



R&S
Research Studies

Anatolia Journal

2021 – Ekim

Volume:4, Issue:4

e-ISSN: 2630-6441

R&S
Research Studies
Anatolia Journal

January, April, July, October

ULUSAL, İNDEKSLİ, SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER DERGİSİ

<http://dergipark.org.tr/rs>

rsanatolia@gmail.com

EDİTÖRDEN

Bilim Dünyasının Değerli İnsanları,

R&S-Research Studies Anatolia Journal; yayın kapsamındaki bilimsel çalışmaları yayımlayarak, söz konusu alanlara katkıda bulunmayı amaçlayan, 2018 yılında yayın hayatına başlamış bir İktisadi ve İdari Bilimler dergisidir. Kalite ve güvenden ödün vermeden kalıcılığı ile akademik camiada önde gelen yayınlardan olma iddiasındadır. Ulusal kamuoyuna hitap eden, yeni fikirler ve açılımlar ortaya koyan, karar mekanizmalarında çalışanlara ve uygulayıcılara kadar her kademeye referans olabilecek bir yapıya sahip olmak ve yaygınlaşmak istegindedir.

R&S-Research Studies Anatolia Journal, İktisadi ve İdari Bilimler alanlarındaki özgün, araştırma ve güncel gelişmeleri paylaşma amacıyla 3 ayda bir yayımlanan süreli yayın niteliğinde akademik bir dergidir. Bu kapsamda; bilimsel araştırma bulguları, analiz, değerlendirme, tartışma vb. içerikli yazılara yer veren, bilimsel nitelikteki dergilerin uyduğu standartlaşmaları kendi bünyesinde koruyan ve elektronik ortamda yayım yapan "*bilimsel*" ve aynı zamanda "*akademik*" bir dergidir.

R&S-Research Studies Anatolia Journal, Sosyal ve Beşeri Bilimler bünyesinde yer alan Davranış Bilimleri, Endüstriyel İlişkiler ve İşgücü, Halkla İlişkiler, İktisat, İletişim, İşletme, Kamu Yönetimi, Siyasi Bilimler, Uluslararası İlişkiler, Yöneylem Araştırma ve Yönetim Bilimi konularındaki bilimsel çalışmaları yayımlayan "**ücretsiz**" bir dergidir. **2022 Ocak (Cilt5: Sayı:1)** sayısından itibaren Sosyal Bilimlerin farklı disiplinlerinin ilgi alanlarına giren, çok yönlü olarak tartışma, araştırma ya da uygulamalar sonucunda üretilen bilimsel çalışmaları ve çözümleri içeren **uluslararası "hakemli"** bir dergi olması planlanmaktadır.

Akademik yayın hayatının dördüncü yılının son sayısında (**2021 Ekim - Cilt:4; Sayı:4**), birbirinden değerli çalışmaları sizlerle buluşturan yazarlarımıza, dergi yönetim kurulumuzun çok değerli üyelerine; danışma, yayın ve hakem kurullarında görev yaparak birikimlerini bizlerle paylaşan kıymetli hocalarımıza teşekkürü bir borç bilirim.

Akademik hayata bir nebze katkı sunmak amacıyla çıkmış olduğumuz bu yolculukta, dördüncü yılımızı tamamlamış olmanın gurur ve mutluluğunu taşımaktayız. Bu mutluluğa ortak olmak amacıyla bilim dünyasının siz değerli insanlarını yayın kurulu, danışma kurulu, hakem kurulu ve yazar olmak üzere **R&S - Research Studies Anatolia Journal** ailesinin bir üyesi olarak görmekten büyük gurur duyacağımızı belirtmek isterim.

Yeni sayımızın hayırlara vesile olmasını temenni eder, siz değerli bilim adamlarına ve okurlarımıza R&S - Research Studies Anatolia Journal ailesi olarak teşekkür eder, saygılar sunarım.

Dr. Arif YILDIZ

(Editör)

	R&S RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL	Vol/Cilt : 4 Issue/Sayı : 4 Yayın Tarihi : 31.10.2021 ISSN : 2630-6441 Toplam Makale Sayısı : 2
---	--	--

JENERİK SAYFASI / GENERIC PAGE	
http://dergipark.org.tr/rs	rsanatolia@gmail.com
Disiplinler / Disciplines <i>Social and Human Scientific</i>	
Yayın Sıklığı / Frequency <i>OCAK, NİSAN, TEMMUZ, EKİM</i>	
Ulusal & İndeksli	

Editör / Editor
Dr. Arif YILDIZ

Editör Yardımcısı / Editorial Assistant
Dr. Esra SİPAHİ

R&S - Research Studies Anatolia Journal; ulusal, hakemli, indeksli, açık erişimli, İktisadi ve İdari Bilimler alanında yayım yapan bir e-dergidir. Ancak 2022 Ocak (Cilt:5 – Sayı:1) sayısından itibaren Sosyal Bilimlerin farklı disiplinlerinin ilgi alanlarına giren, çok yönlü olarak tartışma, araştırma ya da uygulamalar sonucunda üretilen bilimsel çalışmaları ve çözümleri içeren **uluslararası “hakemli”** bir dergi olması planlanmaktadır.

Yeni üye kaydı ile yayınlarınızı dergi web sayfası (<http://dergipark.org.tr/rs>) üzerinden gönderebilir, yayın ve / veya hakem kurullarında yer alabilirsiniz. Değerli akademisyenlerimizle birlikte çalışmaktan onur duyacağımızı ifade etmek isteriz.

