihazırda bu düşünceyi destekleyen bazı araştırmalar bulunmaktadır (Yılmaz, 2018; Adıgüzel ve Kuloğlu, 2019: 22; Zehir vd., 2019: 262). Diğer taraftan örgütsel özdeşleşmenin de bireysel yaratıcılığı olumlu bir şekilde etkileyeceği düşünülebilir. Aynı şekilde bu düşünceyi destekleyen araştırmalar da bulunmaktadır (Kaplan ve Canal, 2018: 53; Akyüz, 2015: 213). Bu bilgiler ışığında duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisinin incelenmesinin literatüre kayda değer bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düşünce doğrultusunda çalışmanın temel hipotezlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

H1: Duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

H2: Duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

H3: Duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

H4: Duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları kullanabilme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

H5: Duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmanın evreni Adana il sınırları içerisinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler ile birebir görüşülmüş ve bireysel olarak çalışmaya anket formu doldurmak suretiyle katkı göstermeleri istenmiştir. Araştırma kapsamında veri toplama amacıyla kullanılan anketlerden toplamda 450 tanesi dağıtılmış, dağıtılan anketlerden 437 tanesinden geri dönüş alınmıştır. Geri dönüş alınan 437 anketten 17 tanesi eksik bilgi içermesi, birden fazla madde işaretlenmesi ya da anketin bir kısmının hiç işaretlenmemesi gibi nedenlerle değerlendirmeye alınmamıştır. Bu doğrultuda söz konusu çalışma 420 anket üzerinden değerlendirme yapılarak oluşturulmuştur. Dağıtılan 450 anketten 420 tanesinin değerlendirmeye tabi tutulabilir olması, anketlerin cevaplanma oranının, $420/450=0.93$ olduğu anlamına gelmektedir.

2.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Öğretmenlere yönelik olarak gerçekleştirilecek anket uygulamasında öğretmenlerin duygusal zekâ durumlarını belirlemek amacıyla Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen, 16 maddeden oluşan, dört boyutlu duygusal zekâ ölçeği (WLEIS) kullanılmıştır. Duygusal zekâ ölçeğinde yer alan boyutlar; kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguların kullanımı ve duyguların düzenlenmesi şeklindedir. Söz konusu ölçeğin kullanıldığı yabancı çalışmalarda dört boyutlu yapı geçerliliği doğrulanmıştır. Aynı zamanda incelenen araştırmalarda Cronbach Alpha değerinin 0,74'ün üzerinde bulunduğu görülmektedir (Kong, 2017; Ng, Wang, Zalaquett and Bodenhorn, 2007; Pacheco, Rey, and Sanchez-Alvarez, 2019). Türkçe yazında WLEIS duygusal zekâ ölçeğini Türkçe 'ye çevrildiği

şekliyle kullanılan çalışmalarda da dört boyutlu yapının doğrulandığı ve Cronbach alpha değerinin 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir (Büyüker ve Atilla 2013; Atilla, Çarıkçı ve Erdem, 2013; Özbezek ve Paksoy, 2017). Duygusal zekâ ölçeği yapılan yerli ve yabancı çalışmalar ile geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış bir ölçek olduğundan, duygusal zekâ ölçeğinin uygun bir veri toplama aracı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin bireysel yaratıcılık durumlarını ölçmek amacıyla, Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilen 13 ifadeden oluşan bireysel yaratıcılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar, geliştirdikleri ölçekte yer alan 13 maddenin 3'ünü Scott ve Bruce' dan (1994) aldıklarını, geriye kalan 10 maddeyi ise kendilerinin geliştirdiklerini ifade etmektedirler. Söz konusu 13 maddenin ortalama Cronbach Alpha değerini ise ($\alpha = .96$) olarak aktarmaktadırlar (Zhou ve George, 2001: 687). Bireysel yaratıcılık ölçeğini, Buket Canal'ın (2017) yapmış olduğu yüksek lisans tez çalışmasında kullandığı ve Cronbach Alpha değerini (0.95) olarak aktardığı görülmektedir. Söz konusu verilen bu değerler dikkate alındığında ölçeğin yüksek bir Cronbach Alpha değerine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında son olarak Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000) geliştirdikleri Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (Organizational Identification Questionnaire kısaca; OIQ) kullanılmıştır. Söz konusu bu ölçek, Cheney' in (1982, 1983a) tasarladığı ölçeğin revize edilmiş hâlidir. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin (OIQ) orijinal hâli 25 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Miller ve arkadaşları söz konusu ölçek üzerinde yeniden bir değerlendirme çalışması yapmış, madde sayısını 12 ye indirmiş ve üç boyutlu bir yapı olduğunu belirlemişlerdir. Miller ve arkadaşlarının (2000) yapmış oldukları yeniden değerlendirme çalışmalarında madde sayısı 25'ten 12 ye indirilirken yeni tasarlanan ölçek birçok farklı organizasyonlarda uygulanmış ve elde edilen veriler neticesinde karşılaştırmalar yapılmıştır. Bu karşılaştırmalarda en düşük Cronbach Alpha değerinin 0,88 olduğu, en yüksek Cronbach Alpha değerinin ise 0,95 olduğu gözlemlenmiştir. Aksoy ve Ertürk (2014) yapmış oldukları çalışmalarında kullandıkları ve ölçeğin Cronbach Alpha değerini 0.92 olarak tespit ettikleri görülmektedir. Söz konusu verilen bu değerler dikkate alındığında ölçeğin yüksek bir Cronbach Alpha değerine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında veri toplama amacıyla oluşturulan anket formu, 5'li likert tipinde hazırlanmış olup her bir ifadenin karşısında yer alan sayılar ile derecelendirilmiştir. Her ifadenin karşısında bulunan bu sayılar; (1) Hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen katılıyorum, anlamına gelmektedir. Anket 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerine yönelik 9 soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde örgütsel özdeşleşmeye yönelik 12 sorudan oluşan ölçek yer alırken, Anketin üçüncü bölümünde, bireysel yaratıcılığa dair 13 soru yer almaktadır. Anketin dördüncü bölümünde ise, duygusal zekâyâ ilişkin 16 soru yer almaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin, güvenilirlik analizi sonucu elde edilen Cronbach's Alpha (α) değerlerine yönelik bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade sayısı
Duygusal Zekâ	,930	16
• Kendi Duygularını Değerlendirme	,889	4
• Başkalarının Duygularını Değerlendirme	,883	4
• Duyguların Kullanılması	,827	4
• Duyguların Düzenlenmesi	,912	4
Bireysel Yaratıcılık	,953	13
Örgütsel Özdeşleşme	,947	12

