

DAVRANIŞSAL MUHASEBE BAĞLAMINDA MUHASEBE MESLEK MENSUPLARINDA DUYGUSAL ZEKA

Burcu ASLANTAŞ ATEŞ*

Gülbahar ÇİVİ**

Mesut ÖZ***

ÖZET

Davranışsal muhasebe ve duygusal zeka son yıllarda literatürde sıklıkla karşılaşılan iki kavramdır. Muhasebe sürecinde rakamlarla uğraşan muhasebecilerin davranışsal ve duygusal durumlarının da göz ardı edilmemesi gerektiğinden yola çıkılan bu çalışmada her iki kavramdan bahsedilmiş, sonrasında Isparta ilinde faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları ile gerçekleştirilen alan araştırması sonuçlarına yer verilmiştir. Boyutlarına ayrılmış ve güvenilirliği kanıtlanmış bir duygusal zeka ölçeği kullanılan çalışmada öncelikle faktör analizi yapılmıştır. Boyutlar orijinal ölçekle birebir aynı çıkmıştır. Sonrasında bazı demografik özellikler ve duygusal zeka ölçeği boyutları arasında anlamlı farklar olup olmadığı ölçülmüştür. Aynı zamanda araştırmaya katılan muhasebe meslek mensuplarının duygusal zeka düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Davranışsal Muhasebe, Muhasebe Meslek Mensubu.

Jel Kod: M40

*Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Yalvaç Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, +90246 211 3160, burcuates@sdu.edu.tr

**Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme ABD - Muhasebe Finansman Yüksek Lisans Öğrencisi, gcivi91@gmail.com

***Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme ABD - Muhasebe Finansman Yüksek Lisans Öğrencisi, mail@mesutoz.com.tr

ABSTRACT

Behavioral accounting and emotional intelligence are two concepts that have been frequently encountered in recent years. The fact that behavioral and emotional conditions of the accountants dealing with numbers should not be overlooked during accounting process forms the basis of this study, and these two concepts have been touched on and afterwards, the results of the field study carried out with members of accounting profession in Isparta have been presented. First of all, factor analysis have been conducted in the study, in which an emotional intelligence scale whose sizing and reliability are proved. Dimensions proved to be exactly the same as original scale. Later on, it has been measured whether there are significant differences between various demographic features and emotional intelligence scale. In addition, it has been determined that average emotional intelligence levels of the accountants participating in the study is above the average.

Key Words: Emotional Intelligence, Behavioral Accounting, Members of Accounting Profession.

Jel Code: M40

GİRİŞ

“Mali nitelikteki işlemleri parayla ifade edilmiş şekilde kaydetme” şeklinde başlayan muhasebe sürecinde sayısal değerlerin odak noktası olduğu açıktır. Sayısal değer içermeyen bir olay muhasebenin konusu değildir. Ancak muhasebe sürecindeki işlemleri gerçekleştiren muhasebe meslek mensupları olduğu için, bireylerin duyguları, düşünceleri, kişilik özellikleri, psikolojik yapıları gibi davranışsal unsurların da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Muhasebe sürecinin çıktılarının sağlıklı olması da meslek mensuplarının kendi çıkarlarını gözetmemelerine, duygularını işe karıştırmamalarına bağlıdır. Bu bağlamda muhasebe meslek mensuplarının duygusal zeka düzeyi de önem kazanmaktadır.

Duygusal zekanın çalışma hayatında bilişsel zeka kadar önemli olduğu, duygusal çalışma sürecinin gerekleriyle doğrudan ilişki olduğu ve gerginliği, tükenmişliği azaltıcı rolü olduğu çalışmalarda ortaya konmuştur (Güllüce, 2006: 82). Caruso ve Salovey’ in (Caruso ve Salovey, 2007: 37) çalışmasında ise bir yönetici grubunun duygularının şirket kazancı üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu noktadan hareketle muhasebe meslek mensuplarının da duygusal zeka düzeylerinin tespiti ile ilgili bir araştırma yapma fikri ortaya çıkmıştır. Çalışmada öncelikle davranışsal muhasebe ve duygusal zeka kavramlarından bahsedilmiş, sonra muhasebe meslek mensupları ile gerçekleştirilen alan araştırması sonuçlarına yer verilmiştir.

1. DAVRANIŞSAL MUHASEBE

İnsanların bir muhasebe olayı ile karşılaştığında ortaya koydukları tutum ve davranışları inceleyen davranışsal muhasebe, geleneksel muhasebe verilerinden sağlanan finansal rakamların karar alma aşamasındaki etkisini ölçmektedir. Diğer bir ifadeyle geleneksel muhasebenin son noktası, davranışsal muhasebenin başlangıç noktası olarak kabul edilir (Uşul, 2007: 1). Yani, görevi raporlamayla son bulan geleneksel muhasebenin aksine davranışsal muhasebe, muhasebecilerin davranışlarının yanında muhasebe raporlarıyla ilgilenen üçüncü kişilerin davranış ve kararlarını da incelemektedir (Kutluk, 2010: 3). Üçüncü kişilerin şirketle ilgili düşünce veya kararlarına yalnızca geleneksel muhasebenin sunduğu raporların sebep olmadığı aşikârdır. Davranışsal muhasebe bu noktada devreye girerek, muhasebeyle ilişkili kişi ve kurumları etkileyen muhasebe dışı faktörleri incelemektedir.

Davranışsal muhasebe, bir şirkette potansiyel ve mevcut paydaşlar denilen üçüncü kişileri de iş süreçlerine dahil edebilen ve böylece “insan” faktörünün işletme değeri üzerindeki etkisini ortaya koyan (<http://www.investopedia.com/terms/b/behavioral-accounting.asp>), muhasebe biliminin analitik modellerinden ziyade, karar alıcıların psikolojik yapılarına dikkat çeken muhasebe türüdür (Yiğit, 2010: 4).

Muhasebe bilgi sisteminde, geleneksel muhasebenin sağlamış olduğu sayısal veriler kullanılarak kararlar alınır. Ama geleneksel muhasebe anlayışı insanların rasyonel davranacağını kabul etmekte ve insanların sahip olduğu bu değerleri yok saymaktadır. Fakat insanların duygu, düşünce, yetiştiği kültür yapısı, sahip olduğu norm, değerler ve bunun gibi diğer unsurlar, karar almada etkin rol oynamaktadır (Uşul, 2007: 1). Bu durum, insanların karar almada muhasebenin davranışsal boyutunu da göz önüne almalarının gerektiğini göstermektedir (Yiğit, 2010: 3). Sadece rasyonel bakış açısıyla matematiksel modeller kullanılarak davranışsal boyutunun yok sayılması, muhasebenin eksik kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bilginin üretilmesi, işlenmesi ve satılması aşamalarının sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi için, bu bilgileri kullanan “insan”ın davranışsal boyutu göz ardı edilmemelidir (Ülkü, 2012: 48).

