

DUYGUSAL ZEKÂ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME: BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Gürkan HAŞİT², Özüm EĞİLMEZ³, Seçil AYHAN⁴

Öz

Bu çalışmanın amacı üniversite çalışanlarının, duygusal zekâları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesinde görev yapmakta olan 305 katılımcıdan e-posta ve online web sayfası aracılığı ile anket yöntemi uygulanarak veriler elde edilmiştir. Çalışmada; Wong ve Law tarafından 2002 yılında geliştirilen Deniz (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 boyut ve 16 maddeden oluşan Duygusal Zekâ Ölçeği (WLEIS) ile Mael ve Ashforth tarafından 1992'de geliştirilen ve Tüzün (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 6 madde ve tek boyuttan oluşan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 26.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların duygusal zekâlarının örgütsel özdeşleşmelerini istatistiksel olarak pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bulgular tartışılarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Örgütsel Özdeşleşme, Üniversite Çalışanları

JEL Kodları: M10, M14

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON BİLECİK ŞEYH EDEBALI UNIVERSITY EMPLOYEES

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between the emotional intelligence of university employees and their organizational identification. The population of the research consists of academic and administrative staff working at Bilecik Şeyh Edebali University. Within the scope of the research, data were obtained from 305 participants by applying the survey method via e-mail and using an online web page. In the study; Emotional Intelligence Scale (WLEIS) consisting of 4 dimensions and 16 items developed by Wong and Law in 2002 and adapted into Turkish by Deniz (2012), and 6 items and one-dimensional scale of Organizational Identification Scale developed by Mael and Ashforth in 1992 and adapted into Turkish by Tüzün (2006) was used. The obtained data were analyzed using the SPSS 26.0 program. According to the results of the research, it was determined that the emotional intelligence of the participants had a statistically positive effect on their organizational identification.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Identification, University Employees

JEL Codes: M10, M14

* Bu çalışma için Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Etik Kurulunun 26.02.2021 tarihli ve 3 sayılı toplantısının 5 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Prof. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İİBF, gurkan.hasit@bilecik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9093-4402>

³ Dr. Öğr. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İİBF, ozum.egilmez@bilecik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5251-5629>

⁴ seciayhan@anadolu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1541-3433>

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmenin ve teknolojiadaki hızlı değişimlerin etkisiyle örgütlerde rekabet ortamı giderek artmaktadır. Kamu ve özel sektör dâhilindeki tüm örgütler değişen çağa ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak varlığını başarılı bir şekilde devam ettirebilmeyi hedeflemektedir. Eğitim sektörü içerisinde yer alan üniversitelerin de en önemli amaçlarından biri, kaliteli hizmet sunarak rekabet avantajını sağlamak ve eğitim-öğretim faaliyetlerini yükselen bir ivme ile başarılı bir şekilde devam ettirebilmektir. Üniversiteler, nitelikli insan gücü yetiştirilmesine ve bilimsel araştırmalar yapılmasına öncülük ederek ülkelerin gelişmesine olumlu katkıda bulunmaktadır. İnsan odaklı çalışma sistemi bulunan üniversitelerde, verimliliğin artırılması ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin daha kaliteli bir şekilde yürütülebilmesi için örgüt içi iklimin olumlu yönde geliştirilmesi gerektiği tartışılmaktadır. Burada ise duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme kavramları karşımıza çıkmaktadır.

Duygusal zekâ kavramsal ilk olarak Salovey ve Mayer 1990 çalışmalarında önerilmiştir. Tanımlamalarında "sosyal zekâ; bireylerin kendi duygularını veya başkalarının duygularını izleme, bu duygular arasında ayırım yapabilme ve bu bilgileri kendi düşünce ve eylemlerini yönlendirmek için kullanma yeteneği" (1990:189) olarak yer almıştır. Mandell ve Pherwani (2003) ise duygusal zekâyı, duygusal olarak yönlendirilen bilgileri kavramsal olarak algılama ve akıl yürütme yeteneklerinin bir alt kümesi olarak tanımlamıştır.

Duygusal olarak zeki insanlar, kısmen, duygularını mantıksal olarak tutarlı bir duygusal işleyiş modeline göre düzenleyen kişiler olarak tanımlanır (Mayer ve Salovey, 1995). Mayer, Salovey ve Caruso (2004) çalışmalarında ise duygusal zekâ kavramı; bireylerin duyguları tanıma, duygu yaratma, düşünmeye katkıda bulunma, duygu ve duyguları anlama ve entelektüel ve duygusal gelişimi teşvik etmek için duyguları izleme yeteneği olarak tanımlanır. Mayer, Salovey ve Caruso (2004), ekip etkinliği, yönetim geliştirme ve kariyer gibi duygusal zekâ bileşenlerinin işyerinde uygulandığını varsaymışlardır.

Bireyler çalışma ve sosyal hayatlarında çeşitli duygular yaşamaktadırlar. Duygular bireylerin hayatına kılavuzluk etmeleri, tutum ve davranışları etkilemeleri nedeniyle önemlidir. Bu açıdan duygular, bireylerin davranışlarının önemli bir parçasıdır ve karşılıklı ilişkilerde belirleyici bir role sahiptir (Champoux, 2006:108). Böylece duygusal zekâ kavramı, genel olarak duyguların akıllıca kullanılması şeklinde ifade edilmektedir (Goleman, 2000: 393). Diğer bir tanıma göre ise duygusal zekâ, duyguların kabul edilmesi ve tanımlanması, kişinin hem kendisi hem de diğerleri için pozitif ve negatif duyguları düzenleyebilmesi yeteneğidir (Matthews vd., 2004: 3).

Örgütü ile özdeşleşmiş çalışanlar ise; gönül gücü ve iş doyumunu yüksek bireyler olarak ifade edilmektedir. Bu bireyler aynı zamanda örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak görmektedirler (Ashforth ve Mael, 1989). Çalıştığı örgüte aidiyet duygusuyla bağlanan bireylerin iş performanslarının da daha yüksek seyretmesi nedeniyle örgütsel özdeşleşme, örgütler tarafından arzulanan bir örgütsel davranış değişkenidir. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanın iş performansının da yüksek olmasının yanı sıra; örgüt içinde düşündüklerini açıkça ifade etmesi ve örgüt çıkarları doğrultusunda davranması gibi örgüte önemli katkıları bulunmaktadır.