R&S - Research Studies Anatolia Journal; özgün bilimsel makaleler, sempozyum, kongre, çeviri, panel vb. bilimsel çalışmaları yayımlamaktadır. Bununla birlikte, yayımlanan materyallerin hukuki, ekonomik ve etik sorumluluğu, yazarların sorumluluğu altında olup, **R&S - Research Studies Anatolia Journal**, herhangi bir sorumluluk kabul etmemektedir. **R&S - Research Studies Anatolia Journal**, yayımlanmış materyallerin fikri mülkiyet haklarına sahiptir. Dergide yayımlanan her şey derginin iznine sahip olanlar dışında hiçbir yerde yayınlanamaz veya yayımlanamaz.

DANIŞMA KURULU (ADVISORY BOARD)	
Ünvan, Adı, Soyadı	Üniversite-Kurum / Şehir/ Ülke
<i>Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN</i>	<i>Türk Alman Üniversitesi İstanbul / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR</i>	<i>İnönü Üniversitesi / Malatya/ Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Murat KAYIKÇI</i>	<i>Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi / Burdur / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mustafa BÜTE</i>	<i>İstanbul Üniversitesi / İstanbul / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN</i>	<i>Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Kahramanmaraş / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mücahit ÇELİK</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Orhan ELMACI</i>	<i>Kütahya Dumlupınar Üniversitesi / Kütahya / Türkiye</i>
YAYIN KURULU (EDITORIAL BOARD)	
Unvan, Adı, Soyadı	Üniversite-Kurum / Şehir/ Ülke
<i>Prof. Dr. Batuhan GÜVEMLİ</i>	<i>Trakya Üniversitesi – Edirne/TÜRKİYE</i>
<i>Prof. Dr. İsmail BAKAN</i>	<i>Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Kahramanmaraş/ Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mahmut YAVAŞI</i>	<i>Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi – Ankara / Türkiye</i>
<i>Prof. Dr. Mehmet Hanifi AYBOĞA</i>	<i>Marmara Üniversitesi – İstanbul/TÜRKİYE</i>
<i>Prof. Dr. Orhan ELMACI</i>	<i>Kütahya Dumlupınar Üniversitesi / Kütahya/TÜRKİYE</i>
<i>Doç. Dr. Ayça CAN KIRGIZ</i>	<i>İstanbul Kent Üniversitesi / İstanbul / Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Barış AYTEKİN</i>	<i>Kırklareli Üniversitesi / Kırklareli/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Bengü HIRLAK</i>	<i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi / Kilis/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Ceyda AYSUNA TÜRKYILMAZ</i>	<i>Marmara Üniversitesi / İstanbul / Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Gamze Ebru ÇİFTÇİ</i>	<i>Hitit Üniversitesi / Çorum/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. H. Seçil FETTAHLIOĞLU</i>	<i>Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Kahramanmaraş/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. İnci ERDOĞAN TARAKÇI</i>	<i>Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi- Bilecik/TÜRKİYE</i>
<i>Doç. Dr. Mustafa BÜTE</i>	<i>İstanbul Üniversitesi / İstanbul/ Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Osman AĞIR</i>	<i>Malatya İnönü Üniversitesi – Malatya/TÜRKİYE</i>
<i>Doç. Dr. Yavuz AKÇI</i>	<i>Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Türkiye</i>
<i>Doç. Dr. Zeliha TEKİN</i>	<i>Muş Alpaslan Üniversitesi / Muş / Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Elvan ULUCAN ÖZKAN</i>	<i>Çankırı Karatekin Üniversitesi / Çankırı / Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Erhan AKARDENİZ</i>	<i>Gaziantep Üniversitesi – Gaziantep/TÜRKİYE</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Kadir DELİGÖZ</i>	<i>Erzurum Atatürk Üniversitesi – Erzurum/TÜRKİYE</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Mert ÖZGÜNER</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi / Adıyaman/ Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Nurettin KOCA</i>	<i>Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi / Kahramanmaraş/ Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Sevda DEMİR</i>	<i>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi / Osmaniye/ Türkiye</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Zeynep KÖSE</i>	<i>Hasan Kalyoncu Üniversitesi / Gaziantep / Türkiye</i>
<i>Dr. Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU</i>	<i>Mersin Üniversitesi- Mersin/TÜRKİYE</i>
<i>Dr. Zümral GÜLTEKİN</i>	<i>Ondokuz Mayıs Üniversitesi- Samsun/TÜRKİYE</i>

TARANAN İNDEKSLER VE VERİTABANLARI

ASOS Index		ISSN	
CiteFactor		IYTE LIBRARY	
COSMOS IF		idealongline	
DRJI		IIFACTOR	
EBSCOhost		Electronic Object Identifier (EOI)- CITEFACTOR	
Journal Factor		EUROPUB	
LOWA STATE-California, San Francisco		Eurasian Scientific Journal Index	
MBLWHOI LIBRARY		FERRIS STATE UNIVERSITY	
NAIST DIGITAL LIBRARY		GENERAL IMPACT FACTOR	
Research Bib		GITHUB	
Root Society for Indexing and Impact Factor Service		Scientific Indexing Services	
HARVARD LIBRARY		Türk Eğitim İndeksi	