Tablo 1'de görüldüğü üzere duygusal zekâ ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,93'tür. Duygusal zekânın alt boyutlarından olan kendi duygularını değerlendirme boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,88,

başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,88, duyguların kullanılması boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,82 ve duyguların düzenlenmesi boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,91'dir. Ölçekte yer alan duygusal zekâ ve alt boyutlarının, güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir alt sınır olan 0,70 değerinden büyük olması ($\alpha > 0,70$) duygusal zekâ ve alt boyutların yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere bireysel yaratıcılık ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,95'dir. Bireysel yaratıcılık ölçeğinin, güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir alt sınır olan 0,70 değerinden büyük olması ($\alpha > 0,70$) yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ise Cronbach Alpha değerinin 0,94 olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir alt sınır olan 0,70 değerinden büyük olması ($\alpha > 0,70$) araştırma kapsamında kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2018).

2.6. Verilerin analizi

Verilerin analiz edilmesinde SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistiksel paket programından yararlanılmıştır. SPSS 24 istatistiksel paket programı ile ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri, değişkenler arası korelasyon ilişkileri, tanımlayıcı istatistikler, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (örnekleme yeterliliği) testi, Barlett küresellik testi, katılımcıların demografik özellikleri, frekans sonuçları gibi istatistiksel açıdan önemli olan sonuçların elde edilmesi sağlanmıştır. Verilerin doğrulayıcı faktör analizinde ise Jamovi istatistiksel paket programından yararlanılmıştır. Jamovi istatistiksel paket programı, AMOS ve LISREL gibi doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapmaya imkân veren R tabanlı bir istatistik paket programıdır. Bu program, test edilecek değişkenleri çok daha pratik ve kolay bir şekilde test edilebilme imkânı sunmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamında bağımsız değişken (duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları) ile bağımlı değişken (bireysel yaratıcılık) arasındaki ilişkide aracı değişkenin (örgütsel özdeşleşme) etkisini test etmek amacıyla SPSS 24 istatistiksel paket programına yama olarak eklenen, daha pratik ve kullanışlı bir şekilde ölçümler yapmaya yarayan Process Makro v3.4 programı kullanılmıştır (Gürbüz, 2019).

2.7. Duygusal Zekâya Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma modeli kapsamında kullanılan duygusal zekâ ölçeği; kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguların kullanımı ve duyguların düzenlenmesi şeklinde dört alt boyutu ile ele alındığından, doğrulayıcı faktör analizi yapmak suretiyle hangi maddelerin hangi boyutları nedeni ölçebileceğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu noktada öncelikle duygusal zekâ ölçeğinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığının incelenmesi önem arz etmektedir.

Araştırmada kullanılan anketler sonucunda oluşturulan veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığına örnekleme yeterliliği (Kaiser-Meyer-Olkin) değerleriyle karar verilir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği testi, değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test eder. KMO değeri 0 ile 1 arasında bir değer alır. KMO değerinin 1 olması değişkenlerin birbirini mükemmel şekilde, hatasız tahmin edebileceğini gösterir. KMO örnekleme yeterliliği testinin kabul edilir en alt sınırı 0,50'dir. Genel kabul görmüş KMO değerleri; 0,50'nin altı kabul edilemez, 0,50 ve 0,60 arası kötü, 0,60 ve 0,70 arası orta, 0,70 ve 0,80 arası iyi, 0,80 ve üzeri mükemmeldir (Durmuş vd., 2018: 79-80).

Araştırma kapsamında kullanılacak duygusal zekâ ölçeğinde yer alan değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığını gösteren Barlett testi sonuçları ve veri setinin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını gösteren örnekleme yeterliliği değerleri (KMO) tablo 2' de gösterilmektedir. Tablo 2' de

görülebileceği üzere Barlett testinin p değerinin 0,05'den düşük olması ($p < 0,05$) faktör analizi yapabilmek için değişkenler arasında yeterli düzeyde bir ilişkinin var olduğunu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği testi sonucunun $KMO = ,913$ olması ise değişkenler arası korelasyonların, faktör analizine mükemmel seviyede uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Duygusal Zekâ Ölçeğine Ait KMO ve Barlett Testleri.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		,913
Barlett küresellik testi	Yaklaşık. Ki-Kare	4618,608
	Serbestlik derecesi	120
	Anlamlılık	,000

Bu araştırma için oluşturulan modelde Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen dört boyutlu duygusal zekâ ölçeği (WLEIS) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek farklı bir kültürde geliştirilmiştir ve yapılan yerli ve yabancı çalışmalar ile dört boyutlu bir yapıda olduğu doğrulandığı gibi geçerliliği ve güvenilirliği de kanıtlanmıştır. Ayrıca, verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerine bakılmış ve analizlere uygun olduğu yani normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu çalışmada duygusal zekâ ölçeğine yönelik doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis) yapılarak araştırma modelimize uygun olup olmadığı incelenmektedir. Bu amaç doğrultusunda duygusal zekâ ve alt boyutlarına yönelik olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 3'de verilmektedir.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu.