2. DUYGUSAL ZEKA

Duygusal zeka, son yıllarda insan davranışlarının açıklanmasında araştırmacıların dikkatini çekip yoğunlaştıkları bir terimdir. İngilizcede “Emotional Intelligence-El” veya “ Emotional Quotient-EQ” olarak tanımlanan ve Türkçeye “Duygusal Zeka-DZ” olarak çevrilen kavramdır (Doğan ve Şahin, 2007: 233). 1980’lerin sonuna doğru John Mayer ve Peter Salovey tarafından geliştirilen duygusal zeka yaklaşımı duyguları tanımlayabilme, kullanma, anlama ve yönetme şeklindeki birbiriyle iç içe geçmiş dört duygusal beceriyi kapsamaktadır (Caruso ve Salovey, 2007: 10).

Duygusal zeka, kendimizle ve diğer kişilerle başa çıkabilmemizi kolaylaştıran duyguları tanıma, anlama ve etkin biçimde kullanma becerisidir, yani diğer kişilerin neyi istediklerini, neye ihtiyaç duyduklarını, güçlü ve zayıf yönlerini, duygularını analiz ederek anlayabilmek, stresle başa çıkabilmek ve insanların çevrelerinde görmek istedikleri gibi birisi olmak için önemli bir özelliktir (Önal, 2010: 20). Duygusal zeka, duygusal dürtülere hakim olabilmek, diğerinin ne hissettiğini anlayabilme, ilişkileri düzgün yürütebilme ve doğru kişiye doğru ölçüde, doğru zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızabilmek gibi önemli bir beceriye de sahip olabilmek yeteneğidir (Goleman, 1998: 11).

Başka bir tanıma göre duygusal zeka; bir kişinin kendisinin ve diğer kişilerin duygularını izleme, duyguları ayırt etme ve diğer kişilerin düşüncelerine ve eylemlerine rehberlik etmek için duygu bilgilerini kullanma yeteneğidir (İçel, 2013: 6).

Duygular hem gündelik hem de örgütsel yaşamın ayrılmaz unsurlarıdır. Özellikle çağdaş yaşamın gereklerinin insanların duygusal alt yapılarını zorlayarak duyguları anlama ve yönetmeyi her zamankinden daha önemli olduğu günümüzde duygusal zeka en az bilişsel zeka kadar etkili bir zeka türü olarak karşılaşılmaktadır (Şimşek ve Kınır, 2006: 129). Goleman’a göre duygusal zeka becerileri bilişsel becerilerle sinerji halindedir. Üstün performans gösterenler her ikisine de sahiptir. İş ne kadar karmaşıkça duygusal zeka o kadar önem kazanmaktadır. Yine de duygusal zeka düzeyinin yüksek olması, kişinin iş yaşamı açısından önem taşıyan duygusal yeterlilikleri öğreneceğini garanti etmez, yalnızca öğrenme potansiyelinin yüksekliğine işaret eder (Goleman, 2000: 33-36).

Balkaya'nın yapmış olduğu yüksek lisans tezinin bulgularına göre; duyguların farkında olmak, onları yönetebilmek, empati kurmak, uyum sağlayabilmek, bireylerarası sorun çözebilmek, sebat edebilmek, değişime ayak uydurabilmek, saygı gibi nitelikler günümüzde bireyleri başarıya götürecektir yolda sahip olması gereken özelliklerdir. Bu da yüksek duygusal zeka ile kazanılabilir. Duygusal zekası yüksek çalışanlar bireysel ve sosyal becerilerini iş hayatında en iyi şekilde uygularlar (Balkaya, 2011: 95-106). Bu bireyler, duygusal çalışma sürecinde dikkatlerini kendileri yerine örgüte verirler ve örgütün ihtiyaçlarına, hedeflerine katkı sağlamak için duygusal çaba sarf ederler. Duygusal zekası yüksek kişiler, bilişsel olarak işletmenin hedeflerine ulaşmada gerekli duygusal görüntüleri sergileyebilecek yeteneğe sahiptirler. Dolayısıyla duygusal zeka, duygusal uyumsuzluğu ve duygusal çalışma sonucunda ortaya çıkan fiziksel sorunları azaltabilir (Güllüce, 2006: 89).

Oldukça yoğun bir iş süreci olan muhasebe mesleği, sürekli rakamlarla uğraşan muhasebe meslek mensupları açısından çoğu zaman sıkıcı ve yorucu olmaktadır. Meslek mensupları işletmenin sahip ve yöneticileri, çalışanları, kredi kuruluşları ve kamu kurumlarına doğru ve tarafsız bilgi sunabilmek için çalışmakta ve kaydetme, sınıflama, özetleme, raporlama işlemlerini yerine getirmektedirler. Muhasebe bürosunda serbest çalışan meslek mensupları için bu bilgi sunma işi mükelleflerinin hepsi için geçerli olmaktadır.

İş yaşamının zorluklarına karşı fiziki güçlerini ve performanslarını doğru ve dengeli yönetebilen insanların duygusal zekası yüksek olan yani duygularını tanıyıp kullanabilen insanlar olduğu düşünüldüğünde muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekalarının yüksek olması önem kazanmaktadır.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Ülkemizde duygusal zeka ile ilgili araştırmaların 2000'li yıllardan sonra hız kazandığı özellikle de iş dünyasında duygusal zekanın önemini ortaya koyan çalışmaların yaygın olarak yapıldığı görülmektedir. Sonrasında ise eğitim alanında yapılmış çalışmalar gelmektedir. Genel olarak öğrenciler, öğretmenler, psikolojik danışmanlar, sağlık çalışanları ve polisler üzerinde çalışılan duygusal zekanın tükenmişlik, stres, iş tatmini gibi kavramlarla birlikte de ele alındığı çalışmalar mevcuttur.

Duygusal zekanın iş performansı, yönetsel beceriler üzerindeki etkisi ve liderlik konularında da araştırmalar bulunmaktadır.

Duygusal zeka ve iş performansı ile ilgili çalışmalara bakıldığında; genel olarak duygusal zekanın iş performansına olumlu etki yaptığı söylenebilir. Onay (2011), çalışmada duygusal zeka ve iş performansı ilişkisini ölçmüştür ve duygusal zeka boyutlarının derecesinin artırılmasıyla iş performansının da artırılacağı düşüncesini sorgulamıştır. Çalışmanın sonucunda, çalışanların iş yaşamlarında yaptıkları işe yönelik “derin davranış” sergilemeleri yönünde kendilerini geliştirmeleri ve duygusal zeka boyutları arasında bulunan temel faktörleri etkin bir şekilde yönetme becerisine sahip olmaları durumunda “iş performansları”nda da olumlu gelişmeler olduğu görüşmüştür. British Airways ve Credit Suisse gibi büyük ve global firmaların bulunduğu 188 şirket üzerinde yapılan başka bir çalışmada başarılı performansların hangi kişisel becerilere ne oranda bağlı olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan sonuç, zekanın ve teknik becerilerin başarılı performansta lokomotif görevi gördüğü fakat bunların başarılı performanslarda oranları hesaplandığında duygusal zekanın her seviyedeki iş için diğer faktörlere nazaran iki kat daha önemli olduğu ortaya çıkmıştır (Akkoç, 2007: 6). Benzer şekilde İsmen (2001, alıntılan Yılmaz, 2007: 41), duygusal zeka seviyesi arttıkça problem çözme becerisi algısında da artış olduğunu saptamıştır.