R&S

Research Studies Anatolia Journal
Volume: 4, Issue: 4, October 2021

A- GENEL İLKELER

1. **R&S (Research Studies Anatolia Journal)** ulusal, hakemli, endeksli e-dergi olup, yılda 4 sayı (Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim) yayınlanır. Gerekli durumlarda özel ya da ek sayılar da yayınlanabilir.
2. **R&S Dergisi**, Sosyal ve Beşeri Bilimler alanlarındaki çalışmalarını yayınlayan bir dergidir. Yalnızca özgün bilimsel makalelere ilişkin metinleri yayınlar. Ayrıca, sunulduğu yer, toplantı ve tarihin kaydedilmesi ile başka bir yerde yayınlanmamış olması şartıyla kongre ve sempozyum bildirimleri de makale çalışması olarak yayınlanabilir. Ancak bu yayının etkinliğinden kaynaklanması muhtemel herhangi bir sorunun sorumluluğu yazara aittir.
3. **R&S Dergisi'ne** gönderilen yazıların daha önce herhangi bir mecrada yayınlanmamış olması ve sisteme eklendiğinde bir başka yayının organının yayını değerlendirme sürecinde bulunmaması gerekir.
4. Herhangi bir yazının **R&S Dergisi'ne** elektronik sistemine eklenmesi, yazının yayınlanması için başvuru olarak kabul edilir ve yazının değerlendirilme süreci başlar.
5. Başvurunun yapılmasından yazının yayınlanması aşamasına kadar uzanan süreçteki bütün işlemler elektronik ortamda gerçekleşir.
6. Yayınlanması için **R&S Dergisi'ne** gönderilen yazıların basım ve yayını hakları dergiye devredilmiş olur. Bu yazılar dergi yönetiminden izin alınmaksızın bir başka yayını organında yayınlanamaz, çoğaltılamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz. **R&S Dergisi**, yayınlamış olduğu metinleri çeşitli mecralarda yayımlayabilir.
7. **R&S Dergisi'ne** gönderilmiş yazılardan kaynaklanması muhtemel herhangi bir yasal, hukuksal, ekonomik ve etik sorumluluk, söz konusu yazı yayınlanmış olsa bile yazarlarına aittir. Dergi herhangi bir yükümlülük kabul etmez.
8. **R&S Dergisi'nin** yayını dili Türkçe olmakla birlikte İngilizce dilinde gelen yazılar da değerlendirmeye tabi tutulur ve hakemler tarafından yayımlanması uygun görüldüğü takdirde yayınlanır.

B- ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİNE İLİŞKİN DERGİ POLİTİKASI

1. Etik Kurul izni gerektiren çalışmalar (anket ya da ölçek uygulamayı gerektiren, görüşme ve gözlem içeren; doküman, resim, anket vb. diğerleri tarafından geliştirilen ve kullanım izni gerektiren çalışmalar) için etik kurullardan ya da komisyonlardan gerekli izinlerin alınması, bunların makale içeriğinde belirtilmesi ya da ek olarak sunulması gerekmektedir. Bu izinlerin olmaması durumunda yayını ön inceleme safhasında yazara iade edilir.
2. Hakem değerlendirmelerinde olan araştırmalara ilişkin ham verilerin hakemler tarafından talep edildiğinde sunulması şarttır. Verilerin makalenin yayını sonrasında da gerektiğinde sağlanması zorunludur.

C- MAKALE BENZERLİK RAPORU VE BENZERLİK ORANINA İLİŞKİN DERGİ POLİTİKASI

1. Aday makaleler akademik intihal engelleme programından (Ithenticate, intihal.net vb.) geçirilmektedir.
2. Benzerlik oranı %20'ye kadar olan çalışmalar değerlendirme sürecine kabul edilmektedir.
3. Benzerlik oranı %20'nin üzerinde olan çalışmalar ön kontrol aşamasında yazar(lar)a iade edilecektir.

D- YAZARLAR İÇİN ETİK KURALLAR

1. Yazarlar çalışmalarının özgün olduğunu garanti eder ve diğer araştırmacıların fikir, dil, resim, grafik ve tablolarına çalışmalarında yer verdikleri zaman bunu alıntı olarak belirtmek durumundadır. Kaynağı belirtmeden yapılan alıntı intihal nedenidir.
2. Çalışmada adı geçen her yazar çalışmanın içeriğinden aynı oranda sorumludur. Çalışmaya katkısı olup da araştırmacının ismine yer verilmemesi veya katkısı olmadığı halde haksız yere adına yer verilmesi kabul edilemez bir durumdur.
3. Yazarlar araştırmalarının bulgularına sadık kalmalıdır. Bulguların değiştirilmesi, bulgu ve sonuç uydurmak ve bunlardan yola çıkarak araştırma yapmak söz konusu değildir. Veriler ve materyaller üzerinde oynama, silme, çıkarma ya da baş etmesi güç verilerin yorumlanma işlemini atlama gibi durumlar güven kırıcıdır.
4. Çalışmanın dergilere eş zamanlı gönderimi söz konusu olamaz. Yazarlar önceden yayımlanmış çalışmalarını da dergiye gönderemezler.
5. Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar; İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması; İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar; Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar; Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar için Etik Kurul İzin belgesinin alınmış olması ve bu durumun makalede belirtilmesi; Olgu sunumlarında "Aydınlatılmış onam formu"nun alındığının belirtilmesi; Başkalarına ait ölçek, anket, fotoğrafların kullanımı için sahiplerinden izin alınması ve belirtilmesi; Kullanılan fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine uyulduğunun belirtilmesi gerekmektedir.

E- HAKEMLER İÇİN ETİK KURALLAR

1. Hakemler değerlendirme sürecinin gizli olduğunu ve üçüncü kişilerle paylaşılmaması gerektiğini bilmelidir.
2. Hakemler, belirlenen süre içerisinde çalışma ile ilgili objektif, tarafsız, bilimsel, anlaşılır ve yapıcı bir değerlendirme raporu sunmalıdır.
3. Hakem raporları, makalenin bilimsel niteliği (ele aldığı konu, kullanılan yöntem ya da ilgili literatürün uygun kullanımı) ile ilgili değerlendirme de içerecektir. Bu değerlendirme olumlu ya da olumsuz, içerik hakkında mutlaka yapılmalıdır.