Açıklamalar doğrultusunda üniversite çalışanlarının sahip olduğu duygusal zekâları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve demografik özelliklere göre duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşmenin farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilmesi, bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular tartışılarak özellikle eğitim sektörü bağlamında birtakım öneriler getirilecektir. Kavramlara olan farkındalığın artması işe alım uygulamaları, örgütsel iletişim ve motivasyon konularına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Duygusal Zekâ

İlk kez 1920 yılında Thorndike'nin sosyal zekâ kavramını ortaya atmasıyla duygusal zekâ kavramının temellerinin atıldığı söylenebilir. Thorndike'a göre sosyal zekâ kavramı; kadın-erkek ve genç-yaşlı farkı gözetmeksizin bütün insanları anlayabilme ve bu algıları geniş kapsamlı yönetebilme yeteneğidir (Thorndike, 1920). Daha sonra 1983 yılında çoklu zekâ teorisini ortaya atan Howard Gardner sonraki çalışmalarında Thorndike gibi sosyal zekâ kavramını kullanarak; sosyal zekânın, kişinin hem kendiyile hem de diğerleriyle iletişim zekâsından oluştuğunu ifade etmiştir (Yaylacı, 2006). Bu nedenle Gardner'in duygusal zekâ kavramının ortaya çıkmasında öncülük eden ikinci isim olduğunu söylemek mümkündür. Duygusal zekâ kavramı ilerleyen yıllarda da ivme kazanarak araştırmacıların ilgisini çekmeye devam etmiş ve bu konu üzerine çalışmalar hız kazanmıştır. Salovey ve Mayer'in 1990 makaleleri büyük ses getirmiş ve bu konunun araştırılmasına büyük öncülük etmiştir. Salovey ve Mayer ilk kez duygusal zekâ (Emotional Intelligence) ifadesini bu makalede kullanmışlardır. Makalelerinde duygusal zekâ ile ilgili olarak; bireyin hem kendisinin hem de karşısındakinin duygularını anlayabilmesi, hissedilen duyguların doğru bir şekilde izlenmesi, duygular arasında ayırım yapabilme ve edinilen bilgilerin doğru şekilde kullanılması becerilerini kapsayan bir zekâ türü olduğunu aynı zamanda sosyal zekânın da alt boyutunu oluşturduğunu ifade etmişlerdir (Salovey ve Mayer, 1990). Bu boyutlar aşağıdaki gibi ifade bulmuştur:

- Belirli hedeflere ulaşmak için duyguları yönetmek.

- Duyguları, duygusal dili ve duygular tarafından iletilen sinyalleri anlamak.
- Düşünmeyi kolaylaştırmak için duyguları kullanmak.
- Duyguları kendinde ve başkalarında doğru bir şekilde algılamak.

Her dal, genel duygusal zekayı oluşturan bir dizi beceriyi tanımlar. Her dalın, nispeten kolay becerilerden daha karmaşık becerilere doğru ilerleyen kendi gelişim yörüngesi vardır. Örneğin, Duyguları Algılamak tipik olarak yüzlerdeki ve ses tonlarındaki temel duyguları algılama yeteneği ile başlar ve duygusal karışımların doğru algılanmasına ve yüzdeki duygusal mikro ifadelerin saptanmasına kadar ilerleyebilir (Mayer ve Salovey, 1997).

Mayer ve Salovey'den sonra Goleman da duygular üzerine çalışmalarda bulunmuştur. Goleman duygusal zekâyı; "bireyin kendi kendini harekete geçirebilmesi, olumsuzluklar karşısında bile yoluna devam etmesi, dürtülerini kontrol ederek tatmini erteleyebilmesi, ruh halini düzenleyebilmesi, sıkıntılı durumlar karşısında duygularına yenik düşmemesi ve bireyin kendisini karşısındakinin yerine koyabilmesi" şeklinde tanımlamaktadır (Goleman, 1995). Ayrıca duygusal zekânın özünde karakter olgusunun bulunduğunu ve duyguların akıllıca kullanılarak duygulardan yararlanılması gerektiğini vurgulamak istemiştir. Bu nedenle Goleman duygusal zekâyı; duyguların farkına varmak, empati, sosyal beceriler, duyguları yönetme ve motivasyon olmak üzere beş bölümde incelemiştir (Goleman, 2000). Mayer, Salovey ve Caruso 2008 çalışmalarında Goleman'ın 1995 kitabının duygusal zekâyı basımsal anlamda daha geniş kitlelerle tanıştırdığını kabul etmişler ancak; kendilerinin ilk modelinden yola çıkan Goleman'ın önerdiği birtakım özelliklerin kişilik özellikleri ile karıştığını belirtmişlerdir. Günümüze değin yankı bulan "bireyin performansında duygusal zekâ IQ'dan daha önemlidir" tarzı düşüncelerin özellikle Goleman vasıtası ile popüler olduğunu fakat kendilerinin böyle bir iddialarının olmadığını belirtmişlerdir.

Duygusal zekâ ile ilgili önemli çalışmalarda bulunan araştırmacılardan biri de Bar-On'dur. Bar-On, duygusal zekâ ile ilgili çalışmalarında bireylerin hissettikleri duyguların başarılarını ne derecede etkilediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu nedenle duygusal zekâyı "kişinin kendisini ve etrafındakileri anlaması, diğerleriyle ilişki kurabilmesi, yaşadığı çevreye uyum sağlayarak, karşılaştığı sorunlarla baş edebilme yeteneği ve bu yetenek sayesinde çevreye uyum potansiyelini yakalaması" şeklinde tanımlamaktadır (Çakar ve Arbak, 2004). Bar-On yapmış olduğu çalışmalar ile beynin duygusal özelliklerinin bilişsel özelliklerden daha etkili olduğunu ve bu nedenle duygusal bölüme ağırlık verilmesi gerektiğini vurgulamak istemiştir (Avcı, 2017). Ayrıca Bar-On bazı insanların diğerlerinden daha başarılı olmasının nedenini araştırmak için ve stres yönetimi, esnek olma, uyumlu olma hali gibi bazı unsurları ölçmek için Duygusal Zekâ Envanteri (Emotional Quotient Inventory EQ-i) ölçeğini geliştirmiştir. Ölçek, psikolojik ölçüm kategorisinde duygusal zekâyı ölçme konusunda geliştirilen ilk duygusal zekâ ölçeği olmasının yanı sıra bugüne kadar en

yaygın kullanılan duygusal-sosyal zekâ ölçөгüdür. Diğer araştırmacıların aksine Cooper ve Sawaf ise duygusal zekâyı genellikle örgüt kültürü bağlamında ele almayı tercih etmişlerdir. Bu nedenle “Liderlikte Duygusal Zekâ” adlı eserde duygusal zekânın liderlik üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmışlardır (Çakar ve Arbak, 2004). Duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya olmak üzere dört başlıkta inceledikleri modeli “Dört Köşe Taşı” olarak isimlendirmişler ve her köşe taşını kendi içinde dört alt kategoriye ayırarak açıklamaya çalışmışlardır (Cooper ve Sawaf, 2003).

