

**DENİZCİLİK İŞLETMELERİNDE DUYGUSAL ZEKANIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACI ROLÜ**Ferhat UĞURLU<sup>1</sup>*Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 09.04.2023 Makale Kabul Tarihi / Accepted: 03.07.2023**DOI: 10.59445/ijephss.1279820**Makale Türü: Araştırma Makalesi / Article Info: Research Article**Atf / Cite: Uğurlu, F. (2023). Denizcilik işletmelerinde duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü, International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences, 6(3), 169-186.***Özet**

Günümüz işletmelerinin değişen çevre koşulları, artan rekabet ve maliyetler karşısında başarılı olabilmeleri için, örgüt için çalışan personellerin performansları oldukça önemli bir faktör olmuştur. Başarıya ulaşmak isteyen örgütler öncelikle çalışanlarını iyi tanımalı ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde tutabilmelidir. Bireylerin kişilik özelliklerinden biri olan psikolojik dayanıklılık kavramı ve yaşanılarak öğrenilen duygusal zekâ kavramı çalışan bireylerin çalıştıkları örgütlere karşı olan bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Çalışanların duygusal zekaya sahip olması ve özellikle kriz koşulları altında psikolojik dayanıklılıklarının istenilen seviyede olması, işletmeler açısından değer kazanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada çalışanların duygusal zeka algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde psikolojik dayanıklılıklarının aracı rolünü ortaya koymak hedeflenmiştir. Hatay ilinde faaliyet gösteren denizcilik işletmelerinde çalışan 177 personel üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarına göre, duygusal zekanın hem psikolojik dayanıklılığı hem de örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlaması ve konu ile ilgili gelecek çalışmalara fikir vermesi amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Zeka, Örgütsel Bağlılık, Psikolojik Dayanıklılık, Denizcilik İşletmeleri.

**THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE ON THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MARITIME BUSINESSES****Abstract**

The changing environmental conditions, increasing competition, and costs have made the performance of employees working for an organization a crucial factor for the success of modern businesses. Organizations that aim to achieve success should first get to know their employees well and keep their employees' organizational commitment at a significant level. The concept of psychological resilience, which is one of the personality traits of individuals, and emotional intelligence, which is learned through experiences, can affect the employees' loyalty towards the organizations they work for. Having emotional intelligence and especially having the desired level of psychological resilience under crisis conditions has become valuable for businesses. Therefore, this study aims to reveal the mediating role of psychological resilience on the relationship between employees' emotional intelligence perceptions and their organizational commitment. According to the results of the survey conducted on 177 employees working in maritime businesses operating in Hatay province, emotional intelligence has a positive and significant effect on both psychological resilience and organizational commitment. Additionally, the results of the study suggest that psychological resilience has a mediating role in the effect of emotional intelligence on organizational commitment. This study aims to contribute to the relevant literature and provide insights for future studies on the subject.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Resilience, Maritime Business.

<sup>1</sup>Dr. Öğretim Üyesi, İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Lojistik Yönetimi Bölümü, [ugurluferhat@hotmail.com](mailto:ugurluferhat@hotmail.com), ORCID: 0000-0003-1852-8797.

## 1. Giriş

Günümüzde işletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi, sürekli değişen koşullara ayak uydurabilmesi ve son iki yıldır içinde bulunduğumuz salgın dönemini minimum zararla atlatabilmesi özellikle işletme için çalışanların göstermiş oldukları performansların oldukça önemli olduğunu açığa çıkarmıştır. İşletmelerin başarılarının çalışan performansına bağlı olması işletmelerin çalışan performansını etkileyen faktörler üzerinde çalışmalar yapmasını gerekli kılabilmektedir. Çalışanların performansını etkileyen faktörlerden biri çalışanların bulunduğu örgüte kendilerini ne kadar ait hissettikleridir. “Kendini çalıştığı örgütün önemli bir parçası olarak gören kişiler artan bir memnuniyet algısı dahilinde çalışmalarını gerçekleştirmekte, performans ve motivasyon algılarını hep yüksek seviyede tutmaktadır. Bireysel açıdan performans düzeyleri yüksek olan örgütlerin, örgütsel seviyedeki performans düzeyleri de paralel bir şekilde gelişim göstermekte ve yüksek performans düzeylerini görmek mümkün olmaktadır” (Karakaya, 2020: 1).

İşletmeleri amaçları doğrultusunda başarıya götürmede ve faaliyetlerini sürdürebilmelerinde etkili olan örgütsel bağlılık kavramı hem kişisel hem de örgütsel olarak birçok faktörden etkilenebilmektedir. Sürekli gelişen ekonomik ortam, işletmelerin rekabet ortamı, siyasal yapı ve içinde bulunulan salgın döneminde başarıya ulaşmak isteyen örgütler öncelikle çalışanlarını iyi tanımalı ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde tutabilmelidir. Bireylerin kişilik özelliklerinden biri olan psikolojik dayanıklılık kavramı ve yaşanılarak öğrenilen duygusal zekâ kavramı çalışan bireylerin çalıştıkları örgütlere karşı olan bağlılıklarını etkileyebilmektedir (Çetinkaya, 2019: 6).

Psikolojik dayanıklılık bireylerin yaşadıkları olumsuz, stresli ya da zorlu durumlar sonrasında günlük hayatlarına devam edebilmeleri ve bu durumların istenmeyen etkilerini azaltabilmek için mücadele edebilmeleridir (Staungider, Marsiske ve Baltas, 1993; Çetinkaya, 2019: 6). Bu tanımdan yola çıkarak psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin gerek iş hayatında gerek özel hayatlarında karşılaştığı sorunlara çözüm bulma ve sorunların üstesinden gelme süresinin daha hızlı olduğunu söylemek mümkündür. Psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan bireyler hayatı daha anlamlı bulurken karşılaştıkları zorlukları kontrol edebileceklerine inanırlar ve zorluklarının geçici olduğunu bilirler. Ayrıca bu bireyler olumsuzluklardan daha az etkilenirler ve olumsuzluklar karşısında mücadele etmeye eğilimlidirler (Sarıkaya, 2015: 45; Gurbanlı, 2021: 37). Hayatın her alanında olabilecek stresli ya da zorlu durumlar çalışma hayatında da kaçınılmaz olabileceğinden örgütler psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylere ihtiyaç duyabilecektir.

Psikolojik dayanıklılık ile birlikte işletmelerde önemli olan bir diğer kavram ise duygusal zeka kavramıdır. Duygusal zekâ “bireyin hem kendisine hem de başkalarına ait duyguları anlayabilmesi, bu duyguların sahip olduğu nitelikleri ayırt edebilmesi ve böylece geliştirmiş olduğu düşünceleri uygulamaya koyabilmesi” olarak tanımlanmıştır (Salovey ve Mayer, 1990: 189; Balcı Süslü, 2016: 6). Yüksek duygusal zekaya sahip bireyler duygularla ilgili problemlerle karşılaştıklarında daha hızlı ve doğru çözüm bulurlar (Matthews vd., 2007; Cote, 2014: 462). Çalışanların kendilerinin ve örgüt içindeki diğer çalışanların duygularını anlayabilmesi bunun yanında çözüm odaklı olabilmeleri örgüt içinde iletişimin daha kolay ve anlaşılır olmasına yardımcı olabilecektir. Örgütlerde çalışanların duygusal zekalarını kullanarak iletişimlerini daha açık ve kolay gerçekleştirilebilmesi ise örgütlerin başarılarını ve verimliliklerini de etkileyebilecektir (Arslan, vd., 2013: 171).