4. Çalışmanın intihal olduğu ya da önceden başka bir yerde yayımlandığı anlaşılması üzerine hakemler durumu editöre bildirmelidir.

F- DEĞERLENDİRME SÜRECİ

1. R&S Dergisi'nin sistemine yüklenen her yazı, ilk olarak editör veya editör yardımcıları tarafından yazım ve yayın ilkelerine uygunluğu bağlamından değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda, yazar tarafından yapılması gereken düzeltmeler olursa, yazı, editörler tarafından düzeltme istenerek yazara iade edilir.
2. Yazım ilkelerine uygun olmayan yazılar hakeme gönderilmez.
3. Yazım ve yayın ilkeleri açısından değerlendirilmeye uygun bulunan yazılar hakemlere yönlendirilir. Editör onayından geçen her yazının değerlendirilmesi için en az iki hakem görevlendirilir. Hakemler yazının temsil ettiği alan ve anabilim dalında uzmanlıkları bulunan kişiler arasından seçilir.
4. Hakem ve yazarların isimleri karşılıklı olarak birbirlerinden gizli tutulur.
5. Hakemlerin kendilerine gönderilen yazıyı değerlendirme süreleri azami 25 gündür. Bu süreç sonunda rapor edilmeyen yazı için yeni bir hakem tayin edilir.
6. Alan değerlendirmesinden iki olumlu hakem raporu alan yazı yayınlanmaya hak kazanır. Bir olumlu bir olumsuz hakem raporu alan yazı, üçüncü bir hakeme gönderilir ve yazının yayınlanıp yayınlanmaması üçüncü hakemin raporu doğrultusunda belirlenir.
7. Hakemler, düzeltme istedikleri yazıyı yayınlanmadan önce bir kez daha görmek isteyebilirler. Bu talebin raporda belirtilmesi durumunda metnin düzeltilmiş biçimi sistem tarafından otomatik olarak hakeme gönderilir.
8. Yazarlar, makul çerçevede ve ikna edici verilerle birlikte hakem raporuna itiraz edebilirler. İtirazlar dergi yönetimi tarafından incelenir ve uygun görüldüğü takdirde konu ile ilgili olarak farklı bir hakemin (ya da hakemlerin) görüşlerine başvurulabilir.
9. R&S Dergisi'nin elektronik sistemine eklenen yazıların değerlendirme sürecinin hangi evresinde olduğu, yazarlar tarafından kendi üyelik bilgileri kullanılarak takip edilebilir. Hakem süreci titizlikle izlenmeli, sistem yalnızca bir kez değişiklik hakkı verebildiğinden dolayı yapılması muhtemel değişiklikler için her iki hakem değerlendirmesinin de sonuçlanması ve raporların sisteme girilmesi beklenmelidir.
10. Dergi editörleri, hakemler tarafından verilen düzeltmeleri titizlikle takip eder. Bu doğrultuda, editörler tarafından bir yazının yayınlanması ya da yayınlanmaması yönünde karar alınabilir.
11. R&S - Research Studies Anatolia Journal dergisi **ÜCRETSİZ** bir dergidir.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES

222-254

Eşe YILDIRIM & Mahmut AKIN

Örgütlerde Duygusal Zekâ, Yalnızlık ve Kendini Doğrulama Çabası Arasındaki Etkiler: Kendini Doğrulama Çabasının Aracılık Rolü

222-243

Effects Between Emotional Intelligence, Loneliness and Self-Verification in Organizations: The Mediating Role of Self-Verification

Mehmet Akif KARA & Kurtuluş Yılmaz GENÇ

Kooperatiflerde Kurumsal Yönetişimin Uygulanabilirliğinin Kurumsal Yönetişim Teorileri Bağlamında Tartışılması: Teorik Bir Çerçeve

244-254

Discussing the Applicability of Corporate Governance in Cooperatives in Context of Corporate Governance Theories: A Theoretical Framework

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Yıldırım, E. & Akın, M., (2021). "Örgütlerde Duygusal Zekâ, Yalnızlık ve Kendini Doğrulama Çabası Arasındaki Etkiler: Kendini Doğrulama Çabasının Aracılık Rolü", R&S -Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue: 4; pp:222-243

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Yalnızlık, Kendini Doğrulama Çabası
Keywords: Emotional Intelligence, Loneliness, Self-Verification Effort

Makale Türü Araştırma Makalesi

ÖRGÜTLERDE DUYGUSAL ZEKÂ, YALNIZLIK VE KENDİNİ DOĞRULAMA ÇABASI ARASINDAKİ ETKİLER: KENDİNİ DOĞRULAMA ÇABASININ ARACILIK ROLÜ*

Effects Between Emotional Intelligence, Loneliness and Self-Verification in Organizations: The Mediating Role of Self-Verification