Bu araştırmada da kullanılan WLEIS (Wong-Law Emotional Intelligence Scale) ölçeği Wong ve Law’un (2002) gerçekleştirdikleri çalışmada duygusal zekanın iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu, örgütsel bağlılık ve iş bırakma eğilimleri ile duygusal zeka arasında ise bir ilişkiye rastlanmadığı görülmüştür.

Law, Wong ve Song (2004, alıntılan Kelsay, 2010: 73) başka bir çalışmada duygusal zeka düzeyi yüksek çıkan kişilerin zor durumlarla mücadelede başarılı, yüksek yaşam tatminine sahip dolayısıyla stres düzeyleri düşük kişiler olduklarını ileri sürmüşlerdir.

Erdoğan (2008), araştırmasında vardığı sonuçlara göre kız öğrencilerin duygusal zeka ölçeği puanlarının erkek öğrencilere göre ve de dışa dönük olan öğrencilerin duygusal zeka puanlarının içe dönük öğrencilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Duygusal zekayla problem çözme becerisinin de birlikte ele alındığı çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Güler (2006, alıntıl原因an Demirdiş, 2009: 44-45) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zeka puanlarının yüksek olduğunu ve bu öğretmenlerin problem çözmeye yaratıcı olduklarını göstermektedir. Ayrıca bu iki kavram arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Daha önceki çalışmalarda duygusal zeka düzeyinin yüksek oluşunun problem çözme kabiliyetinin gelişmişliği, daha yaratıcı olma, düşük stres düzeyine sahip olma, yüksek iş performansı gibi özelliklerle bağlantılı olduğu ve/veya bu özelliklere sahip olmayı sağladığı tespit edilmiştir. Bu nedenle iş hayatında bilişsel zeka kadar önem taşıyan duygusal zekanın muhasebe meslek mensupları üzerinde de çalışılmasına karar verilmiştir. Literatür incelemesinde muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekası üzerine bir çalışma yapılmadığı görülmüş, bu nedenle bu çalışmada ise muhasebe meslek mensuplarının duygusal zeka ortalamalarının tespiti amaçlanmış, meslek mensuplarının demografik özelliklerinin duygusal zeka açısından fark yaratıp yaratmadığını ölçmek amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Süreci

Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara yaş, cinsiyet ve meslek yaşamlarındaki durumlarıyla ilgili bazı demografik sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde ise Wong ve Law (2002)' a ait olan WLEIS (Wong-Law Emotional Intelligence Scale) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin seçilmesinin sebebi, soru sayısının azlığıdır. Muhasebecilerin iş yüklerinin yoğunluğu düşünülerek soru sayısı fazla olan bir ölçek seçilmemiştir ve anketlerin doldurulması sürecinde doğru bir karar verildiği anlaşılmıştır. Bu ölçekte 5'li likert şeklinde düzenlenmiş 16 ifade bulunmakta olup, katılımcılardan her bir ifadeye 1 (hiçbir zaman) ve 5 (her zaman) aralığında bir derece belirtmeleri istenmiştir.

WLEIS, duygusal zekanın dört boyutunu içermek üzere tasarlanmıştır. Her bir boyutun altında dört soru vardır. Ankette yer alan boyutlar şunlardır (Wong ve Law 2002; alıntıl原因an Atilla, 2012: 87):

Kendi duygularını değerlendirme boyutu, kişinin kendine ait derin duyguları anlaması ve onları doğal bir şekilde ifade edebilmesi yeteneğiyle ilgilidir. Bu konuda yetenekli olanlar, diğer insanlardan çok daha hızlı bir şekilde kendi duygularını anlamlandırabilirler.

Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu, kişinin çevresindeki insanların duygularını anlaması ile ilgilidir. Bu konuda yetenekleri fazla olanlar, karşıdakinin duygularına oldukça hassas olurlar.

Duyguların kullanılması boyutu, kişinin duygularını yapıcı aktivite ve kişisel performansa yönlendirerek yararlanma yeteneği ile ilgilidir. Bu konuda yetenekli bir kişi olumlu bir ruh hali içindedir ve duygularını hem iş hem de kişisel yaşamlarında performanslarını artırmak için kullanırlar.

Duyguların düzenlenmesi boyutu, kişilerin duygusal tatminiyle ve stresten daha çabuk kurtulmak için duygularını düzenleme yeteneği ile ilgilidir. Bu konuda yüksek yetenekli olanlar davranışlarını her zaman kontrol edebilirler.

Veri toplama işlemi Ekim 2014 - Kasım 2014 tarihleri arasında Isparta ilindeki muhasebe meslek mensuplarıyla yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası'ndan alınan bilgiye göre Isparta' da belge sahibi aktif olarak çalışan 153 muhasebe meslek mensubu bulunmaktadır. Muhasebecilerin bazıları büroları ortak kullanmaktadır. Her muhasebecinin yanında ortalama olarak 3 muhasebe elemanı çalışmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın evreninin 459 kişi olduğu kabul edilmiştir. Farklı anakütle büyüklükleri ve hata düzeyleri için ihtiyaç duyulan örneklem büyüklükleri hesaplamalarına bakıldığında, anakütlenin 500 olduğu durumda ve %95 güven aralığında örneklem büyüklüğünün 217 olduğu görülmektedir. Bu araştırmada 350 muhasebe meslek mensubuna ulaşılmış, 235' inden geri dönüş alınabilmiştir. Araştırma da ifade bütünlüğü olabildiği açısından tümüne muhasebe meslek mensubu denmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilmiş ve hipotezler yine aynı program kullanılarak test edilmiştir.