Literatürde örgütsel bağlılık, psikolojik dayanıklılık ve duygusal zekâ ile ilgili birçok çalışma ve araştırma mevcuttur. Özcan, vd., (2016), muhasebecilerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Korkmaz ve Sazkaya (2018), duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerine etkisini, Çetin ve Basım (2011), yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelemiştir.

Bu araştırmada örgütsel bağlılık, psikolojik dayanıklılık ve duygusal zekâ ile ilgili literatür incelenmiş olup, çalışanların duygusal zeka algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde psikolojik dayanıklılıklarının aracı rolünü ortaya koymak üzere Hatay ilinde faaliyet gösteren 177 denizcilik işletmesi çalışanı üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmada psikolojik dayanıklılığın ve duygusal zekanın çalışanların buldukları örgüte olan bağlılıklarını ne kadar etkilediği incelenmiştir.

## 2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Çalışanların ve örgütlerin verimliliğini etkileyen örgütsel bağlılık kavramı 1950'lerden itibaren çalışmalara konu olmuş ve literatüre çeşitli tanımlar yapılarak girmiştir (Uzun, 2020: 68). Örgütsel bağlılık kavramının ortak bir tanımı olmasa da işletmeler için önemli bir kavram olduğunu söylemek mümkündür. Yapılan bazı tanımlar şu şekildedir:

Örgütsel bağlılık; “çalışanın, görev aldığı örgütün belirlediği amaç ve ilkeleri benimseyerek kendini o örgüte ait bir parça olarak görmesi, benimsemiş olduğu hedef ve çıkarlar ile örgütün belirlediği hedef ve çıkarları ortak bir noktada birleştirmesidir. İş ve örgüte duyulan ilgi ve sadakat, örgütün değerlerine duyulan inancı da beslemektedir.” (Serinikli, 2019: 917; Karakaya, 2020: 10). Bir başka tanıma göre ise örgütsel bağlılık “çalışanların örgüt içerisindeki uyumlarının bir ifadesi olarak örgütün amaçlarına ulaşması ve başarılı olması adına kişilerin buna yönelik göstermiş oldukları istek ve çabalardan meydana gelen duygusal açıdan bir ilişki” ifadesi olarak açıklanmıştır. (Steers, 1981: 327; Uzun, 2020: 68).

Örgütsel psikolojide yaygın olarak kullanılan örgütsel bağlılık kavramı birçok açıdan incelenmiş ve farklı bakış açıları oluşmuştur. Genel olarak örgütsel bağlılık kişinin duygusal ya da işlevsel olarak kendini bulunduğu örgüte ait hissetmesini ifade ederken örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte bulunması örgütlerde istenmeyen işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü gibi durumların yaşanmasını engeller (Elizur, Koslowsky, 2001: 594).

### 2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılmış olan ve temel görüş kabul edilen sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç unsur olarak ifade edilmiştir (Demircan, 2021: 34).

#### 2.1.1. Duygusal Bağlılık

Çalışanların örgüte karşı duydukları ilginin yüksek olması ve kendilerini örgütle özdeşleştirmeleri duygusal bağlılık olarak tanımlanır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendilerini örgüte daha yakın hissettiklerinden motivasyonlarını ve isteklerini yüksek tutarlar ve bu şekilde örgütlere fayda sağlarlar (Uzun, 2020: 72). Duygusal bağlılık hisseden çalışanlar için örgüt büyük bir anlam taşır ve çalışanlar kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak görür. Dolayısıyla duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar bulunduğu örgütte görevlerine devam etmek isterler (Karakaya, 2020: 12).

#### 2.1.2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık temelde çalışanların ahlaki olarak örgütte kalmayı doğru bulmaları ve bu nedenden dolayı da kendilerini örgütte kalmaya zorunlu hissetmelerini ifade eder (Boz, Duran, Uğurlu, 2021: 346). Başka bir tanıma göre normatif bağlılık çalışan bireylerin iş ve meslek ahlakı ya da etik değerleri nedeniyle çalıştığı kuruma olan bağlılığıdır. Bu tanımdan hareketle normatif bağlılığın çalışanların sosyal ve kültürel yaşantılarından etkilendiği söylenebilir (Özcan, vd., 2016: 289).

### 2.1.3. Devam Bağlılığı

Çalışanların bulunduğu örgütten ayrılması halinde katlanacağı maliyetlerin daha yüksek olacağını düşünmesi bu yüzden de örgütten ayrılmaması devam bağlılığı olarak tanımlanabilir. Çalışılan örgüte zaman ve emek harcamış olmak, işten ayrıldıktan sonra hak edilmiş haklardan mahrum kalma ihtimali ve buna bağlı olarak oluşacak maddi kayıplar çalışanların zorunlu olarak örgütte kalmalarına neden olabilir (Öztürk, 2018: 20). Bu nedenlerden dolayı örgütte kalmaya devam eden çalışanların devam bağlılığının yüksek olduğu söylenebilir.

Gerçekleştirilen literatür taramasına göre normatif bağlılığı yüksek olan bireylerin örgüt üzerindeki olumlu etkilerinin daha fazla olduğu çıkarımı yapılmıştır. Ayrıca duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlara göre daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (Korkmaz ve Sazkaya, 2018: 63). Mayer ve Allen'in (1990) yapmış olduğu sınıflandırmaya göre duygusal bağlılık çalışanların kendi isteklerine göre; devam bağlılığı kişinin kişisel çıkarlarını korumak amacıyla; normatif bağlılık ise çalışanların ahlaki değerlerini ön planda tutma eğilimine göre şekillenmektedir.

### 3. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Latince 'resilience' kelimesinden türetilmiş olan psikolojik dayanıklılık kelimesi sözlükte 'esnek olabilmek, ilk haline rahatlıkla dönebilmek' olarak tanımlanmıştır. Genel olarak bakıldığında psikolojik dayanıklılık için bireylerin stresle başa çıkabilme gücü ya da karşılaştıkları olumsuz durumlardan daha az etkilenmesi ve bu durumlarla daha kolay baş edebilmesi gibi tanımlamalar yapılmıştır. Psikolojik dayanıklılık "Kişinin yaşamda karşılaştığı güçlükler karşısında kendini toparlayabilmesi, stresli ve riskli durumları etkin bir şekilde yönetmesi, stresli durumları kabul ederek uyum sağlayabilmesi olarak" tanımlanmıştır (Ünsal, 2021: 7-23). Bir başka tanıma göre psikolojik dayanıklılık karşılaşılan stresli durumlarda bireylerin performanslarının, sağlık durumlarının ve ruh hallerinin olumlu kalmaya devam edebilmesidir (Çavuşoğlu, Yalçın, 2018: 53). Bireylerin psikolojik dayanıklılıkları içinde buldukları çevreden ve aile yapılarından etkilenebilmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık seviyesi bireylerin iletişim becerilerinden, sosyal yeterliliklerinden aileye olan bağlılıktan ya da aile uyumundan etkilenebilmektedir ( Ersezgin ve Tok, 2019: 22).

Literatürde psikolojik dayanıklılığın boyutları üzerine yapılan birçok çalışma olsa da genel kabul görmüş olan yaklaşım Kobasa (1982)'nin yaklaşımıdır. Kobasa'ya göre psikolojik dayanıklılık kontrol etme, bağlanma ve mücadeleci kişilik boyutlarından oluşur (Selçuklu, 2013: 58). Psikolojik dayanıklılığın üç boyutu da birbiriyle ilişkili ve birbirlerinin tamamlayıcısıdır.