Eşe YILDIRIM¹
Mahmut AKIN²

Geliş Tarihi / Arrived Date
04/10/2021

Kabul Tarihi / Accepted Date
26/10/2021

Yayınlanma Tarihi / Published Date
31/10/2021

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, örgütlerdeki çalışanların duygusal zekâları, yalnızlık algıları ve kendilerini doğrulama çabaları arasındaki etkileri analiz etmek, bu etkilerin yönlerini tespit etmek ve kendini doğrulama çabasının anlamlı bir aracılık rolüne sahip olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla yürütülen çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Kolayda örnekleme tekniği ile Yozgat ili genelinde faaliyette bulunan bir kurumda çalışan 393 kişiden veri toplanmıştır. Çalışanlardan duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası ile alakalı ifadelerle katılma seviyelerini belirtmeleri istenmiş, buna ek olarak demografik değişkenlerle ilgili sorular da sorulmuştur. Veriler istatistiksel analiz programları vasıtasıyla analiz edilmiştir. YEM analizleri sonuçlarına göre duygusal zekânın yalnızlığı ve kendini doğrulama çabasını anlamlı bir şekilde etkilediği ve kendini doğrulama çabasının yalnızlığı anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki etkisinde kendini doğrulama çabasının anlamlı bir aracılık rolü olduğu da görülmüştür.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the effects between emotional intelligence, perceived loneliness, and self-verification effort of employees in organizations, to determine the directions of such effects, and to investigate whether self-verification effort has a significant mediating role. A survey was used for data collection. Data were collected from 393 people working in an institution in Turkey's Yozgat city by convenience sampling technique. Employees were asked to indicate their level of agreement with statements related to emotional intelligence, loneliness, and self-verification. They were also asked questions about demographic variables. The data were analyzed via statistical analysis programs. The results of SEM analyses showed that emotional intelligence significantly affects loneliness and self-verification effort, and self-verification effort significantly affects loneliness. The study also found that self-verification effort has a significant mediating role in the effect of emotional intelligence on loneliness.

* Bu çalışma, Eşe Yıldırım tarafından Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde hazırlanmakta olan "Örgütlerde Duygusal Zekâ, Yalnızlık ve Kendini Doğrulama Çabası Arasındaki İlişkiler: Kendini Doğrulama Çabasının Aracılık Rolü" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

¹ Arş. Gör. Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ese.yildirim@bozok.edu.tr YOZGAT / TÜRKİYE

² Prof. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mahmut.akin@bozok.edu.tr YOZGAT / TÜRKİYE

GİRİŞ

İşletmelerin en temel varlık sebepleri arasında yüksek performans göstererek kâr elde etmek önemli bir yere sahiptir. Bunları sağlayabilmek için ise insan unsuru göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Örgütlerde çalışan personeli yakından etkileyen her türlü unsur onun örgüte olan katkısını da dolaylı olarak etkileyecektir. Örgütsel bir faktör tarafından olumsuz yönde etkilenen çalışan işinde mutlu olamayacak ve bunu çalışma performansına istemeyerek de olsa yansıtacaktır. Bu sebeple, yönetim, çalışanları negatif yönde etkileyebilecek olan unsurları ele alarak olumsuz sonuçların ortaya çıkmasının önüne geçmeye çalışmalıdır.

Bu araştırmada örgütlerde çalışan personelin çalışma huzuruna etki edebilecek olan duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası ele alınmıştır. Daha önce yapılan araştırmalara bakıldığında bu üç unsuru aynı anda inceleyen bir çalışmaya rastlanmaması bu çalışmanın önemine işaret etmektedir. Ayrıca kendini doğrulama çabası ülkemizde yok denecek kadar az çalışılmış bir kavramdır ve bu durum da konunun seçimini etkilemiştir. Duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası kavramlarının birlikte çalışılmasının alanyazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

DUYGUSAL ZEKÂ

Duygu konusu uzun yıllar boyunca merak ve ilgi uyandıran, üzerine çok yorum yapılan, konuşulan ve tartışılan bir konu olmuştur. Bu kavram psikoloji, biyoloji, felsefe, psikiyatri gibi çok farklı bilim dallarında dikkat çekmiş ve çalışılmıştır (Çıtak, 2017, s.1). 1980'li yıllardan sonra, iş yaşamında duygu ve duygusallık gibi kavramlara giderek daha fazla önem verilmiştir (Akçay ve Çoruk, 2012, s.3). Duygu kelimesinin köklerine bakıldığında, hareket etmek anlamında olan Latince sözcük *motere*'den geldiği görülmektedir. Duygu ve hareket arasındaki anlam ilişkisi bunların eşzamanlı meydana geldiğine ya da duygunun harekete yön verdiğine işaret etmektedir (Goleman, 2015a, s.32). Young, Biggs, Ziegler ve Meyer (1978, s.429-435) duyguyu, bir etkinin algılanmasıyla birlikte ortaya çıkan, kişinin harekete geçmesini sağlayan, tavırlarında, şuurunda ve bedeninde kendini gösteren bir tepki verme süreci olarak tanımlamışlardır.

Duygusal zekâ kavramının ikinci unsuru zekâdır. Zekâ kavramı insanoğlunun var oluşundan beri uzmanlar ve bilim insanları tarafından çok araştırılan ve ilgi uyandıran bir konu olmuştur (Yelkikalan, 2006, s.40). İnsan zekâsı, eski zamanlardan bu yana, doğa ile baş edebilme becerisi olarak ele alınmış ve bu sebepten dolayı da daha çok mitoloji ve felsefe bilimlerinin konusu olmuştur. Psikoloji biliminin 19. yüzyılda ortaya çıkmasıyla beraber ise zekâ kavramı artık bilimsel araştırmalara konu olmaya başlamıştır (Köksal, 2007, s.15). Zekâ ile ilgili yapılan en eski tanımlardan olan Descartes'in tanımına göre zekâ, doğru ile yanlış ayırabilmektir (Salovey ve Mayer, 1990, s.186). Canlıyı bilinçli bir şekilde davranışa yönlendiren güç veya kuvvet zekâ olarak kabul edilebilir (Konakay, 2010, s.12). Howard Gardner (2013, s.46) zekâyı kısaca bilgi işleme yeteneği olarak ifade etmiştir. Zekâ kavramı, anlayabilme, öğrenme ve olağanüstü durumlarla başa çıkabilme becerisi olarak ifade edilebilir. Zekâ, sıradan bilgiyi elde edip, onu ortaya çıkan yeni durumlara adapte edebilme kapasitesi olarak tanımlanabilir (Lam ve Kirby, 2002, s.142).