3.3.1. Demografik Bulgular

Analizde öncelikle muhasebe çalışanları ile ilgili demografik bulgulara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan 235 kişinin cinsiyet, yaş, medeni durum gibi bulguları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Değişkenler	N	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	81	34,5
Erkek	154	65,5
Yaş		
25 ve altı	71	30,2
26-35	92	39,1
36-45	49	20,9
46-55	19	8,1
56 ve üstü	4	1,7
Medeni Durum		
Evli	100	43
Bekar	135	57
Çocuk Sayısı		
Yok	142	60,4
1	43	18,3
2	34	14,5
3	13	5,5
4	3	1,3
Eğitim Durumu		
Ortaöğretim	4	1,7
Lise	15	6,4
Önlisans	49	20,9
Lisans	150	63,8
Lisansüstü	17	7,2
Çalışılan yer		
Muhasebe bürosu	161	69
Şirket muhasebe departmanı	74	31

Aynı işyerinde çalışma yılı		
1-5 yıl	113	48,1
6-10 yıl	72	30,6
11-15 yıl	27	11,5
16 yıl ve üstü	23	9,8
Mevcut pozisyonda çalışma yılı		
1-2 yıl	84	35,7
3-5 yıl	67	28,5
6-9 yıl	39	16,6
10 yıl ve üstü	45	19,1
Mesleği sevme durumu		
Sevenler	185	78,7
Sevmeyenler	50	21,3
Mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme durumu		
Az	57	24,3
Orta	109	46,4
Çok iyi	38	16,2
Tatmin etmiyor	31	13,2
TOPLAM	235	100

Anketi cevaplayan 235 muhasebe meslek mensubunun %34,5' u kadın, %65,5' i ise erkektir. Bu kişilerin %30,2' sinin yaşı 25 ve daha altında, %39,1' i 26-35 arasında, %20,9' u 36-45 arasında, %8,1' i 46-55 arasında ve %1,7' si 56 ve daha üstündedir. Muhasebe meslek mensuplarının %43' ü evli, %57' si bekadır. %60,4'ünün çocuğu yokken, %1,3' ünün 4 çocuğu vardır. %63,8' i lisans mezunuyken, %20,9'u önlisans, %7,2' si lisansüstü mezundur.

Anketi cevaplayan muhasebe meslek mensuplarının %69' u muhasebe bürosunda, %31' i ise bir şirketin muhasebe departmanında çalışmaktadır.

Aynı işyerinde 1-5 yıl arasında çalışan meslek mensubunun oranı %48,1, 6-10 yıl %30,6, 11-15 yıl %11,5 ve 16 yılın üstünde çalışma yılı olanlar %9,8'dir. Mevcut pozisyonda çalışma yılı 1-2 yıl olanlar %35,7, 3-5 yıl olanlar %28,5, 6-9 yıl olanlar %16,6, 10 yıl ve üstünde mevcut pozisyonda çalışıyor olanlar %19,1'dir.

Mesleği sevmeye durumlarına bakıldığında sevenlerin %78,7, sevmeyenlerin ise %21,3 olduğu görülmektedir. Meslek mensuplarının %24,3' ü mesleğinden ekonomik açıdan az, %46,4' ü orta derecede, %16,2' si çok iyi derecede tatmin olduğunu belirtmektedirler. %13,2 si ise meslekten ekonomik açıdan tatmin olmadığını belirtmişlerdir.

3.3.2. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan Wong ve Law (2002)' in duygusal zeka ölçeği, güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçektir. Ancak yine de güvenilirlik analizi yapılmış ve güvenilirliği ölçen cronbach alfa değeri 0,886 olarak tespit edilmiştir. Bu değer 0.80' den yüksek olması ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Kayış, 2008: 405). Sonraki adımda ise ölçeğe faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda anlamlı yeni değişkenler (faktörler) ortaya koymayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Bu analiz sonucunda elde edilen bilgiler, daha sonra yapılacak olan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ve ölçme aracından elde edilecek olan puanlar doğrultusunda yapılacak diğer istatistiksel çözümlere ilişkin bir yol haritası sunar.

Çalışmada faktör analizinin yapı için uygun olup olmadığının testi için kullanılan Bartlett'in Küresellik testi sonuçları anlamlı çıkmış ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi tavsiye edilen değer olan 0,60'ın üzerinde 0,848 olarak bulunmuştur. Faktörlerin tamamı tarafından açıklanan toplam varyans ise %68,551'dir. Duygusal zeka ölçeğinin orijinal boyutlarıyla uyumlu çıkan faktör sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Boyutlar	İfadeler	Bileşenler			
		1	2	3	4
1.Kendi duygularını değerlendirme	Duygularımı iyi anlayabilirim	,858			
	Ne hissettiğimi gerçekten iyi bilirim	,807			
	Çoğu zaman bazı duygularımı neden hissettiğimi anlayabilirim	,752			
	Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim	,695			
2.Duyguların düzenlenmesi	Çok kızdığım zaman kısa sürede sakinleşebilirim		,819		
	Sinirlerime hakim olurum ve sorunlarımı akıllıca ele alabilirim		,759		
	Kendi duygularımı yeterince kontrol edebilirim		,759		
	Duygularımı kontrol etmesini iyi bilirim		,756		
3.Başkalarının duygularını değerlendirme	Diğer insanların duygularını çok iyi gözlemlerim			,796	
	Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyimdir			,793	
	Diğer insanların duyguları ve hisleri konusunda çok hassasımdır			,766	
	Arkadaşlarımda duygularını davranışlarından her zaman anlarım			,581	
4.Duyguların kullanılması	Her zaman kendime yeterli birisi olduğunu söylerim				,836
	İç motivasyonum yüksektir				,771
	En iyisini yapmak için her zaman kendimi teşvik ederim				,687
	Her zaman kendimle ilgili hedefleri belirlerim ve ulaşabilmek için elimden geleni yaparım				,610

Tablo 2: Faktör Sonuçları

Tablo 3: Duygusal Zeka Boyutları Ortalama Değerleri

Duygusal zeka boyutları	İfade sayısı	Min-max	Ortalama	Standart sapma
Kendi duygularını değerlendirme	4	5	3,8936	,90515
Duyguların düzenlenmesi	4	5	3,6202	,94177
Başkalarının duygularını değerlendirme	4	5	3,6936	,86957
Duyguların kullanılması	4	5	3,7319	,92128
Duygusal zeka boyutları toplamının ortalaması		5	3,7348	,68330

Duygusal zeka boyutlarının ortalamalarına bakıldığında tüm ortalamaların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Katılımcıların “kendi duygularını değerlendirme” boyutundan en yüksek puanı (3,8936) aldıkları görülmektedir. Bu bulgu, muhasebe meslek mensuplarının kendi duygularını anlama konusunda iyi olduklarını düşündüklerini göstermektedir. Muhasebe meslek mensuplarının mükellefleriyle yaşadıkları sıkıntılar sırasında duygularını kontrol edebilme ve sakin kalabilmeyi başarmaları müşteri devamlılığı açısından önemli bir konudur. Zira parasal işlemlerin kayıt ve raporlanmasından sorumlu muhasebe meslek mensubu, kamu kurumlarına olan sorumluluğunun sıklıkla mükellefleri tarafından anlaşılabilmesi sonucunda zor durumda kalmaktadır. Bu noktada önem kazanan duygusal zeka boyutu olan duyguların düzenlenmesi en düşük ortalama sahip boyut olarak

görülmektedir. Bu da muhasebe meslek mensuplarının duygularını düzenleme konusunda kendilerini diğer boyutlara göre daha başarısız gördüklerini düşündürmektedir.

Tüm duygusal zeka ölçeğinin ortalamasına (3,7348) bakıldığında muhasebecilerin duygusal zeka seviyelerinin ortalama değerin (3) üzerinde olduğu söylenebilir.