**Kontrol Etme Boyutu:** Bu boyuta göre kişiler karşılaştıkları olumsuzluklar karşısında kendilerini güçsüz ya da çaresiz hissetmezler bu durumu kontrol edebileceklerine, değiştirebileceklerine ve bu durumun geçici olduğuna inanırlar (Kurt, 2011; Çetinkaya, 2019: 9).

**Bağlanma Boyutu:** Bağlanma boyutu kişinin yaşadığı hayatı sevmesi, yaşamaya değer bulması çevresindeki kişilerle rahatsızlık duymadan etkileşim halinde olması ve karşılaşılan olumsuzluklara ya da zorluklara rağmen günlük yaşantılarına rahatça dönebilmesidir (Aksoy, 2021: 54).

**Mücadeleci Kişilik Boyutu:** Mücadeleci kişilik özelliğine sahip olan bireyler değişimi doğal bir süreç olarak kabul eder ve değişimin onlar için faydalı olacağına inanırlar. Kişiler stresli durumlar yaşadıklarında da bu durumun onları geliştirebileceklerini ve onlara deneyim kazandırabileceklerini düşünürler (Selçuklu, 2018: 58).

İş ortamında hızla değişen ve gelişen koşulların olması örgüt içinde çalışanlar için stres ve olumsuzlukları kaçınılmaz kılar. Stres ve olumsuzluk durumlarında psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanların örgütte bulunması örgüt içinde hata yapma olasılığını azaltırken örgütlerin olumsuz

durumların yaratacağı kötü etkilerden daha az zararla ve daha hızlı kurtulmasına yardımcı olacaktır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanların istenmeyen olaylar karşısında mücadele edebilmesi ve daha kolay iletişim kurabilmesi örgütlerin verimliliğinin yanında başarısını etkilerken çalışanların iş tatminini de etkiler (Aksoy, 2021: 53; Basım, Çetin,2011: 89).

#### 4. Duygusal Zekâ Kavramı

Bireyin çevresindeki baskı ve beklentilerle başarılı bir şekilde baş etmesini destekleyen bireysel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve yeteneklerin tümüne duygusal zeka denir (Bar-On, 2005: 3; Balcı Süslü, 2016: 5). Duygusal zeka bireyin kendi duygularını anlayabilmesini, yönetebilmesini ve diğer bireylerinde duygularına hassasiyetle yaklaşabilmesini sağlar. Duygusal zekâ bireylerin yaşayarak öğrendiği ve geliştirebildiği bir kavram iken IQ bireylere gen aktarımı aracılığıyla kalıtsal olarak geçer. (Goleman,1995; Uçar, 2021: 2). Duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireyler birbirlerinin ne hissettiğini algılar ve hislerini doğru aktarabilirler bu hislere karşı uygun davranabilirler. Kendisinin ve başkalarının duygularını doğru anlayıp yorumlayabilen bireyler daha iyi iletişim kurabilir ve bunu devam ettirebilirler.

Duygusal zekâ terimini ilk defa kullanan Salovey ve Mayer duygusal zekâ kavramını duyguların değerlendirilmesi ve duyguların ifade edilebilmesi, duyguların düzenlenebilmesi ve sorunların çözümünde duyguların kullanımı olarak üç kategoriye ayırmıştır (Schutte ve diğerleri, 1998: 168). Balcı ve Süslü (2016) çalışmasında, duygusal zekanın duyguları fark edebilme, duyguları ifade edebilme ve çevre ile ilgili duyguları anlamak üzere üç boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Duyguları fark etme boyutunda birey kendini ve duygularını tanıır. Duyguları ifade etme boyutunda birey duygularını ifade ederken davranışlarını kontrol edebilir ve karşındakilerle daha sağlıklı bir iletişim kurabilir. Son olarak çevrenin duygularını anlama boyutu ise duyguları fark etme ve ifade edebilme boyutunu tamamlayabilen bireylerin çevresindeki kişilerin ne hissettiğini anlayabilmesi ve ona göre adımlar atabilmesidir (Balcı Süslü, 2016: 9).

Duygusal zeka ile ilgili literatür incelendiğinde duygusal zekaya ait bir çok bileşen ortaya konuşmuştur. Bu araştırmalar incelendiğinde duygusal zekanın temelinde kişisel ve sosyal becerilerin esas alındığı söylenebilir. Duygusal zeka ile ilgili dört farklı modele ait bileşenler şekil 1'de gösterilmiştir.

**Şekil 1. Dört Farklı Modele Göre Duygusal Zeka Bileşenleri**

<b>Mayer ve Salovey (1990)</b>	<b>Daniel Goleman (1995)</b>	<b>Reuven Bar-on (1997)</b>	<b>Cooper ve Sawaf (2000)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Duyguları algılama</li><li>• Duyguları kullanma</li><li>• Duyguları anlama</li><li>• Duyguları yönetme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Farkındalık</li><li>• Kendini yönetme</li><li>• Sosyal farkındalık</li><li>• Sosyal beceri</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kişisel yetenekler</li><li>• Kişilerarası yetenekler</li><li>• Uyum yeteneği</li><li>• Stres yönetimi</li><li>• Genel ruh hali</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Duyguları öğrenmek</li><li>• Duygusal zindelik</li><li>• Duygusal derinlik</li><li>• Duygusal simya</li></ul>

**Kaynak:** (Güneş, 2016).



Bireylerin hem özel hayatlarındaki hem de çalışma hayatlarındaki ilişkilerini etkileyecek olan duygusal zekâ kavramı örgütsel ve bireysel olarak oldukça önemlidir. Örgütlerde duygusal zekâ yüksek çalışanların bulunması çalışanların iletişimlerinin daha iyi olmasına etki ederken çalışanların yaşadıkları olumlu ya da olumsuz durumlar karşısında daha sakin tavırlar sergilemesini mümkün kılacaktır. Ayrıca örgütlerde duygusal zekâ seviyesi yüksek olan çalışanların bulunması örgüt içinde yaşanabilecek herhangi bir anlaşmazlık durumunda kişilerin empati kurmalarını kolaylaştırabilecek, sorunlar karşısında daha anlayışlı ve çözüm odaklı olmalarına yardımcı olabilecektir (Canlıöz, 2021: 411).

## 5. Hipotez Geliştirme

Duygusal zekâ kavramı 90'lı yıllardan itibaren literatürdeki çalışmalara kavramın ne olduğu açıklanarak konu olmuştur ve bu yıllarda araştırmacılar duygusal zekâ ölçęği geliştirmek için çalışmalara başlamışlardır. 90'lı yılların ortalarından itibaren duygusal zekâ ve bireylerin kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin ve duygusal zekanın bireylerin başarısına olan etkilerinin araştırıldığı görülmektedir. Daha sonraki çalışmalarda ise duygusal zekanın örgüt ve liderlik üzerine etkileri incelenmiştir (Özyer, 2004: 26). Literatür incelendiğinde duygusal zekâ seviyesinin örgütsel bağlılığa olan etkisini araştıran çalışmalar olduğu da görülmektedir. Özcan, Geçici ve Günlük (2016)'ün örneklemini muhasebecilerin oluşturduğu ve Beltekin (2015)'in örneklemini gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde yönetici pozisyonunda görev yapan personellerin oluşturduğu çalışmalarında duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaların sonuçlarına göre duygusal zekâ seviyesi yüksek olan çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Akın (2010)'ın yapmış olduğu ve banka çalışanlarının duygusal zekalarının örgütsel bağlılıklarına etkisini araştırıldığı çalışmada duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile duygusal zekâ arasında pozitif bir etki olduğu; normatif bağlılık ile duygusal zekâ arasında ise bir etkileşim olmadığı tespit edilmiştir. Korkmaz ve Sazkaya (2018)'nin yapmış olduğu ve İstanbul Belediyesine bağlı yüzme eğitmenleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü düşük bir etki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Özyer (2004)'in Hacettepe Üniversitesi akademik personelleriyle yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile duygusal zekâ arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik dayanıklılıkla ilgili çalışmalar incelendiğinde literatürde birçok farklı çalışmanın olduğunu söylemek mümkündür. Bitmiş, vd. (2013)'ün tükenmişlik, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel özdeşleştirme arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin de yüksek olduğunu ve buna bağlı olarak da daha düşük tükenmişlik düzeylerinin olduğunu bildirmişlerdir.

Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen Çetin ve Basım (2011)'in yapmış olduğu çalışmada psikolojik dayanıklılıkları yüksek olan çalışanların örgütlerine bağlılıklarının da yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çınar (2011)'in İzmir'de faaliyet gösteren üç ayrı firmadaki beyaz yakalı işçilerle yapmış olduğu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalar ve literatür bilgileri dikkate alınarak araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

**H<sub>1</sub>:** Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

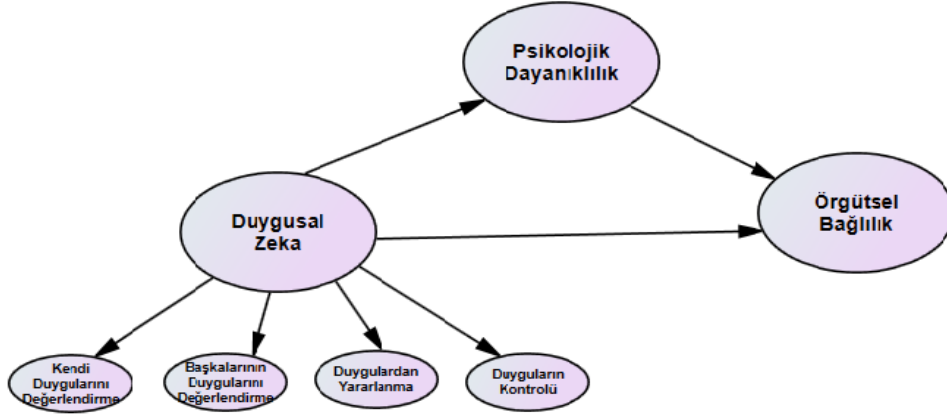
**H<sub>2</sub>:** Duygusal zekanın psikolojik dayanıklılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4</sub>:** Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için Şekil 1'de gösterilen model oluşturulmuştur.

Şekil 2. Araştırmanın Modeli



## 6. Araştırmanın Yöntemi Ve Bulgular

Duygusal zekânın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü ortaya koymaya yönelik olan bu çalışmada, öncelikle duygusal zeka, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık kavramları ile ilgili yerli ve yabancı literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak Hatay ilinde faaliyet gösteren denizcilik işletmesi çalışanlarına online bir şekilde anket uygulanmıştır. Basit örnekleme yöntemi ile araştırma kapsamında denizcilik işletmesinde çalışan 177 kişi anketi yanıtlamıştır. Örneklem büyüklüğünü ortaya koymaya yönelik farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Ancak, (Uğurlu ve Aylar, 2017: 33; Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2014: 396) örneklem büyüklüğünün ilgili ölçeklerde bulunan toplam ifade sayısının en az beş katı olmasının yeterli olacağını belirtmişlerdir. Dolayısıyla, toplam 28 ifadeden oluşan ölçeklerin beş katı olan 140 sayısından daha yüksek bir denek sayısına ulaşılmış olması örneklem büyüklüğü ile ilgili yeterli sayıya ulaşılmış olduğu söylenebilir. Araştırma örnekleminde elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulan araştırma modelinin analizi SPSS 25 ve AMOS 24 programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri test edilmiş ve araştırma hipotezleri doğrultusunda değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak adına korelasyonlar belirlenmiş ve araştırma modeli dahilinde, yapısal eşitlik kurulmuş ve araştırma modelinin model uyumu test edilmiş, ayrıca değişkenlerin aralarında oluşan regresyon analizi ve ara test sonuçları ortaya konulmuştur.

### 6.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket tekniği, bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak kullanılmıştır. Toplam 33 sorudan oluşan anket, dört bölüme ayrılmıştır. İlk bölüm, katılımcıların demografik bilgilerini içeren yedi soruyu içermektedir. Diğer bölümlerde yer alan toplam 28 soru, 1'den 5'e kadar kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde bir ölçekte hazırlanmıştır ve Likert ölçeği türündedir.

Bu çalışmada, Wong ve Law (2002) tarafından gerçekleştirilen, Salovey ve Mayer'in (1990) duygusal zeka ile ilgili çalışmalarından esinlenerek, Deniz (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan

geçerlilik analizleri yapılmış olan tek ölçek kullanılmıştır. Deniz (2012), duygusal zeka ölçeğinin kendi duygularını değerlendirebilme, başkalarının duygularını değerlendirebilme, duygulardan yararlanabilme ve duyguları kontrol etme boyutları olmak üzere 4 boyutlu ve 16 ifadeden oluştuğunu belirtmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği ise Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye Şeşen (2010) tarafından adapte edilmiştir. Bu ölçek, altı sorudan oluşmaktadır. Psikolojik dayanıklılığı ölçmek için ise, Smith ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen ve Doğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan "Kısa Psikolojik Dayanıklılık" ölçeği kullanılmıştır. Tablo 1'de, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

## 6.2. Araştırmanın Ölçeklerinin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Güvenilirlik analizleri, araştırmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilir olup olmadığını kontrol etmek için yapılan analizlerdir. Ölçeğin güvenilir kabul edilmesi için, analiz sonuçlarındaki Cronbach alfa değerinin 0.70 veya daha yüksek olması gerekmektedir. Ancak, faktörde bulunan soru sayısı az ise, bu sınır 0.60 ve üzeri kabul edilebilir Sipahi, (Yurtkoru ve Çinko, 2008: 89 ; Kalaycı, 2006).

**Tablo 1. Araştırmanın Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri**

Ölçekler	Barlett Test Değeri	Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlik Ölçümü	Cronbach Alfa @
Duygusal Zeka	X <sup>2</sup> =2894 P = 0,000	0,756	0,910
Psikolojik Dayanıklılık	X <sup>2</sup> = 698 P = 0,000	0,719	0,820
Örgütsel Bağlılık	X <sup>2</sup> = 645 P = 0,000	0,792	0,871

Elde edilen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırarak örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olup olmadığını ölçmek için kullanılan bir endeks olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, Özer ve Akça'nın (2007: 60) belirttiği gibi, verilerin faktör analizine uygunluğunu göstermek için yapılan açımlayıcı faktör analizi ile elde edilir. KMO değeri 0,50'den küçük ise yeterli kabul edilirken, KMO ≤ 0,50 ise veri seti için katsayı hesaplanamaz (Field, 2000). Bu araştırmada Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi değerleri elde edilmiş ve tablo 1'de sunulmuştur. Değerlendirme sonucunda ölçek değişkenlerinin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Duygusal zeka ölçeği için yapılan keşifsel faktör analizi sonuçlarına göre, faktör yükleri 0.85 ile 0.96 arasında değişmektedir ve ölçeğin Deniz (2012) çalışmasında olduğu gibi 4 boyutlu olarak yapıldığı tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ölçeği için yapılan keşifsel faktör analizi sonuçlarına göre, faktör yükleri 0.83 ile 0.93 arasında değişmektedir ve ölçeğin tek boyutlu olarak yapıldığı, Doğan (2015) çalışmasında olduğu gibi ortaya çıkmıştır. Son olarak, örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan keşifsel faktör analizi sonuçlarına göre, faktör yükleri 0.79 ile 0.91 arasında değişmektedir ve ölçeğin Jaworski ve Kohli (1993) çalışmasında olduğu gibi tek boyutlu olarak yapıldığı tespit edilmiştir.