Zekâ ve duygularla ilgili çok sayıda çalışma yapılmış ve farklı görüşler sunulmuş olmasına rağmen duygusal zekâ kavramını, bireylerin duyguları ile başa çıkma yeteneklerini anlatabilmek amacıyla ilk defa kullanan araştırmacılar Peter Salovey ve John Mayer olmuştur (1990, s.186; Tuğrul, 1999, s.12). Bu bilim insanları duygusal zekâyı, bireyin kendisinin ve diğerlerinin duygularını ve hissettiklerini izlemek ve farkına varmak, bu farkındalığı kendisinin düşünce ve davranışlarını yönlendirmek için kullanmak olarak ifade etmişlerdir (Salovey ve Mayer, 1990, s.189). Bilim insanları duygusal zekâyı tek bir beceri veya olağan bir özellik değil; duygusal düşünme becerilerinin, duyguları anlayabilme ve kontrol edebilme yetilerinin bütünleşmiş bir şekli olarak düşünmüşlerdir (Cumming, 2005, s.3). Ercan (2017, s.4), duygusal zekâyı kısaca duyguları işleme kapasitesi olarak tanımlamıştır. Duygusal zekâ alanındaki araştırmalar, zekâ seviyesi en üst düzeyde olan insanların hem özel hem de çalışma hayatlarında neden sürekli en iyi olmadıklarını sorgulamakla başlamıştır (Acar, 2002, s.55). Duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve başkalarının

duygularının farkında olmasını, bunları değerlendirebilmesini ve bu duygularla ilgili elde ettiği bilgileri ve enerjiyi günlük yaşantısına ve görevlerine yansıtarak onlarla uyumlu tepkiler vermesini sağlar (Yeşilyaprak, 2001, s.140; Mayer ve Salovey, 1993). Duygusal zekâ, kişinin hislerinin farkına varması, içinde kaybolmadan bu hislerini yönetmeyi bilmesi, o anda yaptığı işle ilgili kendini güdüleyebilmesi ve çevresindeki kişilerin hislerini de algılayarak etkin bir iletişim kurabilmesidir (Goleman, 2015b, s.135).

Yeni örgüt yaklaşımları, çalışanların düşünce ve duygularını artık örgütün sahip olduğu kıymetli değerler olarak ele almaktadır (Cooper ve Sawaf, 2000; Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş, 2011, s.976-977). Bu yüzden artık örgütlerde çalışan bireylerin sadece bilişsel zekâlarının yüksek olması yeterli görülmemektedir. Örgütsel hedeflere başarılı bir şekilde erişebilmek için, çalışanların, bilişsel zekâyâ ek olarak belirli bir seviyede de duygusal zekâyâ sahip olmaları istenmektedir. Örgütlerin ihtiyaç duydukları faktör, durmadan değişen müşteri istek, ihtiyaç ve beklentilerini karşılayabilecek yeteneklere sahip, yüksek duygusal zekâlı çalışanların varlığıdır (Doğan ve Demiral, 2007, s.209). Bazı örgütlerin çalışanlarını geliştirme programlarına duygusal zekâyı da eklemeleri konunun önemine işaret etmektedir (Gürbüz ve Yüksel, 2008, s.175). Salovey ve Mayer'e göre duygusal zekâlarını kullanan bireylerin işlerinde karşılaştıkları problemleri çözüme kavuşturmaları kolaylaşmaktadır (1990, s.200). Duygusal zekâ örgütlerdeki çatışmaların azalmasına yardımcı olmakta ve çalışanların birbirleriyle uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır. Bunlara ilave olarak, duygusal zekânın yüksek olduğu ortamlarda örgüt kültürü gelişmekte, öğrenme düzeyi desteklenmekte ve çalışanların karar alabilme yetenekleri gelişmektedir. Kısaca söylemek gerekirse, duygusal zekâ örgütlerin uzun süre yaşayabilmesine olanak vermektedir (Gül, İnce ve Korkmaz, 2014, s.31-32).

ÖRGÜTLERDE YALNIZLIK

Sosyal bir varlık olan insan, hayatını esenlik içinde devam ettirebilmek için diğer insanlarla beraber yaşamaya ihtiyaç duyar (Şişman ve Turan, 2004, s.119) ve aidiyet gereksinimini giderebilmek için sosyal bağlantılar kurmaya eğilimlidir (Lam ve Lau, 2012, s.4266). Bireyin çevresi ile olan iletişimi kesintiye uğradığında yalnızlık ortaya çıkar (Orçanlı, 2019, s.597). Yalnızlık kavramı duygusal, sosyal ya da coğrafi açıdan yalnız kalmaya vurgu yapar (Wright, 2005, s.15). Yalnızlığın kelime anlamı başkalarından uzak olmaktır. İnsanların fiziksel anlamda birbirlerinden uzakta olmalarından ziyade, aralarında sosyal bir etkileşimin olmamasının bireyde oluşturduğu rahatsız edici ruh hali yalnızlığı tanımlar (Şişman ve Turan, 2004, s.119; Mercan, Oyur, Alamur, Gül ve Bengül, 2012, s.215). Yalnızlık, bireyin istediği sosyal ilişki seviyesine ulaşamadığı durumlarda maruz kaldığı, onu rahatsız eden psikolojik bir olaydır (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.138). Yalnızlık öznel bir tecrübedir, her insan için farklıdır, kişinin algılamasıyla alakalıdır, kişi kendini yalnız olmadan ya da kalabalıkta da yalnız hissedebilir (Perlman ve Peplau, 1984, s.13,15-16; Perlman ve Peplau, 1998, s.571-572; Peplau, 1985, s.269).