Örgütsel Özdeşleşme

İnsanların uzun süre çalışma hayatının içinde var oldukları düşünöldüğünde örgütsel davranış konularından örgütsel özdeşleşme kavramı çalışma hayatında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel özdeşleşme sadece çalışanlar tarafından değil aynı zamanda örgütler tarafından da tercih edilen bir durumdur. Örgüt devamlılığının sağlanması, başarılı bir örgüt ortamı oluşturulması ve çalışanların performanslarına olumlu katkısı olacağı inancından dolayı uzun süre istikrarlı ve sadakatle çalışacak iş görenlere sahip olmak, örgütler için son derece önemlidir (Tüzün ve Çağlar, 2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı kimlik ve sosyal kimlik kuramları temelinden beslenen bir kavramdır.

Kimlik kavramı, “ben kimim” ya da “biz kimiz” sorularının cevaplarını bireylerin kendi özünde bulması ve değerlendirmesinin bir sonucudur (Yakın, 2017). Kimlik diğer bir ifadeyle; değerler, tercihler, tavırlar, temel inanç ve varsayımlar, alışkanlıklar ve kurallar gibi bileşenleri içerisinde barındırır. Bu nedenle bireylerin benliğinin oluşmasına katkı sağlamaya yarar. Bireyler sahip oldukları kimlikleri vasıtasıyla fikirlerini ifade eder ve eylemlerini gerçekleştirirler, bunun yanı sıra kendileri için nelerin önemli olduğuna veya olmadığına kimlikleri ile karar verebilirler (Scott vd., 1998’den akt.; Polat, 2009). Sosyal kimlik ise, bireylerin bir grup ya da sosyal bir kategoriye aidiyet şeklini belirler ve kişinin etrafındakilerin beklentilerine yanıt verme tarzını ifade eder (Bilgin, 1995). Yaşadığımız toplumun değerlerini ve sosyal duruşunu benimseyerek hayatımızı buna göre şekillendirdiğimizden dolayı örgütsel özdeşleşme, kişisel kimlikten ziyade sosyal kimliğe dönüşmektedir (Dick vd., 2006’dan akt. Biçim, 2019). Bu nedenle sosyal kimlik teorisi örgütsel özdeşleşme kavramını açıklayan önemli bir teoridir. Bu teori aynı zamanda bireyin iş kimliğini nasıl ve niçin oluşturduğunu açıklamaya çalışmaktadır.

Özdeşleşme ifadesini ilk kullanan psikoloji alanında araştırmalar yapan Sigmund Freud (1922)’dir. Freud bu ifadeyi bireyin diğer kişilerle arasında kurduğu bağ ve bunun dışı vurumu olarak açıklamıştır (Çakır, 2019). Örgütler açısından özdeşleşme ise, çalışanların amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesinde motivasyon kaynağı olmaktadır. Çalışanların örgütte gönüllü olarak çaba göstermelerini, diğer çalışanlar ile

pozitif ve işbirlikçi etkileşim kurmalarını, örgüte karşı psikolojik bir bağın kurulması ile örgütü korumalarını sağladığından, tercih edilen bir olgudur (Bhattacharya ve Şen, 2003).

Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili alan yazında çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Ashforth ve Mael tanımlamasında örgütsel özdeşleşme: bireyin kendisini örgüt ile bir bütün olarak görmesi bunun yanı sıra örgütün başarı ya da başarısızlıklarını kendi başarı ya da başarısızlığı olarak değerlendirmesidir (Ashforth ve Mael, 1989). Bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşme, bireyin mensubu olduğu örgütün tutum ve davranış biçimlerini içselleştirmesi ve bu değerlere uygun davranması ayrıca örgütün ayırıcı özelliklerine göre kendini tanımlaması şeklinde ifade edilmektedir (Çınar vd, 2016). Örgütsel özdeşleşme esasında, örgütle birlikte dayanışma içerisinde olunmasını bunun yanı sıra tutum ve davranışlar ile örgüte destek olmayı ifade etmektedir (İşcan, 2006). Aynı zamanda işgörenlerin örgüte bağlanmasını sağlayan psikolojik bir tutum olan örgütsel özdeşleşme hem örgütsel hem de bireysel çeşitli davranışsal unsurlara sebep olmakta ve çalışanların örgütte kalma isteğini de artırmaktadır (Podnar, 2011). Örgütsel özdeşleşme hem çalışan açısından hem de örgütler açısından önemli faydaları da beraberinde getirmektedir. Çalışanlar açısından ele alındığında, bağlı olduğu örgüt ile kendine özgü saygı ve değerinin gelişmesini sağlarken; örgütler açısından ise, özdeşleşme ile çalışanların örgütün hedef ve değerlerine uyumlu şekilde tutum ve tavır sergilemesi ve kararların örgüt menfaatleri göz önünde tutularak alınmasını sağlamaktadır (Morçin, 2015).

Örgütsel özdeşleşme farklı açılardan değerlendirilse de araştırmacılar dört boyut üzerinde toplandığını belirtmektedir. İlk olarak bilişsel boyut, bireylerin kendilerini bir grubun üyesi olarak görmesi ve o gruba aitlik hissetmesini ifade etmektedir (Smidts, Pruyn ve Van Riel, 2001). Algısal ve bilişsel bir durum olduğu savunularak bazı duygu ve davranışlar ile ilişki gerektirmeyen bir yapı olduğu ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). İkinci olarak, bireyin belirli bir grubu değerlendirmesini ifade eden (Van Dick ve Wagner, 2002) ve bireylerin kendi gruplarının iyi ve kötü yönleri ile diğer grupların iyi ve kötü yönlerini değerlendirerek bu konuda olumlu veya olumsuz tutumlar sergileyebildiklerini açıklayan (Smidts vd., 2001) değerlendiren boyut yer almaktadır. Duygusal boyut ise; özdeşleşmenin en önemli öncüllerini duygu ve davranışlar oluşturduğunu (Ashforth ve Mael, 1989), önemli olan hususun bireylerin mensubu olduğu gruba karşı yüklediği değer ile duygusal olarak kurduğu bağ olduğunu vurgulamaktadır. Son olarak davranışsal boyut, bireylerin üyesi olduğu grupların davranışlarına karşı katılma isteğini ifade etmektedir (Van Dick ve Wagner, 2002).