## 6.3. Araştırmaya Yönelik Demografik Bilgiler

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğrencilere ait demografik özellikler test edilmiştir. Analiz sonuçlarında elde edilen veriler Tablo.2 ' de belirtilmiştir.



**Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri**

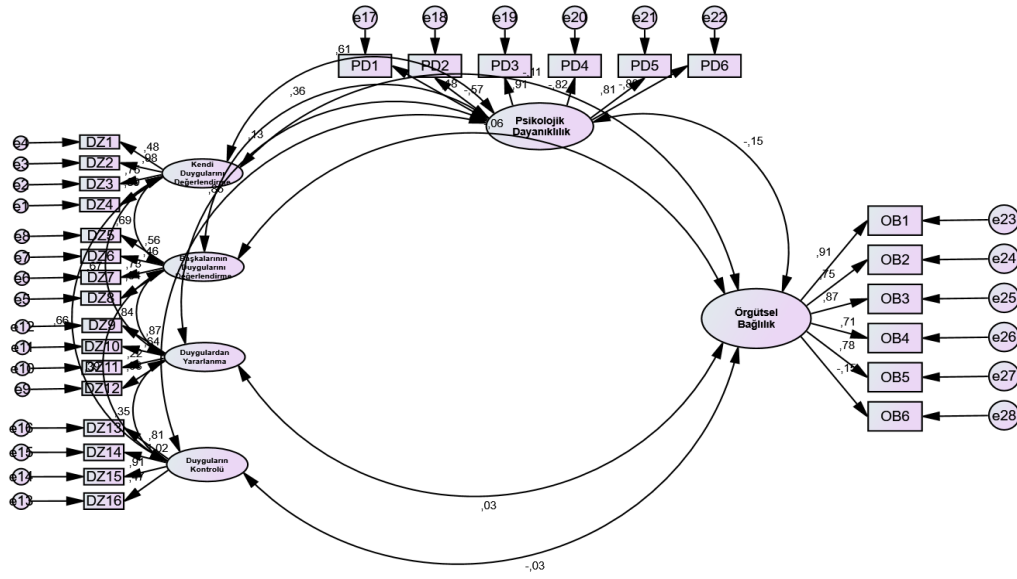
<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Kadın	15	8,5
Erkek	162	91,5
<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Evli	144	81,4
Bekar	33	18,6
<b>Yaşınız</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
18-29 Arası	33	18,6
30-39 Arası	72	40,7
40-49 Arası	54	30,5
50 ve üzeri	18	10,2
<b>Eğitim Durumunuz</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
İlköğretim	108	61,0
Lise	36	20,3
Ön Lisans	12	6,8
Lisans	21	11,9
Lisansüstü	0	0
<b>Sektör Tecrübesi</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
1-5 Arası	39	22,0
6-10 Arası	42	23,7
11-15 Arası	60	33,9
16 ve üzeri	36	20,3

Yukarıdaki Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların %8,5' unun kadın, %91,5' inin erkek olduğu ve araştırmaya katılanların %81,4' ünün evli, %18,6' sının bekar olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %40,7' sinin 30-39 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %61,0' inin ilköğretim, %20,3' ünün lise mezunu olduğu görülmektedir.

#### **6.4. Model Uyum Analizleri**

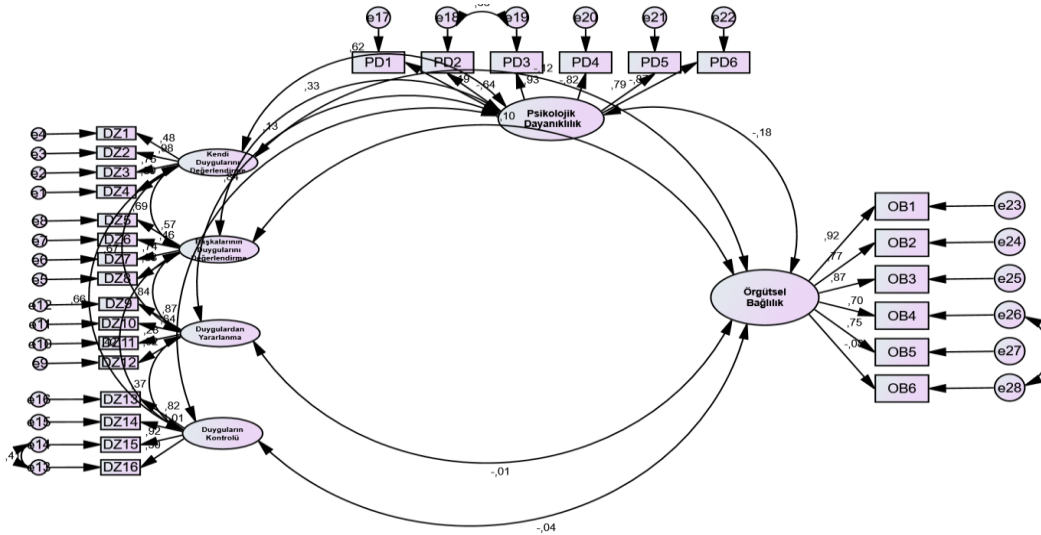
Araştırmada kullanılan ölçekler ayrı ayrı model uyum testleri ve normallik testlerine tabi tutulmuş ve model uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. Model ölçeklerinin tümünün birlikte incelenmiş olduğu ölçüm modelinin yapısal geçerliliğini incelemek üzere model uyum analizi yapılmıştır. Model uyum analizlerinde hedeflenen amaç daha önceden tanımlanmış bir modelin, ortaya konulan veriler ile arasındaki uyum düzeyini saptamaktır (Sümbüloğlu ve Akdağ, 2009).

**Şekil 3. Model Uyum Analizi**



AMOS 24 programı kullanılarak yapılan model uyum analizinde, CMIN= 917,88, DF= 92,  $p < 0,001$ , CMIN/DF= 9,97, RMSEA=0,09, CFI=0,89, GFI=0,91, RMR= 0,11, SRMR=0,13 gibi değerler elde edilmiştir. Ancak, bu değerler literatürde istenilen seviyenin altında kalmıştır. Bu nedenle modifikasyon indeksleri incelenmiş ve AMOS 24 programı kullanılarak e13 ile e14 arasında, e18 ile e19 arasında ve e26 ile e28 arasında kovaryanslar kurulması önerilmiştir. Bu değişiklikler yapıldıktan sonra, model uyum indekslerinin CMIN= 677,7, DF= 352,0,  $p < 0,001$ , CMIN/DF= 1,923, RMSEA=0,059, CFI=0,991, GFI=0,981, RMR=0,03, SRMR=0,05 olarak istenilen sınırlar içinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, Kelloway (1998) ve Kline (2005) tarafından da desteklenmektedir.

**Şekil 4. Revize Model Uyum Analizi**



Analizler sonucu elde edilen modelin uyum değerlerinin kabul edilen referans değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir (Acar ve Öğretmen, 2007:72).