3.3.3. Duygusal Zeka Boyutlarının Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması

Çalışmanın bu kısmında faktör analizi ile elde edilen faktörleri oluşturan ifadelerin ortalamaları alınmış ve normallik testi yapılmıştır. Kolmogorov Smirnov testine göre test dağılımının normal olduğu tespit edilmiştir. Sonrasında her bir boyuta bağımsız iki örnek t testi ve de tek yönlü anova testi yapılmıştır. Demografik değişkenler açısından duygusal zeka skorlarının farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız iki örnek t testi, normal dağılım sağlayan verilere uygulanır ve iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığı araştırmak için kullanılır (Küçükşille, 2008: 74). Tek yönlü anova testi de yine normal dağılım gösteren ikiden daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığını tespit eden analizdir. Bu test sonucunda gruplar arasında fark ortaya çıktığı durumlarda, farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını görmek için ise post hoc testi yapılmıştır.

Araştırmadaki hipotezler 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Test edilen değer 0,05' den küçükse kabul, büyükse red edilmektedir.

3.3.3.1. Kendi Duygularını Değerlendirme Boyutunun Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılanların duygusal zeka içerisindeki kendi duygularını değerlendirme boyutuyla ilgili hipotezler aşağıda görülmektedir. Bu hipotezlerin test sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

HA_{1.1}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.2}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.3}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.4}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.5}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu çalışılan muhasebe ofisine göre (muhasebe bürosu-şirket muhasebe departmanı) göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.6}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.7}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu mevcut pozisyonda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.8}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu meslek sevgisine göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.9}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme düzeyine göre farklılık göstermektedir.

HA_{1.10}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu muhasebeci belgesi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 4: Kendi Duygularını Değerlendirme Boyutu ve Demografik Değişkenler

Değişkenler	n	Ort.	Ss.	Z/X2	p.
Cinsiyet					
Erkek	154	3,9448	,83737	1,196	,233
Kadın	81	3,7963	1,02020		
Yaş					
25 ve altı	71	4,0458	,88167	2,331	,057
26-35	92	3,8859	,87660		
36-45	49	3,5867	1,06134		
46-55	19	4,1447	,56713		
56 ve üstü	4	3,9375	,12500		
Medeni durum					
Evli	100	3,8625	,89497	-,453	,651
Bekar	135	3,9167	,91525		
Eğitim					
Ortaöğretim	4	3,6875	,51539	2,114	,080
Lise	15	3,7833	,76103		

Önlisans	49	3,8418	,93359		
Lisans	150	3,9883	,87486		
Lisansüstü	17	3,3529	1,12173		
Muhasebe bürosu-şirket muhasebe departmanı					
Muhasebe bürosu	161	3,9891	,83449	2,410	,017 (HA _{1.5.})
Şirket muhasebe departmanı	74	3,6858	1,01787		
Mevcut işyerinde çalışma süresi					
1-5 yıl	113	3,9779	,92193		
6-10 yıl	72	3,6250	,95313		
11-15 yıl	27	4,0741	,72661	3,327	,020 (HA _{1.6.})
16 yıl ve üstü	23	4,1087	,68600		
Mevcut pozisyonda çalışma süresi					
1-2 yıl	84	3,8244	1,00659		
3-5 yıl	67	3,8507	,89618		
6-9 yıl	39	3,8462	,88037	1,258	,290
10 yıl ve üstü	45	4,1278	,70836		
Meslek sevgisi					
Evet	185	3,9932	,85792	3,314	,001 (HA _{1.8.})
Hayır	50	3,5250	,98619		
Meslek, kişiyi ekonomik açıdan tatmin ediyor mu?					
Az	57	3,8904	,90388		
Orta	109	3,9495	,87914	,601	,615
Çok iyi	38	3,8947	,93113		

Hiç	31	3,7016	,98196		
Belgesi olma durumu					
Belgesi yok	165	3,9015	,90126	1,140	,321
Belgesi var ve büro sahibi	31	4,0565	,60453		
Belgesi var ve bürosu yok	39	3,7308	1,09632		

Tablodaki p değerlerinden görüldüğü gibi bu boyutun demografik değişkenlerle karşılaştırılması ile ilgili hipotezlerden HA_{1.5.}, HA_{1.6.} ve HA_{1.8.} kabul edilmiştir. Çalışılan yer, mevcut işyerinde çalışma süresi ve meslek sevgisi bu boyut için anlamlı bir fark yaratmıştır.

T testi analizi yapılan HA_{1.5.}, “kendi duygularını değerlendirme boyutu çalışılan muhasebe ofisine göre (muhasebe bürosu-şirket muhasebe departmanı) göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Yani muhasebe bürosunda çalışan meslek mensubu ile şirketin muhasebe departmanında çalışan meslek mensubu arasında duygusal zekanın kendi duygularını değerlendirme boyutu açısından p değeri 0,017<0,05 olduğundan anlamlı bir farklılık vardır. Ortalamalarına bakıldığında muhasebe bürosunda çalışanların (3,9891) bir şirketin muhasebe departmanında çalışan (3,6858) meslektaşlarına oranla kendi duygularını değerlendirme konusunda kendilerini daha başarılı buldukları görülmektedir.

Bu grupta T testi analizi yapılan ve kabul edilen son hipotez ise HA_{1.8.}'dir. “Kendi duygularını değerlendirme boyutu meslek sevgisine göre farklılık göstermektedir.” Hipotez, p değeri 0,001<0,05 olduğundan kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, mesleğini sevenler (3,9932) sevmeyenlere (3,5250) göre kendi duygularını değerlendirme konusunda daha başarılı olduklarını düşünmektedirler.

Tek yönlü anova analizi yapılan HA_{1.6.} “Kendi duygularını değerlendirme boyutu mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 4' de görüldüğü üzere en düşük ortalama 6-10 yıl arasında mevcut işyerinde çalışan meslek mensuplarına aitken, en yüksek ortalama 16 yıl ve daha fazla zamandır

mevcut işyerinde çalışan gruba aittir. Sonuçta p değerinin $0,020 < 0,05$ olması meslek mensuplarının kendi duygularını değerlendirme konusundaki görüşleri mevcut işyerinde çalışılan süreye göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda mevcut işyerinde 1-5 yıl arasında çalışan meslek mensuplarının 6-10 yıl arasında çalışanlara kendi duygularını değerlendirme konusunda daha başarılı olduklarını düşündükleri söylenebilir.

3.3.3.2. Duyguların Düzenlenmesi Boyutunun Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılanların duygusal zeka içerisindeki duyguların düzenlenmesi boyutuyla ilgili hipotezler aşağıda görülmektedir. Bu hipotezlerin test sonuçları Tablo 5’ de verilmiştir.