Yıkıcı sonuçlar doğurabilecek olan yalnızlığın kaynaklarının bilinmesi önemlidir (Wright, 2005, s.5). Kişilikteki (öz saygı, utangaçlık, sosyal beceri eksikliği vb.) farklılıklar, çocukluk yıllarında yaşanan olaylar ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan davranışlardaki farklılıklar nedeniyle tatmin edici sosyal ilişkiler geliştirilip sürdürülemeyebilir ve tüm bunların neticesinde yalnızlık ortaya çıkabilir. Yalnızlığı etkileyen bir diğer faktör de kişinin içinde bulunduğu durumun şartlarıdır. Bazı durumlarda kişi sosyal ilişkiler kurabilmek için fırsat (zaman, mesafe, para kısıtları) bulamayabilir (Perlman ve Peplau, 1998, s.573; Peplau, 1985, s.276-277; Perlman ve Peplau, 1984, s.23). Değişen sosyal ihtiyaçların karşılanamaması durumunda da yalnızlık ortaya çıkabilir (Wright, 2005, s.35).

Yalnızlık psikolojik hastalıkların oluşmasında büyük bir etkiye sahiptir (Yaşar, 2007, s.237). Sürekli olarak yaşanan yalnızlık hissi kişide depresyon ve intihar riskini arttırabilir (Perlman ve Peplau, 1984, s.13-14). Yalnızlık, depresyon, alkol bağımlılığı, çocuk istismarı, uyku problemleri, intihar, kişilik bozuklukları ve Alzheimer gibi çeşitli psikiyatrik bozukluklara neden olabilir. Bunların yanında fiziksel rahatsızlıkların (bağışıklık sorunları, diyabet, kalp rahatsızlıkları,

R&S

hipertansiyon, obezite, kanser, işitme kaybı vb.) ortaya çıkması da muhtemeldir (Mushtaq, Shoib, Shah ve Mushtaq, 2014, s.1-3).

Hayatının büyük bir kısmının geçtiği iş ortamı, çalışana duygusal ve sosyal gereksinimlerini giderebilme imkânı sunar (Özyıldırım ve Kayıkçı, 2019, s.138). Etkileşim ihtiyacını yeterince karşılayamayan çalışanlar ise yalnızlık duygusuna kapılabilirler. Hızla artan rekabet, statü kazanma yarışları, toplumdaki baskılar gibi dış faktörlerin neden olduğu veya insanların bireysel özellikleri, geçmişte yaşadıkları olaylar gibi iç faktörlerin sonucu olan iş yaşamında yalnızlık konusu, üzerinde durulması gereken önemli bir kavramdır (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018, s.149-150,162). İş ortamında yaşanan yalnızlığı tanımlarken dikkate alınması gereken bir konu da, gerçek anlamda tek başına kalındığı için yalnız olmakla kıyaslandığında, bireyin kendisini sosyal bir çevrenin içinde yalnız hissetmesi, yalnızlığı daha yoğun ve acılı bir şekilde yaşamasına sebep olmasıdır (Wright, 2005, s.62; Mercan vd., 2012, s.216).

Örgütlerde yaşanan yalnızlıkların sonuçları hem bireysel hem de örgütsel olabilir. Bireysel açıdan incelendiğinde iş yaşamındaki yalnızlık insanlarda öfke nöbetlerine, endişeli ve kaygılı tavırlara, iştahsızlığa, sabırsızlığa, kendini saklamaya, yüksek seviyede stres yaşamaya, kararsızlığa, uyku sorunlarına ve duygusal olarak arka plana çekilmeye yol açabilir (De Jong Gierveld, 1998, s.76). Yalnızlık, birçok ruh sağlığı problemine yol açabilecek acı verici bir deneyimdir (Wright, 2005, s.118). İş yerinde ortaya çıkan yalnızlıkla beraber, çalışmada içine kapanma, saldırganlaşma, benlik olgusunun düşmesi ve kendine duyduğu saygının azalması gibi problemlerin baş göstermesi olasıdır (Turhan ve Paksoy, 2019, s.524). Farklı kaynaklar incelendiğinde örgütsel yalnızlığın iş performansını, örgütsel bağlılığı, iş doyumunu (Demirbaş ve Haşit, 2016, s.139), işten ayrılma niyetini (Zhou, 2018, s.1014; Wright, 2007, s.11), örgütsel vatandaşlık davranışını (Zhou, 2018, s.1015), mesleki tükenmişliği etkilediği görülmüştür (Özdemir, Alkan ve Erdem, 2016, s.282; Akşit Aşık, 2016, s.366).

İş yerinde yaşanan yalnızlığın üstesinden gelebilmek için, örgütlerdeki yöneticiler çalışanların aralarındaki etkileşimleri arttıracak aktiviteler düzenleyebilirler, onların bir araya gelmelerini sağlayacak sosyal alanlar oluşturabilirler. Bunların dışında takım çalışmalarına önem verilebilir, iletişim kanalları daha etkin kullanılabilir ve yönetimde çalışanlara da söz hakkı verilebilir. Böylece çalışanlar aralarındaki etkileşim ve iletişimi arttırarak yalnızlık algılarının azaldığını görecektir (Akşit Aşık, 2016, s.381).