**Tablo 3. Uyum İndeksleri ve Değerlendirme Kriterleri**

Uyum İndeksleri Kriterler	Normal Değerler	Kabul Edilebilir Değerler	Duygusal Zeka Ölçeği	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği
X2	P>0,005	-	388,12	548,15	898,14
X2/sd	<2	<5	3,122	1,157	1,985
GFI	>0,95	≥0,90	0,94	0,98	0,99
AGFI	>0,95	≥0,90	0,89	0,93	0,88
CFI	>0,95	≥0,90	0,99	0,91	0,93
RMSEA	<0,05	≤0,08	0,06	0,03	0,01
RMR	<0,05	≤0,08	0,08	0,05	0,03
SRMR	<0,05	≤0,08	0,05	0,07	0,08

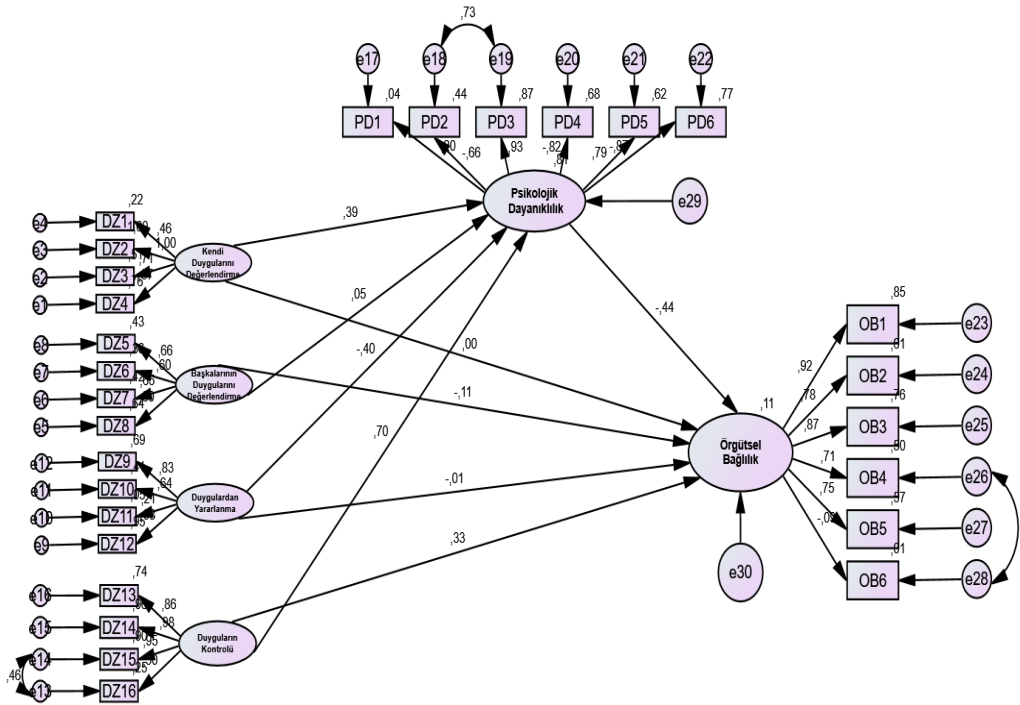
**Kaynaklar:** (Munro, 2005; Şimşek, 2007; Hooper and Mullen 2008; Schumacker and Lomax, 2010, Çapık, 2014).

Bu araştırmada yapılan DFA analizi sonuçlarına göre, model/veri arasındaki uyumun iyi olduğu görülmektedir. Tablo 5'te sunulan uyum iyiliği değerlerine göre, ölçeklerin ve araştırma modelinin veriyle iyi bir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2015; Gürbüz ve Şahin, 2016).

### 6.5. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Yapısal Eşitlik Model (YEM) Analizi

Yapılan analiz sonuçlarına göre, duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü ölçmeye yönelik olarak oluşturulan yapısal eşitlik modeli, model uyum iyiliği açısından istenilen sınırlar içinde yer almaktadır. Model uyum indeks değerleri CMIN= 677,7, DF= 352,0, p<0,001, CMIN/DF= 1,923, RMSEA=0,059, CFI=0,991, GFI=0,981, RMR= 0,03, SRMR=0,05 olarak bulunmuştur.

**Şekil 5. Araştırmanın Değişken ve Boyutlarına İlişkin Yapısal Eşitlik Model (YEM) Analizi**



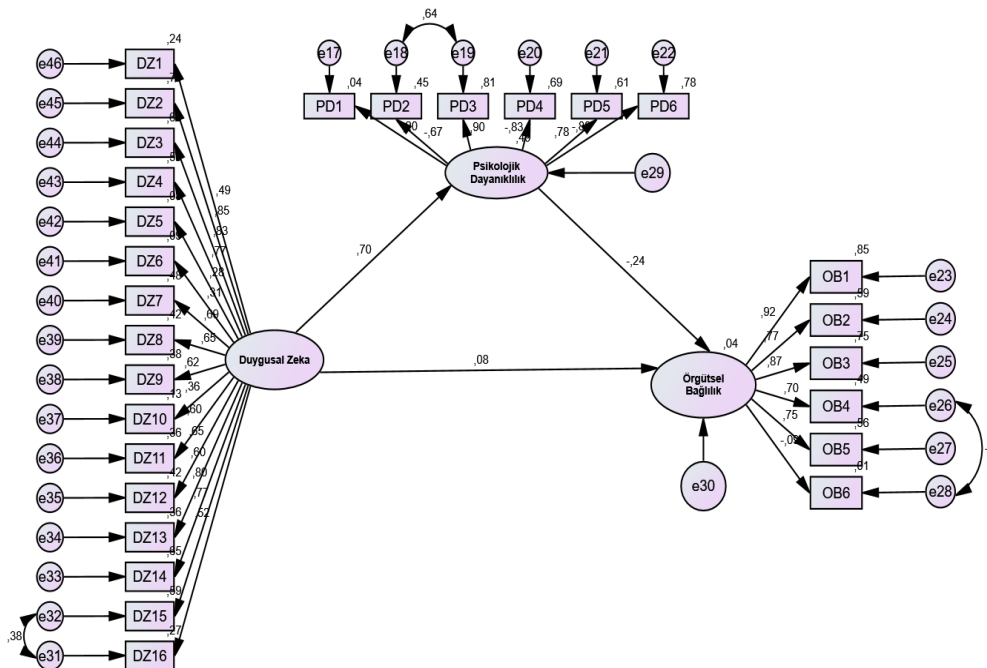
Yukarıdaki Şekil 4’teki model çözümlemesi sonucunda modele ilişkin analiz sonuçları, Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 4. Regresyon Analiz Sonuçları**

Regresyon Analizleri			$\beta_0$	$\beta_1$	S.E.	C.R.	P
Duygusal Zeka	--->	Psikolojik Dayanıklılık	0,702	,223	,093	2,400	,016
Duygusal Zeka	--->	Örgütsel Bağlılık	0,84	,125	,175	,711	,477
Psikolojik Dayanıklılık	--->	Örgütsel Bağlılık	-,435	-2,039	1,203	-1,694	,090
Kendi Duygularını Değerlendirme	--->	Psikolojik Dayanıklılık	0,393	,070	,027	2,547	,011
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	--->	Psikolojik Dayanıklılık	0,052	,010	,009	1,129	,259
Duygulardan Yararlanma	--->	Psikolojik Dayanıklılık	-0,400	-,073	,028	-2,549	,011
Duyguların Kontrolü	--->	Psikolojik Dayanıklılık	0,704	,233	,094	2,471	,013
Kendi Duygularını Değerlendirme	--->	Örgütsel Bağlılık	0,001	,001	,089	,009	,993
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	--->	Örgütsel Bağlılık	-0,105	-,099	,080	-1,237	,216
Duygulardan Yararlanma	--->	Örgütsel Bağlılık	-0,015	-,012	,095	-,131	,896
Duyguların Kontrolü	--->	Örgütsel Bağlılık	0,328	,510	,258	1,974	,048

$\beta_0$ : Standart yok katsayıları,  $\beta_1$ : Standart olmayan yol katsayıları (p<0,001).