HA_{2.1}. Duyguların düzenlenmesi boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.2}. Duyguların düzenlenmesi boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.3}. Duyguların düzenlenmesi boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.4}. Duyguların düzenlenmesi boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.5}. Duyguların düzenlenmesi boyutu çalışılan muhasebe ofisine göre (muhasebe bürosu-şirket muhasebe departmanı) göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.6}. Duyguların düzenlenmesi boyutu mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.7}. Duyguların düzenlenmesi boyutu mevcut pozisyonda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.8}. Duyguların düzenlenmesi boyutu meslek sevgisine göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.9}. Duyguların düzenlenmesi boyutu mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme düzeyine göre farklılık göstermektedir.

HA_{2.10}. Duyguların düzenlenmesi boyutu muhasebeci belgesi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 5: Duyguların Düzenlenmesi Boyutu ve Demografik Değişkenler

Değişkenler	n	Ort.	Ss.	Z/X2	p.
Cinsiyet					
Erkek	154	3,6607	,81483	-,799	,425
Kadın	81	3,7562	,96742		
Yaş					
25 ve altı	71	3,7746	,89757	1,443	,221
26-35	92	3,7636	,91340		
36-45	49	3,4490	,81006		
46-55	19	3,6184	,69905		
56 ve üstü	4	4,0000	,00000		
Medeni durum					
Evli	100	3,6550	,84893	-,585	,559
Bekar	135	3,7222	,88661		
Eğitim					
Ortaöğretim	4	3,8750	,43301	4,012	,004 (HA _{2.4.})
Lise	15	3,3833	,83381		
Önlisans	49	3,4082	,92378		
Lisans	150	3,8533	,80486		
Lisansüstü	17	3,3382	1,0493 3		
Muhasebe bürosu- şirket muhasebe departmanı					
Muhasebe bürosu	161	3,7671	,83438	1,921	,056
Şirket Muhasebe departmanı	74	3,5338	,92744		
Mevcut işyerinde çalışma süresi					
1-5 yıl	113	3,7655	,90404	3,286	,022

6-10 yıl	72	3,4410	,86245		(HA _{2.6.})
11-15 yıl	27	3,8704	,83600		
16 yıl ve üstü	23	3,9239	,57126		
Mevcut pozisyonda çalışma süresi					
1-2 yıl	84	3,6250	,95808	1,618	,186
3-5 yıl	67	3,6828	,86557		
6-9 yıl	39	3,5769	,92330		
10 yıl ve üstü	45	3,9389	,58909		
Meslek sevgisi					
Evet	185	3,7878	,81548	3,260	,001 (HA _{2.8.})
Hayır	50	3,3450	,97793		
Meslek, kişiyi ekonomik açıdan tatmin ediyor mu?					
Az	57	3,6228	,89906	2,016	,112
Orta	109	3,7729	,83023		
Çok iyi	38	3,8224	,75316		
Hiç	31	3,3871	1,0284 3		
Belgesi olma durumu					
Belgesi yok	165	3,6667	,91162	1,142	,321
Belgesi var ve büro sahibi	31	3,9113	,69086		
Belgesi var ve bürosu yok	39	3,6346	,80469		

Tablodaki p değerlerine bakıldığında bu boyutun demografik değişkenlerle karşılaştırılması ile ilgili hipotezlerden HA_{2.4.}, HA_{2.6.}, HA_{2.8.} kabul edilmiştir. Eğitim, mevcut işyerinde çalışma süresi ve mevcut pozisyonda çalışma süresi bu boyut için anlamlı bir fark yaratmıştır.

Tek yönlü anova analizi yapılan HA_{2.4.} “Duyguların düzenlenmesi boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.” Hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 5’de görüldüğü üzere en düşük ortalama lisansüstü eğitime sahip olan meslek mensuplarına aitken, en yüksek ortalama ortaöğretim eğitimi olan gruba aittir. Sonuçta p değerinin $0,004 < 0,05$ olması meslek mensuplarının duyguların düzenlenmesi konusundaki görüşlerinin eğitim düzeyine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda lisans mezunu meslek mensuplarının önlisans mezunu olanlara göre duygularını düzenleme konusunda daha başarılı olduklarını düşündükleri söylenebilir.

Tek yönlü anova analizi yapılan HA_{2.6.} “Duyguların düzenlenmesi boyutu mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir. En düşük ortalama 6-10 yıl arasında mevcut işyerinde çalışan meslek mensuplarına aitken, en yüksek ortalama 16 yıl ve daha fazla zamandır mevcut işyerinde çalışan gruba aittir. Bu durumun kendi duygularını değerlendirme boyutundaki en düşük-yüksek ortalamalarla da aynı olması dikkat çekicidir. Sonuçta p değerinin $0,022 < 0,05$ olması meslek mensuplarının duygularını düzenleme konusundaki görüşleri mevcut işyerinde çalışılan süreye göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda mevcut işyerinde 16 yıldan daha fazla çalışan meslek mensuplarının 6-10 yıl arasında çalışanlara göre duygularını düzenleme konusunda daha başarılı olduklarını düşündükleri söylenebilir.

T testi analizi yapılan HA_{2.8.} “Duyguların düzenlenmesi boyutu meslek sevgisine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Mesleğini seven meslek mensubu ile sevmeyen meslek mensubu arasında duygusal zekanın duyguların düzenlenmesi boyutu açısından p değeri $0,001 < 0,05$ olduğundan anlamlı bir farklılık vardır. Ortalamalarına bakıldığında mesleği seven muhasebe meslek mensuplarının (3,7878) sevmeyen (3,3450) meslektaşlarına oranla kendi duyguların

düzenlenmesi konusunda kendilerini daha başarılı buldukları görülmektedir.

3.3.3.3. Başkalarının Duygularını Değerlendirme Boyutunun Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılanların duygusal zeka içerisindeki başkalarının duygularını değerlendirme boyutuyla ilgili hipotezler aşağıda görülmektedir. Bu hipotezlerin test sonuçları Tablo 6' da verilmiştir.

HA_{3.1}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.2}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.3}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.4}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.5}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu çalışılan muhasebe ofisine göre (muhasebe bürosu-şirket muhasebe departmanı) göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.6}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.7}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu mevcut pozisyonda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.8}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu meslek sevgisine göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.9}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme düzeyine göre farklılık göstermektedir.