Faktör	Madde	Ortalama	S.H	Düşük	Yüksek	Z	p	Std. Ort.
Kendi Duygularını Değerlendirme	D.Z.1	0.522	0.0295	0.465	0.580	17.7	< .001	0.767
	D.Z.2	0.539	0.0259	0.488	0.590	20.8	< .001	0.849
	D.Z.3	0.561	0.0262	0.510	0.612	21.4	< .001	0.865
	D.Z.4	0.514	0.0270	0.461	0.567	19.0	< .001	0.801
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	D.Z.5	0.573	0.0274	0.519	0.627	20.9	< .001	0.847
	D.Z.6	0.581	0.0265	0.529	0.633	21.9	< .001	0.874
	D.Z.7	0.458	0.0272	0.405	0.512	16.8	< .001	0.732
	D.Z.8	0.515	0.0273	0.461	0.568	18.8	< .001	0.791
Duyguların Kullanılması	D.Z.9	0.455	0.0320	0.392	0.518	14.2	< .001	0.652
	D.Z.10	0.601	0.0373	0.528	0.674	16.1	< .001	0.717
	D.Z.11	0.573	0.0285	0.517	0.629	20.1	< .001	0.836
	D.Z.12	0.498	0.0274	0.444	0.552	18.1	< .001	0.781
Duyguların Düzenlenmesi	D.Z.13	0.627	0.0292	0.570	0.685	21.5	< .001	0.859
	D.Z.14	0.679	0.0322	0.616	0.742	21.1	< .001	0.848
	D.Z.15	0.715	0.0352	0.646	0.784	20.3	< .001	0.828
	D.Z.16	0.677	0.0307	0.617	0.738	22.0	< .001	0.873

Not: S.H= Standart Hata, Std. Ort.= Standardize Edilmiş Ortalama.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu ulaşılan uyum iyiliği değerleri ise tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4: Uyum İyiliği Değerleri Tablosu

RMSEA 0,90 Güven Aralığında				
χ^2/df	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
3,62	0.944	0.931	0.0406	0.0790

Söz konusu tablo 4' de duygusal zekâ ölçeğine yönelik %90 güven aralığında uyum indeksi ölçümleri verilmektedir. Ki-Kare (χ^2) değerinin serbestlik derecesine (df) bölümü (χ^2/df) ile elde edilen iyilik

uyumu (Chi-Square Goodness of Fit) değerinin 3,6 olduğu görülmektedir. Kabul edilebilir χ^2/df değerleri ise ≤ 2 mükemmel uyumun olduğu değer, ≤ 5 orta düzeyde uyumun olduğu değerlerdir. Tabloda verilen, χ^2/df değerinin 3,6 olması uyum iyiliğinin orta düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. Tabloda verilen, CFI değeri, karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index) değeridir. CFI değeri, değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olamadığı varsayımı ile kurulan modelin, yokluk modelinden (null) farkını verir. CFI sıfır (0) ile bir (1) arasında bir değer alır. Değerin 1'e yakın olması mükemmel bir uyum olduğunu, 0'a yaklaşması ise modelin uyumsuz olduğunu gösterir (Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick, 2004; Kline, 2005, akt. Çokluk vd., 2018: 269-271). Tabloda verilen CFI değerinin 0,944 olması değişkenler arasında mükemmel seviyede bir uyumun olduğunu göstermektedir. TLI (Tucker-Lewis Index) değeri, sıfır (0) ile bir (1) arasında bir değer almaktadır. Sıfır (0) uyumun olmadığını, bir (1) ise mükemmel bir uyumun olduğunu gösterir. TLI değerinin 0.90 veya 0.95'e yakın değer alması iyi bir model uyumunu yansıtır. Tabloda da görüleceği üzere TLI değeri 0,931'dir. Dolayısıyla ölçeğin iyi bir model uyumuna sahip olduğunu söylemek mümkündür. SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) değeri 0,0406'dır. SRMR, satandardize edilmiş uyum indeksidir. SRMR, değerinin sıfıra yakın bir değer alması, model uyumunun iyi olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla tabloda verilen SRMR değerinin 0,04 olması modelin kabul edilebilir bir düzeyde uyum gösterdiği anlamına gelmektedir. RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation) değeri ana kütledeki yaklaşık uyumun bir ölçüsüdür ve yaklaşık ortalamaların karekökü anlamına gelir. RMSEA değerinin normal değeri $<0,05$ iken kabul edilebilir değeri $<0,08$ dir (Schumacker ve Lomax, 2010: 76). Tabloda da görüleceği üzere 0,90 güven aralığında verilen RMSEA değeri 0,079'dur. Dolayısıyla RMSEA değeri 0,080 değerinden düşüktür (RMSEA $<0,080$). Bu değer dikkate alındığında ölçeğin iyi seviyede uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak doğrulayıcı faktör analiziyle elde edilen uyum iyiliği değerleri ile modelin uyum iyiliğinin kabul edilebilir seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5: Demografik Özellikler ve Frekans Sonuçları Tablosu.

Özellik	Gruplar	F	%	Özellik	Gruplar	F	%
Cinsiyet	Bay	152	36,2	Hane Kişi Sayısı	1	20	4,8
	Kadın	268	63,8		2	55	13,1
Medeni Durum	Evli	380	90,5	3	118	28,1	
	Bekâr	40	9,5	4	174	41,4	
Yaş	18-24	-	-	5- +	53	12,6	
	25-34	71	16,9	Sınıf	67	16,0	
	35-44	194	46,2	Alan	254	60,5	
	45-54	120	28,6	Branşınız	Meslek	74	17,6
	55- +	35	8,3	Okul Öncesi	9	2,1	
				Özel Eğitim	2	0,5	
Gelir	4000-4999	125	29,8	P.D.R	14	3,3	
	5000-5999	211	50,2	Müdür	3	0,7	
	6000-6999	70	16,7	Müdür Yrd.	19	4,5	
	7000-7999	8	1,9	Pozisyonunuz	Kadrolu	380	90,5
	8000+	6	1,4	Sözleşmeli	5	1,2	
Eğitim Durumu	Doktora	3	0,7	Ücretli	13	3,1	
	Y. lisans	64	15,2	0-4	20	4,8	
	Lisans	335	79,8	5-9	59	14,0	
	Ön lisans	18	4,3	Çalışma süresi	10-14	100	23,8
	Lise	-	-	15-19	63	15,0	
				20- +	178	42,4	