**Şekil 6. Araştırmanın Değişkenlerine Yönelik Yapısal Eşitlik Model (YEM) Analizi**



Analiz neticesinde duygusal zekanın psikolojik dayanıklılık ( $\beta_0 = 0,702$   $p < .001$ , %95) ve örgütsel bağlılık üzerinde ( $\beta_0 = 0,84$   $p < .001$ , %95) pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Dolayısıyla **H<sub>1</sub>**: Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ve **H<sub>2</sub>**: Duygusal zekanın psikolojik dayanıklılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır şeklindeki hipotezler kabul edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre duygusal zeka algıları yüksek olanların aynı zamanda psikolojik dayanıklılığının da yüksek olabileceği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre genel psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığın üzerinde ( $\beta_0 = -0,435$ ,  $p < .001$ , %95) düzeyinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla **H<sub>3</sub>**: Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır şeklindeki hipotez red edilmiştir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, araştırma hipotezlerini test etmek için Şekil 4'teki yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Ara rol testindeki dolaylı etkilerin anlamlılığını test etmek için Monte Carlo parametre geliştirme seçeneği ve 5000 örneklem güven aralığında en yüksek olasılık yöntemi kullanılmış olup, güven aralıklarının alt ve üst değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5. Bootstrap Aracı Değişken Analizleri**

Test Edilen Yollar	Sonuç Değerlendirmesi			
	Örgütsel Bağlılık		Psikolojik Dayanıklılık	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
<b>Duygusal Zeka</b>	<b>0,84</b>	<b>0,125</b>	<b>0,702</b>	<b>0,223</b>
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,981</b>		<b>0,87</b>	
<b>Dolaylı Etki</b>	<b>0,021 (0,07 – 0,019)</b>			

Not: n= 177 (5.000 Bootstrap sample), YD %95 BC = Bias corrected %95 Confidence interval, \* $P < 0,001$

Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü ölçmek üzere %95 güven aralığında, gerçekleştirilen Bootstrap aracı değişken analiz sonuçlarına göre duygusal zeka ile örgütsel bağlılık arasındaki kısmi dolaylı etki (0,021) ve %95 güven aralığı (-0,011-0.090) olarak elde edilmiştir. Bu aralık, 0 (sıfır) değerini içermediğinden dolaylı etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla **H<sub>4</sub>**: Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, test edilen hipotezlerin sonuçları aşağıdaki Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6. Hipotez Test Sonuçları**

Hipotezler	Durum
<b>H<sub>1</sub></b> : Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>2</sub></b> : Duygusal zekanın psikolojik dayanıklılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	<b>Kabul</b>
<b>H<sub>3</sub></b> : Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	<b>Red</b>
<b>H<sub>4</sub></b> : Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.	<b>Kabul</b>



## 7. Sonuç ve Öneriler

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi için sürekli değişen koşullara ayak uydurabilmesi oldukça önemlidir. Özellikle kriz döneminin olumsuz etkilerini en az seviyeye indirebilmek için işletmelerin çalışanlarına yönelik geliştirdikleri stratejiler etkili olmuştur. İşletmelerin başarılarının çalışan performansına bağlı olması işletmelerin çalışan performansını etkileyen faktörler üzerinde çalışmalar yapmasını gerekli kılabilir. Çalışanların performansını etkileyen faktörlerden biri çalışanların bulunduğu örgüte kendilerini ne kadar ait hissettikleridir.

Dolayısıyla bu çalışmada çalışanların duygusal zeka algılarının örgütsel bağlılıkları üzerinde psikolojik dayanıklılıklarının aracı rolünü ortaya koymak hedeflenmiştir. Hatay ilinde faaliyet gösteren 177 denizcilik firması çalışanı üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarına göre, duygusal zekanın hem psikolojik dayanıklılığı hem de örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın pozitif bir aracı rolü olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığı pozitif etkilediği görülmüştür. Araştırmanın sonuçlarının konu ile ilgili daha önce gerçekleştirilen çalışmalar ile benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Özcan, Geçici ve Günlük (2016)' ün örneklemini muhasebecilerin oluşturduğu ve Beltekin (2015)' in örneklemini gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde yönetici pozisyonunda görev yapan personellerin oluşturduğu çalışmalarında duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaların sonuçlarına göre duygusal zekâ seviyesi yüksek olan çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Akın (2010)' ın yapmış olduğu ve banka çalışanlarının duygusal zekalarının örgütsel bağlılıklarına etkisini araştırıldığı çalışmada duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Korkmaz ve Sazkaya (2018)' nin yapmış olduğu ve İstanbul belediyesine bağlı yüzme eğitmenleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü düşük bir etki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Özyer (2004)' in Hacettepe üniversitesi akademik personelleriyle yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı ile duygusal zekâ arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak araştırma verilerine göre işletmelerde çalışan personellerin duygusal zeka algılarının yüksek olması hem psikolojik dayanıklılıklarını hem de örgütsel bağlılıklarını da pozitif etkilediğini söylemek mümkündür. Bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlaması ve konu ile ilgili gelecek çalışmalara fikir vermesi amaçlanmıştır. Kurum yöneticileri, özellikle duygusal zeka, psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılık konularına ilişkin farkındalık düzeylerini artırmalı ve bu konularda eğitim, seminer ve konferanslar düzenlenmelidir. Bu tür faaliyetler kurumların başarısını artırmaya yardımcı olabilir.

Araştırmanın kısıtları olarak, denizcilik firması çalışanlarının genellikle saha da çalışıyor olmaları ve pandemi sürecinin devam ediyor olması nedeniyle anket uygulamasının gerçekleştirilmekte zorluklar yaşanmıştır.

### **Araştırmacının Katkı Oranı (Author's contributions)**

Bu makale yazarın kendi çabaları ve incelemeleri neticesinde oluşturulmuştur.

*This article was created as a result of the author's own efforts and reviews.*

### **Destek ve Teşekkür (Fundings and Acknowledgments)**

Çalışma, kamusal, özel, ticari nitelikte ya da kar amacı gütmeyen herhangi bir kurumdan destek alınmadan hazırlanmıştır.

*This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

### **Çatışma Beyanı (Competing Interest)**

Çalışmanın yazarı, herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.

*The author declares that he has no competing interests.*

### **KAYNAKÇA**

Acar, N. V., Öğretmen, T. (2007). “Kendini Belirleme (Güvengenlik) Ölçeği Geliştirme Çalışmaları”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(27): 67-78.

Akan, D., Yıldırım, İ., ve Yalçın, S. (2014). “Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeğinin Geliştirilmesi (OMLSÖ)”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 13(51): 392-415.

Akın, S. (2010). “Banka Çalışanlarının Duygusal Zekalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Aksoy, M. (2021). “İş Tükenmişliğinin Psikolojik Dayanıklılık Ve Merhamet Açısından İncelenmesi”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya.