Literatürde de belirtildiği üzere örgütsel özdeşleşme, çalışanları psikolojik olarak olumlu yönde etkilediğinden dolayı örgütler ve işverenler açısından motivasyonu yüksek, işini severek ve sahiplenerek yapan çalışanların kazandırılmasına imkân tanımaktadır. Bireyler ve örgütlerin kazan-kazan durumunu ortaya çıkarmaktadır (Yılmaz, 2019). Bununla beraber, örgütle özdeşleşme gerçekleştiğinde bireyler



açısından öz saygı ve öz-değer artışı, örgütler açısından da bilgi ve becerisi ile nitelikli çalışanlara sahip olunması ve işbirlikçi çalışma ortamı oluşturulması (güçlü bir organizasyon) gibi olumlu sonuçların ortaya çıkmasına zemin hazırlanmaktadır (Carmeli vd., 2007).

YÖNTEM

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırmalarda genellikle sayısal veriler elde edilir ve bu elde edilen veriler istatistiksel ve matematiksel yöntemler ile analiz edilerek kesin ve genel sonuçlara ulaşmak amaçlanır. **Araştırmanın, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun 26/02/2021 tarihli ve 3/5 karar nolu izni ile etik ilkelere uyduğu kabul edilmiştir.**

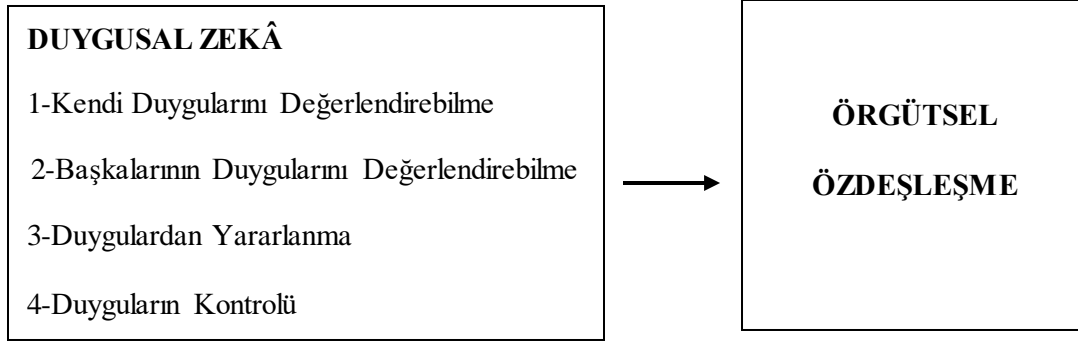
Araştırmanın Amaç ve Önemi

Bu çalışmanın amacı üniversite çalışanlarının duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ilişkili olup olmadığını ve bu kavramların demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmanın yazına katkı sağlaması, bu kavramlar ile ilgili farkındalık oluşturulması çalışanların motivasyon, performans, örgüt kaynaklarını etkin kullanması vb. birçok faktöre etki eden duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmelerinin artırılmasına yönelik faaliyetler düzenlenmesine olanak sağlaması ve duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme hakkında bireylerin bilinçlendirilmesi araştırmanın önemini vurgulamaktadır. Ayrıca çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin ve özdeşleşmelerinin önemli olduğu günümüz çalışma hayatında, bu durum üniversiteler için de büyük önem teşkil etmektedir.

Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1'de gösterildiği üzere üniversite çalışanlarının algıladıkları duygusal zekâ ve boyutlarının örgütsel özdeşleşmelerine etkisini ortaya çıkarmak üzerine oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırmanın kavramsal modeli



Şekil 1'de belirtilen kavramsal model bağlamında şu ana hipotezler türetilmiştir:

H₁: Katılımcıların duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi'nde görev yapmakta olan tüm akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan temin edilen verilere göre, 2021 yılı Ocak ayı itibari ile 649 Akademik personel ile 483 idari personel görev yapmaktadır. Bu nedenle araştırmanın evrenini toplam 1132 personel oluşturmaktadır. Araştırma sürecinde bazı kısıtlı sebeplerden dolayı (personelin iş yoğunluğu, Covid-19 pandemi süreci, zaman, maliyet vb.) hazırlanan anket formlarından 312 personele ulaşılmıştır. Anketler, zaman ve ulaşılabilirliği kolay olması açısından elektronik ortamda (e-mail, web formu üzerinden) katılımcıların doldurmaları sağlanmıştır. Hatalı ve eksik verilerin çıkarılmasıyla 305 anket üzerinden veriler toplanarak analiz edilmiştir. Dolayısıyla araştırmamızda kullanılan 305 katılımcıdan oluşan örneklem büyüklüğü evreni temsil etmektedir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Verilerin Toplanması

Araştırmada anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdem sorularını içeren 6 adet demografik özelliklere ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde 16

sorudan oluşan duygusal zekâ ölçeği ve üçüncü bölümde 6 sorudan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan anket soruları, daha önce yapılmış ve güvenilirlik katsayısı yüksek ölçeklerden oluşmaktadır. Duygusal Zekâ ölçeği Mayer ve Salovey'in (1997) dört kategoride inceledikleri duygusal zekâ modelinden esinlenerek Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen dört boyut ve 16 maddeden oluşan ölçektir (Wong & Law, 2022: 246). Wong ve Law 2002 ölçeğinin Deniz (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyonu Duygusal Zekâ Ölçeği (WLEIS)'nin güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak ifade edilmektedir. Duygusal zekâ ölçeğinin alt boyutları; kendi duygularını değerlendirebilme (1-4 madde), başkalarının duygularını değerlendirebilme (5-8 madde), duygulardan yararlanma (9-12 madde), duyguların kontrolü (13-16 madde) şeklindedir. Anketin üçüncü bölümünde yer alan, Mael ve Ashforth tarafından 1992'de geliştirilen, Tüzün (2006)'da Türkçeye uyarlanan 6 madde ve tek boyuttan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ise güvenilirlik katsayısı 0,78 olarak ifade edilmektedir. İfadeler değerlendirilirken 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır.

ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmada toplanan veriler SPSS 26.0 programı ile analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları belirlenmiş ve verilerin dağılımını incelemek için aritmetik ortalama, medyan, basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Kullanılan ölçeklerin açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi ile grupların alt boyutlara göre incelemesi yapılmış, ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılıkları tespit etmek için T-Testi ve ANOVA Testleri kullanılmıştır. Duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının demografik özellikleri ve sayısal verileri Tablo 1' de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları

Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	128	42	İlköğretim	4	1,3
Erkek	177	58	Lise	58	19
Toplam	305	100	Ön Lisans	70	23
Medeni Durum			Lisans	124	40,7
Evli	210	68,9	Lisansüstü	49	16,1
Bekâr	95	31,1	Toplam	305	100
Toplam	305	100	Mesleki Kıdem		
Yaş Aralığı			1-5 Yıl	57	18,7
20 Yaş ve altı	2	7	6-15 Yıl	115	37,7
21-30 Yaş	78	25,6	16-25 Yıl	83	27,2
31-40 Yaş	101	33,1	26 Yıl ve Üstü	50	16,4
41-50 Yaş	84	27,5	Toplam	305	100
50 Yaş ve Üstü	40	13,1			
Toplam	305	100			
Kurumdaki Kıdem					
1-5 Yıl	69	22,6	16-25 Yıl	75	24,6
6-15 Yıl	123	40,3	26 Yıl ve Üstü	38	12,5
Toplam				305	100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 128'inin (%42) kadın, 177'sinin (%58) ise erkek olduğu görülmektedir. Medeni durum ile ilgili verilere bakıldığında katılımcıların 210'unun (%68,9) evli, 95'inin (%31,1) bekâr olduğu görülmektedir. Yaş aralığına bakıldığında 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların 101(%33,1) ile en fazla olduğu görülmektedir. Eğitim durumu açısından katılımcıların büyük çoğunluğunun 124 (%40,7) ile lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem ve kurumdaki kıdem açısından bakıldığında en yüksek çoğunluğun her ikisi içinde 6-15 yıl kıdem aralığında olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin Geçerlilik, Güvenilirlik ve Normallik Analizleri

Araştırmada gerekli analizlerin yapılabilmesi için kullanılan ölçeklerin öncelikle geçerlilik, güvenilirlik ve normallik analizleri test edilmiştir. Güvenilirlik analizi için en çok kullanılan yöntemlerden biri olan Cronbach's Alpha katsayısı değerine bakılmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde duygusal zekâ ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 1'e yakın olması araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012; Alpar, 2011).

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmıştır. Faktör analizinden önce Barlett Küresellik Testi ile örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı, Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri ile de veri setinin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir.

Tablo 2: Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach's Alfa	Kaiser Mayer Olkin Değeri	Barlett's Küresellik Testi		
				Ki-Kare Değeri	Serbestlik Derecesi	Sig.(p)
Duygusal Zekâ Ölçeği (Genel)	12	0,96	0,924	4459,524	66	0,001
Örgütsel Özdeşleşme	6	0,92	0,895	1427,393	15	0,001

Tablo 2'deki veriler incelendiğinde duygusal zekâ ölçeği Kaiser-Mayer-Olkin değeri ($0,924 > 0,5$) ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Kaiser-Mayer-Olkin değeri ($0,895 > 0,5$) koşulunu sağladığından dolayı her iki ölçeğin örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğunu, aynı zamanda Barlett's Küresellik Testi değerlerinin (p) $0,001 < 0,05$ olması nedeni ile gerekli anlamlılığın sağlandığını ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu söylemek mümkündür. Verilerin örneklem büyüklüğünün ve faktör analizine uygunluğunun test edilmesi ile duygusal zekâ ölçeğinin ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin faktör yapısını ve gruplarını belirlemek için açılıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin faktör sayılarını tespit edebilmek için yapılan analizde öz değer ve açıklanan varyans oranları dikkate alınmalıdır. Faktörü meydana getiren maddelerin faktör yüklerinin kareleri toplamı "özdeğeri" oluşturmaktadır. Özdeğeri 1'den büyük ifadeler faktör olarak kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016; Kieffer, 1998; Suhr, 2006).

Tablo 3: Araştırmada kullanılan ölçeklerin açımlayıcı (keşfedici) faktör analizleri

Faktör Grupları ve Sorular		Faktör Yükleri		Öz Değer	Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
Faktör 1: Duyguların Değerlendirilmesi		1	2			
KDD1	Belirli hisleri niçin yaşadığımı anlamada oldukça yetenekliyimdir.	0,784				
KDD2	Duygularımı çok iyi anlarım.	0,822				
KDD3	Kendimi nasıl hissettiğimi anlarım.	0,867				
KDD4	Mutlu olup olmadığının farkındayım.	0,893				
BDD1	Arkadaşlarımın duygularını davranışlarından anlarım.	0,844		8,392	49,884	49,884
BDD2	Diğer kişilerin duygularını iyi gözlemlerim.	0,836				
BDD3	Diğer kişilerin duygularına hassasiyet gösteririm.	0,828				
BDD4	İnsanların duygularını iyi anlarım.	0,780				
Faktör 2: Duyguların Kontrol Edilmesi			0,866			
DK1	Zorluklar karşısında öfkemi kontrol edebilirim.		0,884			
DK2	Duygularımı kontrolde oldukça yetenekliyimdir.		0,896	1,509	32,623	82,507
DK3	Çok kızgın olduğumda hızlı bir şekilde öfkemi yatıştırabilirim.		0,852			
DK4	Duygularımı kontrolde oldukça iyiyimdir.					
Faktör 1: Örgütsel Özdeşleşme			1			
ÖÖ1	Biri çalıştığım kurumu eleştirirse bunu kişisel hakaret olarak algılarım.		0,777			
ÖÖ2	İnsanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için çok önemlidir.		0,877			
ÖÖ3	Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.		0,877			
ÖÖ4	Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımlarım gibi hissederim.		0,913	4,424	73,739	73,739
ÖÖ5	Biri çalıştığım kurumu övdüğünde bunu kendime iltifat edilmiş gibi hissederim		0,886			
ÖÖ6	Medyada çalıştığım kuruma yönelik bir eleştiri olursa bundan rahatsızlık duyarım.		0,815			

Araştırmada kullanılan duygusal zekâ ölçeği toplamda 4 boyut ve 16 maddeden oluşmasına rağmen yapılan faktör analizi sonucunda, Tablo 3'te görüldüğü üzere bu maddelerin, özdeğeri 1'den büyük olan iki faktör altında toplandıkları tespit edilmiştir. Duygusal zekâ ölçeğinin “kendi duygularını değerlendirme” boyutunun maddeleri (KDD1-KDD2-KDD3-KDD4) ile diğer boyut olan “başkalarının duygularını değerlendirme” boyutu maddelerinin (BDD1-BDD2-BDD3-BDD4) faktör yükleri 1.Faktör altında toplandığı için bu maddeler “duyguların değerlendirilmesi” faktörü altında birleştirilerek veri seti değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Duygusal zekâ ölçeğinin başka bir alt boyutu olan “duygulardan yararlanma” boyutu maddelerinin (DY1-DY2-DY3-DY4) oluşturduğu binişiklik probleminden dolayı bu maddelerin analizden çıkartılması uygun görülmüştür. Analizden çıkartılan bu ifadeler duygusal zekâ ölçeğinin 9,10,11 ve 12. maddelerini oluşturmaktadır.