(n = 420)

Tablo 5’te anket çalışmasına katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine yönelik bazı bilgiler yer almaktadır. Tabloda katılımcıların %63,8’inin kadın olduğu, %90,5’inin evli olduğu, %46,2’sinin 35-44 yaş aralığında olduğu, %79,8’inin lisans mezunu olduğu, %41,4’ ünün hanelerinde 4 kişinin yaşadığı, %60,5’inin branşının alan öğretmeni (matematik, edebiyat, tarih, din kültürü ve ahlak bilgisi, müzik, yabancı dil, vb.) olduğu, %90,5’inin kadrolu olduğu ve %42,4’ünün 20 yıl ve üzerinde mesleki deneyimi olduğu görülmektedir.

3.2. Model Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bulgular

Bu bölümde araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi hakkında bilgiler yer almaktadır. Pearson korelasyon katsayısı, aralıklı ölçekler ile ölçülmüş olan değişkenlerin aralarındaki ilişkinin yönünü ve derecesini gösteren bir katsayıdır. Pearson korelasyon katsayısı “r” harfiyle gösterilir. -1 ile +1 arasında değişen bir değer alır. Pearson korelasyon katsayısının eksi (-) değer alması değişkenler arasındaki ilişkinin ters orantılı olduğunu, artı (+) değer alması değişkenler arasındaki ilişkinin doğru orantılı olduğunu gösterir. Pearson korelasyon katsayısının 1’e yaklaşması ilişkinin kuvvetinin arttığını, 0’a yaklaşması ise ilişkinin kuvvetinin azaldığını ifade eder (Durmuş vd., 2018: 143-144). Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki korelasyonun korelasyon analizi sonuçları tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Değişkenler Arası Korelasyon İlişkileri.

	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7
1. Kurumsal Özdeşleşme	4,0601	,78246	1						
2. Bireysel Yaratıcılık	4,2716	,56576	,407**	1					
3. Duygusal Zekâ	4,3629	,49495	,388**	,595**	1				
4. Kendi Duygularını Değerlendirme	4,4702	,56552	,271**	,454**	,780**	1			
5. Başkalarının Duygularını Değerlendirme	4,4250	,56422	,295**	,495**	,822**	,643**	1		
6. Duyguların Kullanılması	4,3256	,58351	,390**	,547**	,848**	,517**	,594**	1	
7. Duyguların Düzenlenmesi	4,2310	,70685	,313**	,457**	,821**	,444**	,498**	,662**	1

N= 420, **.Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. S.S= Standart sapma. Ort.: Ortalama.

Tablo 6’da görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşme ve bireysel yaratıcılık arasında ($r= 0,407$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, kurumsal özdeşleşme ve duygusal zekâ arasında ($r= 0,388$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekânın, kendi duygularını değerlendirme alt boyutu ile arasında ($r= 0,271$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekânın, başkalarının duygularını değerlendirme alt boyutu ile arasında ($r= 0,295$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekânın, duyguların kullanılması alt boyutu ile arasında ($r= 0,390$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekânın, duyguların düzenlenmesi alt boyutu ile arasında ($r= 0,313$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bireysel yaratıcılık ve duygusal zekâ arasında ($r= 0,595$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülürken bireysel yaratıcılığın duygusal zekânın, kendi duygularını değerlendirme alt boyutu ile

arasında ($r= 0,454$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bireysel yaratıcılığın, duygusal zekânın, başkalarının duygularını değerlendirme alt boyutu ile arasında ($r= 0,495$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bireysel yaratıcılığın, duygusal zekânın, duyguların kullanılması alt boyutu ile arasında ($r= 0,547$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bireysel yaratıcılığın, duygusal zekânın, duyguların düzenlenmesi alt boyutu ile arasında ($r= 0,457$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Duygusal zekânın alt boyutları ile arasındaki ilişki düzeyleri incelendiğinde duygusal zekâ ile duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme alt boyutu ile arasında ($r= 0,780$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal zekâ ile duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme alt boyutu ile arasında ($r= 0,822$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal zekâ ile duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların kullanılması alt boyutu ile arasında ($r= 0,848$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal zekâ ile duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların düzenlenmesi alt boyutu ile arasında ($r= 0,821$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Duygusal zekânın alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkileri incelendiğinde ise duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme alt boyutu ile başkalarının duygularını değerlendirme alt boyutları arasında ($r= 0,643$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutu ile duyguların kullanılması alt boyutları arasında ($r= 0,517$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutu ile duyguların düzenlenmesi alt boyutları arasında ise ($r= 0,444$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Duygusal zekânın başkalarının duygularını değerlendirme alt boyutunun, duyguların kullanılması alt boyutu ile arasında ($r= 0,594$, $p<0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, duygusal zekânın başkalarının duygularını değerlendirme alt boyutunun, duyguların düzenlenmesi alt boyutu ile arasında ($r= 0,498$, $p< 0,01$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Duygusal zekânın duyguların kullanılması alt boyutunun, duyguların düzenlenmesi alt boyutu ile arasında ($r= 0,662$, $p<0,01$) pozitif yönde anlamlı bir şekilde ilişki olduğu görülmektedir.

3.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma modelinde oluşturulan hipotezlerinin test edilmesi ve hipotez testlerinden elde edilen sonuçlar hakkında bilgiler yer almaktadır.