Allen, N. J., ve Meyer J., P. (1990) “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization Journal of Occupational Psychology”, 63: 1-18.

Arslan, R., Efe, D., ve Aydın, E. (2013). “Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Bir İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 5(3), 169-180.

Balcı Süslü, S. (2016). “Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Stres: Örgütlerde Hemşirelerin Duygusal Zekâ Becerileri Ve Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki İlişki”. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bar-On, R. (2005). The impact of emotional intelligence on subjective well-being. Perspectives in Education, 23(1), 41-62.

Beltekin, E. (2015). “Türkiye’deki Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Yönetici Personelin Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Bitmiş, G., Sökmen, A., ve Turgut, H. (2013). “Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15/2, 27-40.

Boz, D., Duran, C. & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10 (1), 345-355. DOI: 10.33206/mjss.726618

Canlıöz, E. (2021). “İletişimde Duygusal Zekanın Rolü”. Abant Tıp Dergisi, 10.3: 411-417.

Cote, S. (2014). “Emotional Intelligence in Organizations”. University of Toronto, Toronto.

Çapık, C. (2014). “Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı”. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 17(3): 196-205.

Çavuşoğlu, S., ve Yalçın, M. (2018). “Banka Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Dayanıklılık Üzerine Etkileri”. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16(2): 49-76.

Çetin, F., ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 13(3).

Çetinkaya, C. (2019). "Psikolojik Dayanıklılık Ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Birey- Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Rolü". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Çınar, E. (2011). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demircan, Y. (2021). "Hizmetkar Liderlik İle İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Akış Deneyiminin Aracılık Rolü: Bir Kamu Kurumunda Uygulama". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Deniz, M. (2012). "Duygusal Zekâ Boyutları İle Liderlik Uygulamaları Arasındaki İlişki: Sağlık Sektörü Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma". NWSA-Social Sciences, 7 (2), 45-66.

Doğan, T. (2015). "Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması". Journal of Happiness & Well-Being, 3:93-102.

Elizur, D., ve Koslowsky, M. (2001). "Values And Organizational Commitment". International Of Journal Of Manpower, 22(7), 593-599.

Ersezgin, R. ve Tok, E. S. (2019). "Algılanan İş Stresi, Psikolojik Dayanıklılık, Başa Çıkma Stilleri Ve Öz-Duyarlılığın Tükenmişlik Düzeyini Yordayıcı Etkisi". Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Dergisi, 36, 1-36.

Field, A. (2000). "Discovering Statistics Using SPSS for Windows: Advanced Techniques for the Beginner". London: Sage Publications.

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books.

Gurbanlı, E. (2021). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Psikolojik Dayanıklılık Ve Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi (Otel İşletmelerinde Alan Araştırması Azerbeycan Türkiye Karşılaştırması)". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Güneş, E. (2016). "Duygusal Zekâ ve Liderlik Üzerine Bir Araştırma". İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2016). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz". Seçkin Yayınevi, Ankara.

Hooper, D., Coughlan, J., ve Mullen, M. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit". Electronic Journal of Business Research Methods, 6(1): 53-60.

Jaworski, B. J., ve Kohli, A K. (1993). "Market Orientation: Antecedents and Consequences". Journal of Marketing, 57(3), 53-70.

Karacabey, M. F., ve Kıvanç, B. (2019). "Psikolojik Sağlamlığın, Tükenmişlik, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Suriyeli Göçmenlerin Türkçe Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama." Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 21(2), 91-110.

Karakaya, K. (2020). "İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Bireysel Ve Örgütsel Performansa Olan Etkileri". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kelloway, K. (1998). Using Lisrel For Structural Equation Modeling. United States of America, Sage Publications.

Kobasa S. C. (1982). Personality and other stress resilience resources. In G. S. Sanders, J. M. Suls ve J. Suls (Ed.), Social Psychology of Health and Illness, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Kline, R. (2015). Principles And Practice Of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.

Korkmaz, A. K., ve Sazkaya, M. K. (2018). "Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi". *Eurasian Research in Sport Science*, 3.2: 57-74.

Kurt, E. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi, Doktora Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir

Matthews, G., Zeidner, M., ve Roberts, R. D. (2007). Emotional İntelligence: Consensus, Controversies, And Questions. In G. Matthews, M. Zeidner, & R. D. Roberts (Eds.), *The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns* (pp. 3–46). Oxford University Press.

Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.

Munro, B. H. (2005). "Statistical Methods For Health Care Research". Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins, 351-76.

Özcan, M., Geçici, E., ve Günlük, M. (2016). "Muhasebecilerin Duygusal Zeka Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi". *Ege Academic Review*, 16.2.

Özer, G., ve Akça, Y. (2007). "Yenilikçi Özelliklerin, Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulama Başarısına ve Algılanan Organizasyonel Performans Üzerine Etkisi", *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5): 53-70.

Öztürk, Y. (2018). "Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)". Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özyer, K. (2004). "Duygusal Zekâ İle Örgütsel Bağlılık Ve Bağlılığın Alt Formaları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma". Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi , Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Salovey, P., ve Mayer, J. D. (1990). "Emotional İntelligence". *Imagination, cognition and personality*, 9.3: 185-211.

Sarıkaya, A. (2015). "14-18 yaş arası ergenlerin benlik saygısı ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişki". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Schumacker, R., ve Lomax, R. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New York: Taylor & Francis Group, 85-90.

Schutte, N., Malouff, J., Hall, L., Haggerty, D., Cooper, J., Golden, C., VE Dornheim, L. (1998). "Development And Validation Of A Measure Of Emotional İntelligence". *Personality and individual differences*, 1998, 25.2: 167-177.

Selçuklu, A. E. (2013). "Örgütsel Bağlılığın Bir Yordayıcısı Olarak Kurum Kültürü Ve Psikolojik Dayanıklılık: Okulöncesi Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma". Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

Serinikli, N. (2019). İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928.

Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., ve Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde Spss İle Veri Analizi*. Beta Yayınları, İstanbul.

Smith, B., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., ve Bernard, J. (2008). "The Brief Resilience Scale: Assessing The Ability To Bounce Back". *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.

Staudinger, U., Marsiske, M., & Baltes, P. (1993). "Resilience And Levels Of Reserve Capacity İn Later Adulthood: Perspectives From Life-Span Theory". *Development and Psychopathology*, 5(4), 541-566. doi:10.1017/S0954579400006155

Steers, R. M. (1981) *Introduction to Organizational Behavior*, Goodyear publishing company Inc., Santa Monica-California

Sümbüloğlu, K. (2009). İleri Biyoistatistiksel Yöntemler. (Birinci Baskı). Ankara: Hatipoğlu.

Şeşen, H. (2010). “Öncülleri Ve Sonuçları İle Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.

Uçar, Y. B. (2021). “Z Kuşağının Girişimcilik Eğilimlerinde Duygusal Zekâ Ve Yaratıcılığın Rolü”. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara.

Uğurlu, F. ve Aylar, F. (2017). “Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına Yönelik Öğretmen Öz Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi (GEBD), 3(1): 28-43.

Uzun, H. (2020). “Liderlik Tarzları Ve Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: İletişim Sektöründe Bir Uygulama”. Doktora Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Ünsal, T. (2021). “Çalışan Kadınların Stres Düzeyleri İle Psikolojik Dayanıklılık Ve Prososyal Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi , İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım, Ç., ve Correia, A. P. (2015). “Exploring The Dimensions Of Nomophobia: Development And Validation Of A Self-Reported Questionnaire”. Computers in Human Behavior, 49, 130–137.