Aynı zamanda duygusal zekâ ölçeğinin “duyguların kontrolü” boyutu maddelerinin faktör yükleri ise Tablo 3'te görüldüğü üzere 2.Faktör altında toplanarak duyguların kontrolü faktörünü (faktör 2) meydana getirmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait faktör analizi sonuçları incelendiğinde özdeğeri 1'den büyük 1 faktör bulunduğu ve bütün maddelerin bu faktör altında toplandığı görülmektedir.

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri tamamlandıktan sonra ölçeklerdeki verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerinin de test edilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin normallik varsayımının gerçekleşip gerçekleşmediğini test etmek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılarak normallik analizi yapılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri için bazı kaynaklarda ± 1 değeri, bazı kaynaklarda ise ± 2 - ± 3 arası değerler normal kabul edilmektedir (Altunışık vd, 2012).

Tablo 4: Araştırmada kullanılan ölçeklerin normallik analizleri

Ölçekler	İfadeler	N	Min.	Max.	Ort	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Duyguların Değerlendirilmesi Boyutu	KDD1	305	1	5	3,91	1,078	-1,148	0,750
	KDD2	305	1	5	3,98	1,068	-1,255	1,093
	KDD3	305	1	5	4,07	1,064	-1,512	1,932
	KDD4	305	1	5	4,12	1,092	-1,540	1,879
	BDD1	305	1	5	3,92	1,064	-1,195	1,067
	BDD2	305	1	5	3,91	1,047	-1,216	1,210
	BDD3	305	1	5	4,00	1,084	-1,412	1,593
	BDD4	305	1	5	3,89	1,049	-1,068	0,877
Duyguların Kontrol Edilmesi Boyutu	DK1	305	1	5	3,36	1,225	-0,457	-0,711
	DK2	305	1	5	3,35	1,166	-0,387	-0,648
	DK3	305	1	5	3,27	1,198	-0,196	-0,908
	DK4	305	1	5	3,45	1,149	-0,436	-0,644
Örgütsel Özdeşleşme	Ö1	305	1	5	3,08	1,332	-0,038	-1,261
	Ö2	305	1	5	3,53	1,189	-0,592	-0,656
	Ö3	305	1	5	3,62	1,219	-0,760	-0,433
	Ö4	305	1	5	3,65	1,214	-0,828	-0,259
	Ö5	305	1	5	3,56	1,166	-0,655	-0,423
	Ö6	305	1	5	3,68	1,160	-0,820	-0,201

Tablo 4 incelendiğinde duygusal zekâ ölçeğinin çarpıklık değerlerinin-0.196 ile-1.540 arasında; basıklık değerlerinin ise-0.644 ile 1.932 arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin çarpıklık değerinin-0.038 ile-0.828 arasında; basıklık değerinin ise-0.201 ile-1.261 arasında değerler aldığı görülmektedir. Her iki ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 - ± 3 arasında olması normallik varsayımı için gerekli olan koşulu sağladığından veri setinin normal dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Tablo 5: Duyusal zekâ ölçeğinin alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin cinsiyete göre bağımsız gruplar arası T-Testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Levene Test	p	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Duyuların Değerlendirilmesi	Kadın	128	Eşit Olmayan Varyanslar	0,023	4,16	0,77	303	3,133	0,002
	Erkek	177			3,83	1,047			
Duyuların Kontrolü	Kadın	128	Eşit Varyanslar	0,999	3,57	0,071	303	3,01	0,003
	Erkek	177			3,19	1,108			
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	128	Eşit Varyanslar	0,506	3,59	0,993	303	1,12	0,264
	Erkek	177			3,46	1,07			

Tablo 5'teki verilere göre katılımcıların duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi ($p=0,002$) ve duyguların kontrolü boyutlarının ($p=0,003$) cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Kadın katılımcıların, duyguların değerlendirilmesi boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması ($x=4,16$) ile erkek katılımcıların duyguların değerlendirilmesi boyutunun ortalamasından ($x=3,83$) yüksek olduğu ve duyguların kontrolü boyutuna ilişkin kadın katılımcıların ortalaması ($x=3,57$) ile erkek katılımcıların duyguların kontrolü ortalamasından ($x=3,19$) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum kadınların duygusal zekâ algılarının erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının ise cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($p=0,264>0,05$).

Tablo 6: Duyusal zekâ ölçeğinin alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinin medeni duruma göre bağımsız gruplar arası T-Testi sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	Levene Test	p	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Duyuların Değerlendirilmesi	Evli	210	Eşit Varyanslar	0,118	3,97	1,009	303	0,107	0,915
	Bekar	95			3,96	0,819			
Duyuların Kontrolü	Evli	210	Eşit Olmayan Varyanslar	0,054	3,30	1,153	303	-1,225	0,222
	Bekar	95			3,46	0,996			
Örgütsel Özdeşleşme	Evli	210	Eşit Varyanslar	0,588	3,50	1,055	303	-0,252	0,801
	Bekar	95			3,54	1,006			

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi ($p=0,915$), duyguların kontrolü boyutlarının ($p=0,222$) ile örgütsel özdeşleşme algılarının ($p=0,801$) medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($p>0,05$). Sonuç

olarak katılımcıların duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde medeni durumlarının herhangi bir değişikliğe sebep olmadığını söylemek mümkündür.

Tablo 7: Duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin yaşa göre anova testi sonuçları

Yapıtlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	p	Anlamlı Farklılık	Levene Test	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arası	2,114	5	0,529	0,579	0,678	Anlamlı Farklılık yok	0,763	0,550
	Grup İçi	274,067	300	0,914					
	Toplam	276,181	305						
Duyguların Kontrolü	Gruplar Arası	2,133	5	0,533	0,431	0,786	Anlamlı Farklılık yok	0,669	0,614
	Grup İçi	370,779	300	1,236					
	Toplam	372,912	305						
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	4,734	5	1,183	1,097	0,358	Anlamlı Farklılık yok	1,513	0,198
	Grup İçi	323,584	300	1,079					
	Toplam	328,317	305						

Ölçeklerin yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını test etmeden önce varyansların homojen dağılıp dağılmadığı test edilmelidir. Bunun için Test of Homogeneity of Variances testi uygulandı. Bu analiz sonucunda Levene testi sonuçları duyguların değerlendirilmesi ($p=0,550>0,05$), duyguların kontrolü ($p=0,614>0,05$) ve örgütsel özdeşleşme ($p=0,198>0,05$) olduğu için varyansların homojen dağılım gösterdiği ifade edilebilir. Varyansların homojen dağılım gösterdiğine karar verildikten sonra Post Hoc Test kategorisinden Tukey testi seçilerek analiz yapıldı. Tablo 7 verileri incelendiğinde duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 8: Duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim durumuna göre ANOVA testi sonuçları

Yapıtlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	p	Anlamlı Farklılık	Levene Test	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arası	5,986	5	1,497	1,662	0,159	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	270,195	300	0,901					
	Toplam	276,181	305						
Duyguların Kontrolü	Gruplar Arası	5,685	5	1,421	0,161	0,328	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	367,226	300	1,224					
	Toplam	372,912	305						
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	3,362	5	0,840	0,776	0,542	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	324,956	300	1,083					
	Toplam	328,317	305						

Tablo 8 incelendiğinde duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin Levene testi sonuçları varyansların homojen dağılmadığını göstermektedir ($p < 0,05$). Varyansların homojen dağılmaması durumunda duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim değişkeni açısından aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Post Hoc Test kategorisinden Games Howell testi ile analiz yapılmıştır. Games Howell testi sonucuna göre katılımcıların duyguların değerlendirilmesi ($p = 0,159 > 0,05$), duyguların kontrolü ($p = 0,328 > 0,05$) ve örgütsel özdeşleşme algılarının ($p = 0,542 > 0,05$) eğitim değişkeni ile aralarında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 9: Duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin mesleki kıdeme göre ANOVA testi sonuçları

Yapıtlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	p	Anlamlı Farklılık	Levene Test	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arası	7,163	3	2,388	2,671	0,048	1-5 yıl (\bar{x} :3,76) 6-15 yıl (\bar{x} :4,10)		
	Grup İçi	269,018	301	0,894					
	Toplam	276,181	304						
Duyguların Kontrolü	Gruplar Arası	7,517	3	2,506	2,064	0,105	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	365,395	301	1,214					
	Toplam	372,912	304						
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	1,969	3	0,656	0,605	0,612	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	326,348	301	1,084					
	Toplam	328,317	304						

Yapılan analiz sonucuna göre duyguların değerlendirilmesi boyutunun mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiğini söyleyebiliriz ($p=0,048<0,05$). Buna göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların duyguların değerlendirilmesi boyutunun ortalaması ($\bar{x}=3,76$) ve 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların duyguların değerlendirilmesi boyutunun ortalaması ($\bar{x}=4,10$) seviyesindedir. Bu veriler sonucunda 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların duygularını değerlendirme eğiliminin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcıların duyguların kontrolü ($p=0,105>0,05$) ve örgütsel özdeşleşme ($p=0,612>0,05$) algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediğini söylemek mümkündür.

Tablo 10: Duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin kurumdaki kıdeme göre ANOVA testi sonuçları

Yapıtlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	p	Anlamlı Farklılık	Levene Test	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arası	3,342	3	1,114	1,229	0,299	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	272,839	301	0,906					
	Toplam	276,181	304						
Duyguların Kontrolü	Gruplar Arası	3,829	3	1,276	1,041	0,375	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	369,083	301	1,226					
	Toplam	372,912	304						
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	1,511	3	0,504	0,464	0,708	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	326,807	301	1,086					
	Toplam	328,317	304						

Tablo 10 incelendiğinde duygusal zekânın alt boyutlarının Levene testi sonuçları varyansların homojen dağıldığını göstermektedir ($p>0,05$). Örgütsel özdeşleşmenin Levene testi sonucu ise varyansların homojen dağılmadığını göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan Tukey testi sonucuna göre katılımcıların duyguların değerlendirilmesi ($p=0,299>0,05$), duyguların kontrolü ($p=0,375>0,05$), ve örgütsel özdeşleşme algılarının ($p=0,708>0,05$) kurumdaki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 11: Duygusal zekânın alt boyutları ve örgütsel özdeşleşmenin regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
Duyguların Değerlendirilmesi	0,410	0,70	0,376	5,845	0,001	0,558	1,794
Duyguların Kontrolü	0,210	0,60	0,224	3,475	0,001	0,558	1,794
Sabit	1,184	0,215		5,512	0,001		
R: 0,551	R ² : 0,299		F: 65,708	p: 0,001		Durbin-Watson: 1,951	
Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme							

Tablo 11’den elde edilen verilere göre duygusal zekânın “duyguların değerlendirilmesi” ve “duyguların kontrolü” alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme kavramını açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2: 0,299$; $F: 65,708$; $p: 0,001<0,05$). Yani duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kontrolü

boyutları örgütsel özdeşleşmeyi (R2) %29,9 oranında açıklamaktadır. Katılımcıların duyguların değerlendirilmesi boyutunda meydana gelen 1 birimlik değişim örgütsel özdeşleşmelerinde 0,410 birimlik değişime, duyguların kontrolü boyutunda meydana gelen 1 birimlik değişim ise örgütsel özdeşleşmelerinde 0,210 birimlik değişime neden olmaktadır. Sonuç olarak yapılan regresyon analizi verilerine göre, duygusal zekânın alt boyutlarının her ikisi de örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etki gösterdiği için, katılımcıların duygusal zekâ algılarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda, duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme ifadeleri dikkatleri çeken iki önemli kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramların üzerinde önemle durulmasının sebeplerinden biri de duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmenin bireylerin mutlu ve başarılı bir yaşam sürebilmelerinde önemli bir yere sahip olduğudur. Dolayısıyla yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin sosyal ve çalışma hayatına büyük olumlu etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatında karşılaşılan birtakım sorunların üstesinden gelme ve başarılı bir iş performansı sergileme hususunda duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme önem verilmesi gereken kilit unsurlardandır.

Duygusal zekâsı yüksek bireylerin, ekip çalışmasına yatkın olmaları, insan ilişkilerini iyi yönetebilmeleri, uyumlu ve problem çözmeye eğilimli olmaları vb. özellikleri nedeni ile çalışma hayatında daha yüksek iş performansı gösterdikleri ve işinde daha hızlı yükseldikleri ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşen bireylerde de örgüte karşı aidiyet duygusunun yüksek olması, işlerini severek ve isteyerek yapmaları, örgüt yararını gözetmeleri ve örgüt açısından ise etkin kaynak kullanımı sağlandığı için örgütsel bağlamda özdeşleşme önemini korumaktadır. İfade edildiği üzere her iki kavramın çalışma hayatındaki önemi göz önünde bulundurularak bu araştırmanın insan odaklı çalışma sistemi bulunan üniversite çalışanları açısından yürütülmüştür. Araştırmada, duygusal zekâ değişkeninin, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kontrolü boyutlarının her ikisinin de örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre katılımcıların duygusal zekâ algıları, örgütsel özdeşleşmelerini %29,9 oranında açıklamaktadır. Buradan çıkarılacak sonuçla duygusal zekâları yüksek bireylerin örgütle özdeşleşmelerinin de yüksek olacağını söylemek mümkündür. Araştırma kapsamında bazı demografik değişkenler de ele alınmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların bazı demografik değişkenler açısından duygusal zekâları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda cinsiyet değişkeni ile duygusal zekâ arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların duygusal zekânın, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kontrolü boyutlarının ortalamaları, erkek katılımcılardan daha