HA_{3.10}. Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu muhasebeci belgesi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 6: Başkalarının Duygularını Değerlendirme Boyutu ve Demografik Değişkenler

Değişkenler	n	Ort.	Ss.	Z/X2	p.
Cinsiyet					
Erkek	154	3,8036	,93584	1,650	1,650
Kadın	81	3,5957	,88262		
Yaş					
25 ve altı	71	3,7676	,97772	,905	,461
26-35	92	3,7880	,95066		
36-45	49	3,5153	,88006		
46-55	19	3,8421	,70322		
56 ve üstü	4	3,9375	,31458		
Medeni durum					
Evli	100	3,7175	,87880	-,206	,837
Bekar	135	3,7426	,95463		
Eğitim					
Ortaöğretim	4	3,6875	1,08733	1,374	,244
Lise	15	3,5500	,86189		
Önlisans	49	3,5357	1,03707		
Lisans	150	3,8367	,82738		
Lisansüstü	17	3,5441	1,28463		
Muhasebe bürosu- şirket muhasebe departmanı					
Muhasebe bürosu	161	3,7252	,90450	-,166	,869
Şirket muhasebe departmanı	74	3,7466	,96292		
Mevcut işyerinde çalışma süresi					

1-5 yıl	113	3,6925	,98028	,354	,786
6-10 yıl	72	3,7118	,83250		
11-15 yıl	27	3,8611	,85015		
16 yıl ve üstü	23	3,8370	1,00173		
Mevcut pozisyonda çalışma süresi					
1-2 yıl	84	3,6756	,96301	2,520	,059
3-5 yıl	67	3,5634	,92967		
6-9 yıl	39	3,8013	,81954		
10 yıl ve üstü	45	4,0278	,86310		
Meslek sevgisi					
Evet	185	3,8162	,90403	2,735	,007 (HA _{3.8.})
Hayır	50	3,4200	,92643		
Meslek, kişiyi ekonomik açıdan tatmin ediyor mu?					
Az	57	3,7456	,81626	1,658	,177
Orta	109	3,8257	,93387		
Çok iyi	38	3,7039	,92425		
Hiç	31	3,4113	1,02174		
Belgesi olma durumu					
Belgesi yok	165	3,7227	,95078	,928	,397
Belgesi var ve büro sahibi	31	3,9194	,82509		
Belgesi var ve bürosu yok	39	3,6218	,86388		

Başkalarının duygularını değerlendirme boyutunda diğer değişkenler anlamlı bir farklılığa neden olmazken 0,007 p değeri ile

sadece meslek sevgisi durumu fark yaratmaktadır. T testi analizi yapılan HA_{3.8}. “Başkalarının duygularını değerlendirme boyutu meslek sevgisine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir. Mesleğini seven meslek mensubu ile sevmeyen meslek mensubu arasında duygusal zekanın başkalarının duygularını değerlendirme boyutu açısından anlamlı bir farklılık vardır. Ortalamalarına bakıldığında mesleği seven muhasebe meslek mensuplarının (3,8162) sevmeyen (3,4200) meslektaşlarına oranla başkalarının duygularını değerlendirme konusunda kendilerini daha başarılı buldukları görülmektedir.

3.3.3.4. Duyguların Kullanılması Boyutunun Demografik Değişkenlerle Karşılaştırılması

Araştırmaya katılanların duygusal zeka içerisindeki duyguların kullanılması boyutuyla ilgili hipotezler aşağıda görülmektedir. Bu hipotezlerin test sonuçları Tablo 7’ de verilmiştir.

HA_{4.1}. Duyguların kullanılması boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.2}. Duyguların kullanılması boyutu yaşa göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.3}. Duyguların kullanılması boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.4}. Duyguların kullanılması boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.5}. Duyguların kullanılması boyutu çalışılan muhasebe ofisine göre (muhasebe bürosu-şirket muhasebe departmanı) göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.6}. Duyguların kullanılması boyutu mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.7}. Duyguların kullanılması boyutu mevcut pozisyonda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.8}. Duyguların kullanılması boyutu meslek sevgisine göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.9}. Duyguların kullanılması boyutu mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme düzeyine göre farklılık göstermektedir.

HA_{4.10}. Kendi duygularını değerlendirme boyutu muhasebeci belgesi olma durumuna göre farklılık göstermektedir.

Tablo 7: Kendi Duygularını Değerlendirme Boyutu ve Demografik Değişkenler

Değişkenler	n	Ort.	Ss.	Z/X2	p.
Cinsiyet					
Erkek	154	3,7078	,94186	1,978	,049 (HA _{4.1.})
Kadın	81	3,4537	,92459		
Yaş					
25 ve altı	71	3,5951	,92328	,799	,527
26-35	92	3,5788	1,09878		
36-45	49	3,5867	,75442		
46-55	19	3,8816	,64209		
56 ve üstü	4	4,1875	,37500		
Medeni durum					
Evli	100	3,7025	,74510	1,154	,250
Bekar	135	3,5593	1,06295		
Eğitim					
Ortaöğretim	4	4,1875	,55434	4,289	,002 (HA _{4.4.})
Lise	15	3,7167	1,08095		
Önlisans	49	3,5306	,97712		
Lisans	150	3,7167	,83980		
Lisansüstü	17	2,8088	1,24853		
Muhasebe bürosu- şirket muhasebe departmanı					
Muhasebe bürosu	161	3,6724	,93635	1,254	,211
Şirket muhasebe departmanı	74	3,5068	,94992		
Mevcut işyerinde çalışma süresi					

1-5 yıl	113	3,4801	,98942	3,401	,019 (HA _{4.6.})
6-10 yıl	72	3,5903	,97532		
11-15 yıl	27	4,0000	,66144		
16 yıl ve üstü	23	3,9565	,68113		
Mevcut pozisyonda çalışma süresi					
1-2 yıl	84	3,4881	,98322	3,948	,009 (HA _{4.7.})
3-5 yıl	67	3,5000	1,03169		
6-9 yıl	39	3,6346	,81484		
10 yıl ve üstü	45	4,0333	,70227		
Meslek sevgisi					
Evet	185	3,6811	,91762	1,917	,057
Hayır	50	3,3950	1,00393		
Meslek, kişiyi ekonomik açıdan tatmin ediyor mu?					
Az	57	3,4342	,98030	1,536	,206
Orta	109	3,7271	,96378		
Çok iyi	38	3,7039	,79876		
Hiç	31	3,4839	,92632		
Belgesi olma durumu					
Belgesi yok	165	3,5939	,94246	2,123	,122
Belgesi var ve büro sahibi	31	3,9274	,72799		
Belgesi var ve bürosu yok	39	3,4872	1,05436		

T testi analizi yapılan HA_{4.1}. duyguların kullanılması boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir hipotezi p değeri $0,049 < 0,05$ olduğundan kabul edilmiştir. Yani erkek meslek mensubu ile kadın meslek mensubu arasında duygusal zekanın duyguların kullanılması boyutu açısından anlamlı bir farklılık vardır. Ortalamalarına bakıldığında erkeklerin (3,7078) bayanlara göre (3,4537) duyguların kullanılması konusunda kendilerini daha başarılı buldukları görülmektedir.

Tek yönlü anova analizi yapılan HA_{4.4}. duyguların kullanılması boyutu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 7' de görüldüğü üzere en düşük ortalama lisansüstü eğitime sahip olan meslek mensuplarına aitken, en yüksek ortalama ortaöğretim eğitimi olan gruba aittir. Sonuçta p değerinin $0,002 < 0,05$ olması meslek mensuplarının duyguların kullanılması konusundaki görüşlerinin eğitim düzeyine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda duyguları kullanma konusunda lisansüstü eğitim almış meslek mensuplarının, kendilerini lise, önlisans ve lisans düzeyinde eğitim almış meslek mensuplarından daha az başarılı gördükleri söylenebilir.