Bu çalışmada öğretmenlerin duygusal zekâlarının bireysel yaratıcılıkları üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmelerinin aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla Bootstrap tekniğine dayalı regresyon analizi yapılmıştır. Son yıllarda yapılan çalışmalarda, Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık analizlerinin, Baron ve Kenny' in (1986) geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Preacher, Rucker and Hayes, 2007; Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Bu nedenle çalışmada aracı değişkenleri analiz edebilmek için, Hayes (2018) tarafından geliştirilen Process Makro eklentisi kullanılmış ve Bootstrap tekniğine dayalı 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık ve düzenleyicilik etki analizlerinde, araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için yapılan analiz neticesinde 0,95 güven aralığında verilen (Confidence Interval, CI) değerlerinin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (MacKinnon, Loocwood and Williams, 2004: 121; Gürbüz, 2019: 65-66). Bu noktada Bootstrap alt (BootLLCI) ve Bootstrap üst (BootULCI) değerlerinin, sıfır değerinin altında ya da üstünde olması, aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Zhao, Lynch and Chen, 2010; Gürbüz, 2019).

Araştırma kapsamında ele alınan birinci hipotez “H1: Duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır” şeklindedir. Söz konusu hipotez testinin yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Duygusal Zekânın, Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Örgütsel Özdeşleşme)			Y (Bireysel Yaratıcılık)		
		β	S.H		β	S.H
X (Duygusal Zekâ)	a	,613***	,071	c'	,588*	,047
	-	-	-	c	,680**	,044
M (Örgütsel Özdeşleşme)	-	-	-	b	,149***	,030
Sabit	\hat{I}_M	1,383***	,312	\hat{I}_Y	1,096***	,196
	$R^2 = ,150$			$R^2 = ,390$		
(N= 420)	F(1; 418)= 74.1360; p < ,001			F(2; 417)= 133.6840; p < ,001		
Dolaylı etki	$\beta = ,0917, 0,95$ BCA CI (,0460, ,1497).					
Standardize etki (K^2)	,080					

Not: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001, S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır. R^2 değerleri açıklanan varyansı göstermektedir.

Tablo 7’de duygusal zekânın (X) örgütsel özdeşleşme (M) üzerinde ($\beta = ,613, p<0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin de bireysel yaratıcılık (Y) üzerinde ($\beta = ,149, p<0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekâ birlikte ele alındığında (c'), örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık üzerinde doğrudan etkisinin ($\beta = ,588, p<05$) pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmediği durumda ise duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerinde (c) toplam etkisinin ($\beta = ,680, p<01$) pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tabloda verilen R^2 değerleri açıklanan varyans oranlarını göstermektedir. Buna göre duygusal zekâ, örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin 0,15’ini açıklamaktadır. Duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme birlikte ele alındığında bireysel yaratıcılık üzerindeki değişimin %39’unu açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekâ ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta = ,0917, 0,95$ BCA CI [,0460, ,1497]). Zira Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA ve CI) sıfır (0) değerini kapsamadığı görülmektedir. Araştırma etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) ,080 olup bu değer orta değere yakın bir etki büyüklüğünde olduğu görülmektedir. Etki büyüklükleri yorumlanırken genellikle $K^2 = ,01$ ’e yakın ise düşük etki, $K^2 = ,09$ ’a yakın ise orta etki, $K^2 = ,25$ ’e yakın ise yüksek etki şeklinde yorumlanmaktadır (Preacher and Kelly, 2011: 106; Gürbüz, 2019: 72). Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın birinci hipotezi (H1) desteklenmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan ikinci hipotez “H2: Duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır” şeklindedir. Söz konusu hipotez testine yönelik, yapılan regresyon analizi sonuçları tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Kendi Duygularını Değerlendirme Boyutunun Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkenleri					
	M (Örgütsel Özdeşleşme)			Y (Bireysel Yaratıcılık)		
		β	S.H		β	S.H
X (Kendi Duygularını Değerlendirme)	a	,374***	,065	c'	,371*	,042
				c	,454**	,043
M (Örgütsel Özdeşleşme)	-	-	-	b	,221***	,030
Sabit	\hat{I}_M	2,385***	,293	\hat{I}_Y	1,713***	,199
(N= 420)		$R^2 = ,073$			$R^2 = ,293$	
		F(1; 418)= 33.0514; p < ,001			F(2; 417)= 86.3907; p < ,001	
Dolaylı etki	$\beta = ,0829, 0,95$ BCA CI (,0459, ,1277).					
Standardize etki (K^2)	,082					

Not: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001, S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır. R^2 değerleri açıklanan varyansı göstermektedir.

Tablo 8’de duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutunun (X) örgütsel özdeşleşme (M) üzerinde ($\beta = ,374, p<0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin de bireysel yaratıcılık (Y) üzerinde ($\beta = ,221, p<0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutu birlikte ele alındığında (c’), örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde doğrudan etkisinin ($\beta = ,371, p<05$) pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmediği durumda ise duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde (c) toplam etkisinin ($\beta = ,454, p<01$) pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tabloda verilen R^2 değerleri açıklanan varyans oranlarını göstermektedir. Buna göre duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutu, örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin 0,7’sini açıklamaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutu ve örgütsel özdeşleşme birlikte ele alındığında bireysel yaratıcılık üzerindeki değişimin 0,29’unu açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularını değerlendirme boyutu ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta = ,0829, 0,95$ BCA CI [,0459, ,1277]). Zira Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (BCA ve CI) sıfır (0) değerini kapsamadığı görülmektedir. Araştırma etkisinin tam standardize etki büyüklüğü (K^2) ,082 olup bu değer orta değere yakın bir etki büyüklüğünde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın ikinci hipotezi (H2) de desteklenmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan üçüncü hipotez “ H3: Duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır” şeklindedir. Söz konusu hipotez testine yönelik, yapılan regresyon analizi sonuçları tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9: Başkalarının Duygularını Değerlendirme Boyutunun Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Örgütsel Özdeşleşme)		Y (Bireysel Yaratıcılık)			
		β	S.H	β	S.H	
X (Başkalarının Duygularını Değerlendirme)	a	,409***	,064	c'	,411*	,042
M (Örgütsel Özdeşleşme)	-	-	-	c	,496**	,042
Sabit	\hat{I}_M	2,248***	,289	\hat{I}_Y	1,611***	,193
		$R^2 = ,087$		$R^2 = ,319$		
(N= 420)		F(1; 418)= 39,9295; p < ,001		F(2; 417)= 97,7739; p < ,001		
Dolaylı etki		$\beta = ,0845, 0,95$ BCA CI (.0451, ,1344).				
Standardize etki (K^2)		,084				

Not: *p < .05, ** p < .01, *** p < .001, S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır. R^2 değerleri açıklanan varyansı göstermektedir.