yüksek çıkmıştır. Araştırma örneklemini ile sınırlı olmakla birlikte, kadın katılımcıların duygusal zekâ algılarının erkek katılımcılardan daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Kadınların duygusal çeşitliliği daha fazla yaşadıkları, daha duygusal yapıya sahip oldukları bu nedenle de duygularını değerlendirme ve kontrol etme becerilerinin erkeklere oranla daha gelişmiş olabileceği ifade edilebilir. Analiz sonuçlarına bakıldığında duygusal zekânın medeni durum, yaş, eğitim durumu ve kurumdaki kıdem açısından herhangi bir farklılığa sebep olmadığı ortaya çıkmıştır. Sadece mesleki kıdem açısından 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların duyguların değerlendirilmesi algılarının 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu nedenle mesleki kıdeme sahip çalışanların duygularını değerlendirebilme konusunda daha başarılı olduklarını, mesleki kıdem arttıkça çalışanların duygularını daha iyi analiz ettiklerini söyleyebilmek mümkündür. Bunun yanı sıra katılımcıların demografik özellikleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, örgütlerin başarılı bir şekilde devamlılığının sağlanmasında ve örgüt içi iklimin olumlu bir düzeyde olmasında insan ilişkileri ve çalışanların performanslarının önemi açıkça görülmektedir. Bu unsurların sağlanabilmesi ise çalışanların duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmelerinin yükseltilmesine bağlıdır. Bu nedenle üniversitelerde çalışan personelin duygusal zekâlarının geliştirilmesi amacıyla; eğitim programları, kurs, seminer, workshop vb. faaliyetler periyodik aralıklarla düzenlenebilir. Bununla birlikte çalışanların çevreleri ve birbiri ile sosyalleşebileceği aynı zamanda stres ortamından uzaklaşmalarını sağlayacak ve motivasyonlarını yükseltecek piknik, gezi ve çeşitli spor faaliyetleri düzenlenebilir. Aynı şekilde çalışanların örgütüyle özdeşleşmelerine zemin hazırlamak ve özdeşleşmeyi arttırmak için başta üniversite yöneticileri ve yetkili diğer kişilerin, örgütlerde çalışan bütün personelin çalışma şartlarının iyileştirilmesine, iş yerlerinde gerekli adaletin sağlanmasına ve liyakata uygun şekilde davranılmasına özen göstermeleri gerekmektedir. Alan yazına bakıldığında duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ikili ilişkiyi konu eden bir kaynak olma niteliği ile bu çalışmanın alana katkı sağlayıcı olacağı düşünülmektedir. İleriki çalışmalarda benzer değişkenler farklı sektörler için de ele alındığında bireylerin duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmelerinin örgütler açısından önemi daha ayrıntılı bir şekilde ortaya çıkacaktır. Böylece bu kavramların çalışma hayatında geliştirilmesine yönelik fikirlerin ortaya çıkmasına katkı sağlayacaktır. Gelecek çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekâ ilişkisine farklı değişkenler eklenmesi, bu değişkenlerin kamu ve özel sektör bazında araştırılarak sonuçların karşılaştırılması da alana katkı sağlayacaktır ve daha büyük örneklem net sonuçlar almayı kolaylaştıracaktır.



YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Bu çalışma için Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Etik Kurulunun 26.02.2021 tarihli ve 3 sayılı toplantısının 5 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları

Araştırmacı(lar) makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmişlerdir.

Çıkar Çatışması

Araştırmacı(lar) herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler* (3 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*, 7. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Avcı, Ö. (2017). *Duygusal Zekâ ve İletişim* (1 b.). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Bhattacharya, C., & Sen, S. (2003). Consumer-Company Identification: A Framework For Understanding Consumers Relationships With Companies. *Journal Of Marketing* (67), 76-88.
- Biçim, F. (2019). *Örgütsel Özdeşleşmenin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kars: Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, N. (1995). *Kollektif Kimlik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Champoux, J.E. (2006). *Organizational Behaviour: Integrating Individuals, Groups and Organizations. USA: Thomson South Western.*

- Cooper, R., & Sawaf, A. (2003). *Liderlikte Duygusal Zekâ*. (Z. Ayman, & B. Sancar, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çakır, E. (2019). *İşletme Çalışanlarında Pozitif ve Negatif Düşünceler İle Örgütsel Özdeşleşmenin İşgücü Verimliliğine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zeka. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3).
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Akdaş, K. (2016). İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.
- Deniz, M. (2012). Duygusal Zekâ Boyutları İle Liderlik Uygulamaları Arasındaki İlişki: Sağlık Sektörü Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *NWSA-Social Sciences*, 7(2), 45-66.
- Goleman, D. (1995). *Duygusal Zekâ* (29 b.). (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2000). *İş Başında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3 b.) Seçkin Yayıncılık.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (11), 160-177.
- Kieffer, K. (1998). *Orthogonal Versus Oblique Factor Rotation: A Review of the Literature Regarding the Pros and Cons*. New Orleans.
- Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of business and psychology*, 17(3), 387-404.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. (2004). *Emotional Intelligence: Science And Myth*. MIT Press, London.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433-442.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and preventive psychology*, 4(3), 197-208.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). AUTHORS'RESPONSES:" A further consideration of the issues of emotional intelligence". *Psychological inquiry*, 15(3), 249-255.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). TARGET ARTICLES:" Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications". *Psychological inquiry*, 15(3), 197-215.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?. *American psychologist*, 63(6), 503.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., Panter, A. T., & Salovey, P. (2012). The growing significance of hot intelligences.

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Morçin, S. E. (2015). *Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü:Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Podnar, K. (2011). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Organizational Commitment: An Empirical Examination. *Teorija in praksa*, 48(6), 1611-1627.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Doktora Tezi Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Scott, C., Corman, S., & Cheney, G. (1998). Development of A Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 44(5), 1051-1062.
- Suhr, D. (2006). "Exploratory or Confirmatory Factor Analysis?". 1-17.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and Its Use. *Harper's Magazine* (140), 227-235.
- Tüzün, İ.K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüzün, İ., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2002). Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.
- Yağar, F. (2016). *Duygusal Zekâ, İzlenim Yönetimi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler*. Doktora Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*. Yüksek lisan Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yılmaz, M. (2019). *Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Medya Kullanım ve Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.