Tek yönlü anova analizi yapılan HA_{4.6}. duyguların kullanılması boyutu mevcut işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir hipotezi kabul edilmiştir. En düşük ortalama 6-10 yıl arasında mevcut işyerinde çalışan meslek mensuplarına aitken, en yüksek ortalama 16 yıl ve daha fazla zamandır mevcut işyerinde çalışan gruba aittir. Ortalamalar kendi duygularını değerlendirme ve duyguların düzenlenmesi boyutunda da aynıydı. Sonuçta p değerinin $0,019 < 0,05$ olması meslek mensuplarının duygularını kullanma konusundaki görüşleri mevcut işyerinde çalışılan süreye göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda mevcut işyerinde 11-15yıl arasında çalışan meslek mensuplarının 1-5 yıl arasında çalışanlara göre duygularını kullanma konusunda daha başarılı olduklarını düşündükleri söylenebilir.

Tek yönlü anova analizi yapılan HA_{4.7}. duyguların kullanılması boyutu mevcut pozisyonda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir hipotezi p değerinin $0,009 < 0,05$ olması sonucunda kabul edilmiştir. Tablo 7' de görüldüğü üzere en düşük ortalama 1-2 yıl arasında aynı

pozisyonda çalışan meslek mensuplarına aitken, en yüksek ortalama 10 yıl ve daha fazla zamandır aynı pozisyonda çalışan gruba aittir. Dolayısıyla meslek mensuplarının duygularını kullanma konusundaki görüşleri mevcut pozisyonda çalışılan süreye göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için post-hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda 10 yıl ve daha fazla sürede mevcut pozisyonda çalışan meslek mensupları 1-2 ve 3-5 yıl arasında çalışanlara oranla duygularını kullanma konusunda daha başarılı olduklarını düşünmektedirler.

SONUÇ

Isparta ilindeki 235 muhasebe meslek mensubunun sorulara verdikleri yanıtların analizi sonucunda, muhasebecilerin duygusal zeka seviyelerinin ortalama değerini (3) üzerinde olduğu (3,7348) tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların ölçeğin boyutları içinde en yüksek puanı (3,8936) “kendi duygularını değerlendirme boyutundan” aldıkları görülmektedir.

Mesleği sevdiğini belirten muhasebe meslek mensuplarının duygusal zekanın her üç boyutunda da (kendi duygularını değerlendirme, duyguların düzenlenmesi ve başkalarının duygularının değerlendirilmesi) mesleğini sevmeyenlere oranla kendilerini daha başarılı buldukları tespit edilmiştir.

Erkek meslek mensupları ile bayan meslek mensupları arasında duygusal zekanın boyutları açısından fark olup olmadığı incelemesinin sonucunda ise yalnızca duyguların kullanılması konusunda fark olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, erkek meslek mensuplarına bayan meslektaşlarına göre duygularını daha iyi kullandıklarını düşünmektedirler.

Büroda çalışan meslek mensuplarının şirketin muhasebe departmanında çalışan meslektaşlarına nazaran yalnızca kendi duygularını değerlendirme boyutunda kendilerini başarılı gördükleri tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyi ise duygusal zekanın “duyguların düzenlenmesi” ve duyguların kullanılması” boyutlarında farklılık göstermiştir.

Mevcut pozisyonda çalışma süresi sadece duyguların kullanılması boyutunda farklılaşırken, mevcut işyerinde çalışma süresi “kendi duygularını değerlendirme”, “duyguların düzenlenmesi” ve duyguların kullanılması boyutlarında farklılık göstermektedir. Mevcut

pozisyonda 10 yıldan daha fazla çalışan meslek mensupları duygularını 1-5 yıl arasında çalışanlara göre daha iyi kullanmaktadırlar. Aynı şekilde 11-15 yıl arasında aynı iř yerinde çalışan bir meslek mensubunun da 1-5 yıl arasında aynı işyerinde çalışanlara kıyasla duygularını daha iyi kullandıkları tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

AKKOÇ, Zarife (2007), **Duygusal Zeka**, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.

ANGAY KUTLUK, Filiz (2010), Angay Kutluk, **Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Etik Konusunun Değerlendirilmesi**, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Antalya.

ANTALYALI, Ömer (2008), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Editör: Şeref Kalaycı, 3. Baskı, Asil Yayıncılık, Ankara.

ATİLLA, Gaye (2012), **Hastanelerde Duygusal Zeka-Hasta Memnuniyeti İlişkisi: Isparta İl Merkezi Örneği**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Isparta.

BALKAYA, Sevim (2011), **Duygusal Zeka Gelişiminin Çalışanın Başarısındaki Rolü**, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

CARUSO, David ve Peter Salovey (2007), **Duygusal Zeka Yöneticisi**, Çev. Hale Kayra, Yönetim Dizisi.

DEMİRDİŞ, Eray (2009), **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Şanlıurfa İli Örneği**, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

DOĞAN, Selen ve Faruk Şahin (2007), “Duygusal Zeka: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış”, **Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 1.

ERDOĞDU, M. Yüksel (2008), “Duygusal Zeka’nın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, c. 7, S. 23, ss. 62

GOLAMAN, Daniel (1998), **Duygusal Zeka Neden IQ’dan Daha Önemlidir**, Çev. Banu Seçkin Yüksel, 3.Basım, Varlık Yayınları, İstanbul.

GOLEMAN, Daniel (2000), **İşbaşında Duygusal Zeka**, 2.Basım, Varlık Yayınları, İstanbul.

GÜLLÜCE, Ali Çağlar (2006), **Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki**, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

<http://www.investopedia.com/terms/b/behavioral-accounting.asp>

İÇEL, Sema (2013), **Akademisyenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

KELSAY, Funda Elmas (2010), **Dönüşümsel Liderlik İle Duygusal Zeka Arasındaki İlişki: Kar Amacı Gütmeyen Bir Hizmet Örgütünde Çalışma**, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

KÜÇÜKSİLLE, Engin (2008), **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Editör: Şeref Kalaycı, 3. Baskı, Asil Yayıncılık, Ankara.

ONAY, Meltem (2011), “Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt 11, Sayı 4.

ÖNAL, Murat (2010), **Eğitim İşgörenlerinin Duygusal Zeka İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki**, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

ŞİMŞEK, M. Şerif ve Said Kınır (2006), **Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler**, Nobel Yayıncılık, İstanbul.

USUL, Hayrettin (2007), **Davranışsal Muhasebe**, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

ÜLKÜ, Sema (2012), **Muhasebenin Sosyal Yönü**, Editör: Ahmet Gökçöz, Dora Yayınları, Bursa.

WONG, Chi-Sum, Kenneth S. Law (2002), “The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study”, **The Leadership Quarterly** 13, ss.243–274.

YILMAZ, Sevda (2007), **Duygusal Zeka ve Akademik Başarı Arasındaki İlişki**, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

YİĞİT, Fatih (2010), **Bütçesel Katılım ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Rol Belirsizliğinin Ara Değişken Etkisi**, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.