Tablo 9'da duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun (X), örgütsel özdeşleşme (M) üzerinde ($\beta = ,409, p < 0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin de bireysel yaratıcılık (Y) üzerinde ($\beta = ,206, p < 0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutu birlikte ele alındığında (c'), örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde doğrudan etkisinin ($\beta = ,411, p < 05$) pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmediği durumda ise duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde (c) toplam etkisinin ($\beta = ,496, p < 01$) pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tabloda verilen R^2 değerleri açıklanan varyans oranlarını göstermektedir. Buna göre duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutu, örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin %8'ini açıklamaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutu ve örgütsel özdeşleşme birlikte ele alındığında bireysel yaratıcılık üzerindeki değişimin 0,31'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutu ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta = ,0845, 0,95$ BCA CI [.0451, ,1344]). Zira Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerlerinin (BCA ve CI) sıfır (0) değerini kapsamadığı görülmektedir. Araştırma etkisinin tam standardize etki büyüklüğü ise (K^2) ,084 olup bu değer orta değere yakın bir etki büyüklüğünde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın üçüncü hipotezi (H3) de desteklenmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan dördüncü hipotez “ H4: Duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları kullanabilme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır” şeklindedir. Söz konusu hipotez testine yapılan regresyon analizi sonuçları 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Duyguları Kullanabilme Boyutunun, Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Örgütsel Özdeşleşme)		Y (Bireysel Yaratıcılık)			
		β	S.H		β	S.H
X (Duyguları Kullanabilme)	a	,523***	,060	c'	,444	,041
	-	-	-	c	,530**	,039
M (Örgütsel Özdeşleşme)	-	-	-	b	,164***	,031
Sabit	\hat{I}_M	1,795***	,263	\hat{I}_Y	1,681***	,177
(N= 420)		$R^2 = ,152$			$R^2 = ,343$	
		F(1; 418)= 75.1391; p < ,001			F(2; 417)= 109.0210; p < ,001	
Dolaylı etki		$\beta = ,0862, 0,95$ BCA CI (,0454, ,1377).				
Standardize etki (K^2)		,088				

Not: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001, S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır. R^2 değerleri açıklanan varyansı göstermektedir.

Tablo 10'da duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları kullanabilme boyutunun (X), örgütsel özdeşleşme (M) üzerinde ($\beta = ,523, p < 0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin de bireysel yaratıcılık (Y) üzerinde ($\beta = ,164, p < 0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve duyguları kullanabilme boyutu birlikte ele alındığında (c'), örgütsel özdeşleşme ve duyguları kullanabilme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde doğrudan etkisinin ($\beta = ,444, p < 05$) pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmediği durumda ise duyguları kullanabilme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde (c) toplam etkisinin ($\beta = ,530, p < 01$) pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tabloda verilen R^2 değerleri açıklanan varyans oranlarını göstermektedir. Buna göre duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları kullanabilme boyutunun, örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin 0,15'ini açıklamaktadır. Duyguları kullanabilme boyutu ve örgütsel özdeşleşme birlikte ele alındığında bireysel yaratıcılık üzerindeki değişimin 0,34'ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, duyguları kullanabilme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları kullanabilme boyutu ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($\beta = ,0862, 0,95$ BCA CI [,0454, ,1377]). Zira Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerlerinin (BCA ve CI) sıfır (0) değerini kapsamadığı görülmektedir. Araştırma etkisinin tam standardize etki büyüklüğü ise (K^2) ,088 olup bu değer orta değere yakın bir etki büyüklüğünde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın dördüncü hipotezi (H4) de desteklenmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan beşinci hipotez "H5: Duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır." şeklindedir. Söz konusu hipotez testine yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11: Duyguları Düzenleme Boyutunun, Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	M (Örgütsel Özdeşleşme)			Y (Bireysel Yaratıcılık)		
		β	S.H		S.H	
X (Duyguları Düzenleme)	a	,346***	,051	c'	,293*	,034
	-	-	-	c	,366**	,034
M (Örgütsel Özdeşleşme)	-	-	-	b	,211***	,031
	Sabit	\hat{I}_M	2,596***	,220	\hat{I}_Y	2,174***
		$R^2 = ,097$			$R^2 = ,286$	
(N= 420)		F(1; 418)= 45.2659; p < ,001			F(2; 417)= 83.6271; p < ,001	
Dolaylı etki	$\beta = ,0731, 0,95$ BCA CI (,0413, ,1151).					
Standardize etki (K^2)	,091					

Not: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001, S.H: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır. R^2 değerleri açıklanan varyansı göstermektedir.

Tablo 11’de Duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutunun (X), örgütsel özdeşleşme (M) üzerinde ($\beta = ,346, p < 0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, örgütsel özdeşleşmenin de bireysel yaratıcılık (Y) üzerinde ($\beta = ,211, p < 0001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutu birlikte ele alındığında (c'), örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde doğrudan etkisinin ($\beta = ,293, p < 05$) pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmediği durumda ise duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde (c) toplam etkisinin ($\beta = ,366, p < 01$) pozitif yönde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tabloda verilen R^2 değerleri açıklanan varyans oranlarını göstermektedir. Buna göre duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutu, örgütsel özdeşleşme üzerindeki değişimin 0,9’unu açıklamaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutu ve örgütsel özdeşleşme birlikte ele alındığında bireysel yaratıcılık üzerindeki değişimin 0,28’ini açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme boyutunun, bireysel yaratıcılık üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin, duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları düzenleme (DD) boyutu ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($\beta = ,0731, 0,95$ BCA CI [,0413, ,1151]). Zira Bootstrap analizi neticesinde düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerlerinin (BCA ve CI) sıfır (0) değerini kapsamadığı görülmektedir. Araştırma etkisinin tam standardize etki büyüklüğü ise (K^2) ,091 olup bu değer orta değere yakın bir etki büyüklüğünde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmanın beşinci hipotezi (H5) de desteklenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada eğitim ve öğretim sektöründe görev yapan öğretmenlerin, duygusal zekâlarının bireysel yaratıcılıkları üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmelerinin aracı rolünün incelenmesi için uygun bir model oluşturulmuştur. Bu modelde duygusal zekâ, alt boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguların kullanılması ve duyguların düzenlenmesi boyutları ile ele alınmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular şunlardır:

- Duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

- Duygusal zekânın alt boyutlarından olan kendi duygularını değerlendirme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.
- Duygusal zekânın alt boyutlarından olan başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.
- Duygusal zekânın alt boyutlarından olan duyguların kullanılması boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.
- Duygusal zekânın alt boyutlarından olan duyguların düzenlenmesi boyutunun bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutlarının, bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün incelendiği bu çalışmada, araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler (H1, H2, H3, H4, H5) desteklenmiştir. Dolayısıyla duygusal zekânın ve duygusal zekânın alt boyutlarının, bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık ile pozitif yönde anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sonuç, Büyüksalvarcı ve Gündoğan'ın (2018) yapmış oldukları çalışmalarında ulaşılmış oldukları sonucu doğrulamaktadır. Ayrıca duygusal zekânın, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu da görülmüştür. Diğer yandan örgütsel özdeşleşmenin, bireysel yaratıcılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu da ulaşılan sonuçlar arasındadır. Bu sonuç, Akyüz'ün (2015), Kaplan ve Canal'ın (2018) yapmış oldukları çalışmalarında ulaşılmış oldukları sonuçları doğrulamaktadır. Bu çalışmada ulaşılan bir diğer sonuç ise duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğudur. Bu sonuç ise Yılmaz'ın (2018) yapmış olduğu çalışmasında ulaşılmış olduğu sonucu doğrulamamaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme, bireysel yaratıcılık ve duygusal zekâ düzeylerini artırmak için bazı öneriler ortaya konulabilir. Bunlar: Öğretmenlere kurumun etkin bir üyesi olduklarını hissetmeleri için işlerinde inisiyatif kullanma olanağı verilerek motivasyonlarının artması sağlanabilir. Bireysel yaratıcılığın gelişimi için uygun ortamlar oluşturularak örgütle özdeşleşme düzeyleri artırılabilir. Ayrıca eğitim ve öğretim sisteminin yaratıcılığa uygun ve yaratıcılığı destekleyen bir yapıya kavuşturulması, öğretmenlerin bireysel yaratıcılıklarını arttırmaları adına önemli olduğundan, öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları da dikkate alınarak, yaratıcılık konusunda kendilerini geliştirme fırsatı sağlanabilir. Diğer yandan duygularını etkin bir şekilde kullanabilen öğretmenler, gerek okulda gerek günlük yaşamlarında daha sağlıklı ilişkiler kurabildikleri gibi duygu ve düşüncelerini daha etkin bir şekilde ifade edebilirler. Dolayısıyla bu konuda öğretmenler üzerinde farkındalığın sağlanması için gerekli olan bilgi paylaşımı, kurs, konferans, seminer vb. yollar ile sağlanabilir.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminin kullanılması ve toplanacak verilerin ölçeklerle sınırlandırılmış olması ayrıca araştırmanın sadece Adana ilinde ve belirli bir sayıda gerçekleştirilmiş olması, araştırmanın sınırlı olan yönlerindedir. Gelecek çalışmalarda, duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde, örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları ile ele alınıp incelenmesinin alan yazına kayda değer bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Etik kurul onayı: *Bu çalışmada kullanılan yöntem ve veri toplama araçları için Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 13.05.2020 tarihli ve 2020/8 numaralı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.*

Çatışma Beyanı *Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.*

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z. & Kuloğlu, E. (2019). "Examination of the Effects of Emotional Intelligence and Authentic Leadership on the Employees in the Organizations" *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 13-30. <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60412>
- Aksoy, S. & Ertürk, A. (2014). "Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri". *Research Journal of Business & Management – RJBm*, 1(3), 253-262.
- Akyüz, B. (2015), "Örgütsel Sessizlik ve Bireysel Yaratıcılık Performansı İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 207-216.
- Amabile, T. M., Barsadec, S. G., Mueller, J. S. & Staw, B. M. (2005). "Affect and Creativity at Work". *Administrative Science Quarterly*, 50, ss. 367–403. <https://doi.org/10.2189/asqu.2005.50.3.367>
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996). "Assessing The Work Environment For Creativity". *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184. <https://doi.org/10.2307/256995>
- Ashforth, B.E. & Meal, F. (1992). "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification". *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Atila, G., Çarıkçı, İ. H. & Erdem, R., (2013). "Hastanelerde Duygusal Zekâ-Hasta Memnuniyeti İlişkisi: Isparta İl Merkezi Örneği". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 101-119.
- Baron, M. & Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations". *Journal Of Personality Social Psychology* 51(6), 1173- 1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bar-On, R. (2014). "The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence". *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations – Issues in Emotional Intelligence*, 14 June, ss. 1-28.
- Basadur, M., Graen, G. B. & Green, S. G. (1982). "Training in Creative Problem Solving: Effects on Ideation and Problem Finding and Solving in an Industrial Research Organization", *Organizational Behavior And Human Performance*, 30, 41-70. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(82\)90233-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(82)90233-1)
- Bender, M. T. (2006). *Resim-İş Eğitimi Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Yaratıcılık İlişkileri*. İzmir; Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.
- Boden, M. A. (1998). "Creativity and Artificial Intelligence" *Artificial Intelligence*, 103, 347-356. [https://doi.org/10.1016/S0004-3702\(98\)00055-1](https://doi.org/10.1016/S0004-3702(98)00055-1)
- Brackett, M. A., Rivers, S. E. & Salovey, P. (2011). "Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic, and Workplace Success". *Social and Personality Psychology Compass* 5(1), 88–103. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00334.x>
- Büyüker, İ. D. & Atila, G. (2013). "Duygusal Zekâ ve Dürtüsel Satın Alma Davranışı İlişkisi". *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26, 180-206.
- Büyüksalvarcı, A. & Gündoğan, H. (2018). "Duygusal Zekâ ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkiler: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 782-792. <https://doi.org/10.17719/jisr.2018.2971>
- Canal, B. (2017). "Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma". Nevşehir; Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.376138>
- Canbek, M. (2017). "Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Düzenleyici Rolü". Tokat; Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Tezi.

- Cengiz, E., Acuner, T. & Baki, B. (2007). “Örgütsel Yaratıcılığı Belirleyen Faktörler Arası Yapısal İlişkiler” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 98-121.
- Cheney, G. (1983) “On The Various and Changing Meaning of Organizational Membership a Field Study of Organizational Identification”, *Communication Monographs*, 50, 342-362.
<https://doi.org/10.1080/03637758309390174>
- Cindiloğlu Demirer, M. & Polatçı, S. (2019). “Örgütsel-Sosyal Destek ile Duygusal Zekânın İş ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,9(2), 55- 73.
<https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.493177>
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1997). *Liderlikte Duygusal Zekâ*, Çeviren: Zelal Bedriye Ayman ve Banu Sancar, Sistem Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 5. Baskı. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2018). “*Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*” Beta Yayıncılık, 7. Baskı.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). “Organizational Images and Member Identification”. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Ertürk, A. (2003). “Örgütsel İletişim ve Adalet Algılarının Örgütsel Kimlik Algısı Üzerindeki Etkileri”. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 147-170.
- Ford, C. M., A. (1996). “Theory of Individual Creative Action in Multiple Social Domains”. *Academy of Management Review*, 21(4), 1112–1142. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9704071865>
- Guilford, J. P. (1950). Creativity. *American Psychologist*, 5(9), 444–454. <https://doi.org/10.1037/h0063487>
- Hayes, A. F. (2018). “*Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*”. The Guilford Press.
- Kanbur, E. & Kubilay Özyer, K. (2016). “Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performanslarına Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 264-175.
<https://doi.org/10.11611/JMER178484>
- Kaplan, M. & Canal, B. (2018). “Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. *Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 45-57.
<https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.376138>
- Kong, F. (2017). “The Validity of The Wong and Law Emotional Intelligence Scale in a Chinese Sample: Tests of Measurement Invariance and Latent Mean Differences Across Gender and Age”, *Personality and Individual Differences*, 116, 29-31. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.025>
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). “Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution Of The Product And Resampling Methods”. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99-128.
https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (2001). “Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting The Benefits and Risks”. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 31, 192-222.
<https://doi.org/10.1111/1468-5914.00154>
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2008). “Emotional Intelligence New Ability or Eclectic Traits”. *American Psychologist*, 63(6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. & Johnson, J. R. (2000). “Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire” *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
<https://doi.org/10.1177/0893318900134003>

- NG K. M., Wang C., Zalaquett, C. P. & Bodenhorn N. (2007). "A Confirmatory Factor Analysis of The Wong and Law Emotional Intelligence Scale in a Sample of International College Students", *International Journal for the Advancement of Counselling*, 29(3-4), 173-185. <https://doi.org/10.1007/s10447-007-9037-6>
- Onur, D. & Zorlu, T. (2017). "Yaratıcılık Kavramı ile İlişkili Kuramsal Yaklaşımlar". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1535-1552.
- Özbezek, B. D. & Paksoy, H. M. (2017). "Liderlik Etme Motivasyonu ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3(4), 248-269. <https://doi.org/10.26728/ideas.42>
- Özyer, K., Yalap, O. & Sobacı, F. (2018). "Değerlerin Bireylerarası Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma". *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 169-192. <https://doi.org/10.11616/asbed.vi.470741>
- Pacheco, N. E., Rey, L. & Sanchez-Alvarez, N. (2019). "Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S)", *Psicothema*, 31(1), 94-100. <https://doi.org/10.1037/t72979-000>
- Preacher, K. J. & Kelley, K. (2011). Effect Size Measures For Mediation Models: Quantitative Strategies For Communicating Indirect Effects. *Psychological Methods*, 16, 93-115. <https://doi.org/10.1037/a0022658>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. & Hayes A. F. (2007). "Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods And Prescriptions". *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227. <https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Riketta, M. (2005). "Organizational Identification: A Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Salovey, P. & Mayer J. D. (1990). "Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and *Personality*". 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schumacker, R. E. & Lomax, R.G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Taylor and Francis Group.
- Scott, C. R., Corman, S.R. & Cheney, G. (1998). "Development of a Structural Model of Identification in The Organization" *Communication Theory*, 83, 298-336. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1998.tb00223.x>
- Sefertz, E. (2000). "Creativity, Dissemination of Innovation and Knowledge Management Techniques". *Creativity. Report Produced For The EC Funded Project*, 01-19.
- Wong, C. S. & Law, K. S. (2002). "The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study", *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Yılmaz, F. (2018). "Çağrı Merkezi Çalışanlarında Duygusal Zekânın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri". *Akademik Bakış Dergisi*, 67, 73-85.
- Zehir, C., Üzmez, A., Köle, M. & Öztürk, H. Y. (2019), Effect of Emotional Intelligence on Organizational Performance Mediating Role of Organizational Identification. *The European Proceedings of Social and Behavioural*, 261-273. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.12.03.22>
- Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Dora yayımları.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zhou, J. & George, J. M. (2001). "When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging The Expression of Voice". *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.2307/3069410>