KENDİNİ DOĞRULAMA ÇABASI

Bireyin kendisiyle alakalı genel inanç ve değerlendirmeleri benliği ifade eder (Arslan Akfırat, 2012, s.145). Bireyin kendisini tanıma şeklini ele alır ve kişiliğin dışı vuran subjektif yönüdür (Yavuzer, 2000, s.17). Benlik kavramı, bireyin kendisine nasıl baktığını ve zihninde kendisini nasıl ifade ettiğini anlatır (Aydın, 1996, s.41). Birey kendini değerlendirdikten sonra bir benlik kavramına ulaşır, bu benliği onayladıktan sonra ise kendini ne kadar değerli bulduğunu ya da bulmadığını gösteren benlik saygısı ortaya çıkar. Benlik saygısı davranışları yönlendirme, psikolojik sağlığı oluşturma ve kişiliği bütünleştirme konusunda önemli bir fonksiyona sahiptir (Tözün, 2010, s.53). Benlik kavramında kişinin sahip olduğu niteliklerin farkında olması söz konusu iken, öz saygıda kişinin sahip olduğu ya da sahip olduğunu düşündüğü niteliklerle ilgili duyguları ve düşünceleri yer alır, bu niteliklerden ne derece memnun olup olmadığı söz konusudur. Öz saygı, benliğin ne kadar kabul edilip sevildiğini gösteren ölçüdür (Kınter, 2008, s.13-14).

Öz doğrulama kavramı, insanların öz kavrayışlarını (olumlu ya da olumsuz olması dikkate alınmaz) doğrulayan ve onaylayan bir sosyal gerçeklik oluşturma güdüsünü tanımlar (Kim, Lin ve Kim, 2019, s.778). Öz doğrulamada insanlar kendileri hakkındaki inançlarını doğrulayan bilgiler bulmaya çalışırlar (Swann, 1987; Uçel, 2016, s.43-44). Kişi kendini nasıl görüyorsa diğer insanların da o şekilde görmelerini ister ve bunun için çevresindeki insanlardan benliği ile uyumlu geri dönüşler talep eder (Rosen, 2006, s.26-27). Kendini doğrulama teorisi (self verification theory), insanların kendileriyle alakalı değerlendirmelerinin diğerlerinin düşünceleriyle

uyuşmasını arzuladığını ve böylece dış çevrenin onlar için daha bilindik, tahmin edilebilir ve denetlenebilir olacağını varsayar (Arslan Akfırat, 2012, s.146). Teori, insanların dünyanın denetlenebilir ve öngörülebilir bir ortam olduğuna dair inançlarını kuvvetlendirmek amacıyla motive olduklarını savunur (Dowling, 2003, s.9-10). Bu kuram insanların tutarlı olma arayış ve ihtiyaçlarını ifade eder (Uçel, Atabay, Güneri Çangarlı ve Günerergin, 2017, s.182; Swann, Rentfrow ve Guinn, 2003, s.369; Swann, 1987).

“Öz doğrulayan değerlendirmeler, her şeyin olması gerektiği gibi olduğunu gösteren bir işarettir” (Constantino, 2002, s.5). Tutarlılık duygusu, kendi dünyalarını öngörmek ve denetlemek için uğraşan bireylere her şeyin yolunda gittiğini ifade eden bir işarettir. Bu duygu insanlara hayata dair algılarının gerçekleri yansıttığını anlatır. Bu nedenle insanları bu yeterlilikten yoksun bırakmak, varoluşsal bir tehdit oluşturur. Tutarlılık duygusuna erişemeyen insanlar kendilerini yetersiz hissedecekler ve varlıklarının tehlike altında olmasından korkacaklardır. Tutarlılığa erişemeyenler dünyanın anlamsız, amaç ve yönden mahrum olduğunu düşüneceklerdir (Swann ve Brooks, 2012, s.762). Kendini doğrulama iki sebepten ötürü önemlidir. Birincisi (epistemik bakış açısı), birey diğerlerine kendisini kendinin olduğuna inandığı kişi gibi tanıtabilirse ve diğerlerinden bunu doğrulayan geri dönüşler alırsa, bu durum ona güven verecek ve psikolojik tutarlılık algısını güçlendirecektir. Çünkü bu şekilde birey kendisini gerçekten tanıyabildiğini anlayacaktır. İkincisi (pragmatik bakış açısı) ise, bireyin kendisiyle ilgili düşüncelerini doğrulayan geri dönüşler alması, karşındakilerin onun hakkında doğru beklentiler geliştirdiklerine ve kurulan etkileşimin sorunsuz devam edebileceğine işaret eder (Thatcher ve Zhu, 2006, s.1077; Cable ve Kay, 2012, s.361; Kim, Lin ve Kim, 2019, s.778). Bu epistemik (içsel) ve pragmatik (kişilerarası) ihtiyaçlar giderildiğinde hayat daha denetlenebilir ve tahmin edilebilir hale gelir (Dowling, 2003, s.11).

Örgütlerin sahip oldukları en önemli varlıkları çalışanları olduğu için, onları olumlu veya olumsuz yönde etkileyen her şey örgütü de etkiler. Yöneticiler, örgütün çalışanlarını kendilerine has özelliklerini diğerlerine sergilemeye teşvik ederlerse, çalışanlar arasındaki sürüşmeleri engelleyebilir ve grupları uyumlaştırabilirler (Seyle ve Swann, 2007, s.201-202). Kendini doğrulamayı başaran çalışanların iş performansları, iş doyumları ve vatandaşlık davranışları artacağı için, sonuçta çalışılan kurum da kazançlı çıkacaktır. Başarılı bir kendini doğrulama süreci sonunda takımların uyumluluğu artacağından, gösterilen performans da yükselecektir. Ayrıca, çalışanların yaşanacak olayları öngörebilme kapasiteleri artacağından, sosyal ilişkilerinde daha rahat davranarak yaratıcı yönlerini ortaya çıkarabileceklerdir (Kim vd., 2019, s.2846). Swann, Milton ve Polzer (2000, s.248), birbirlerinin öz görüşlerini doğrulayan grup üyelerinin grupla daha fazla özdeşleştiklerini ve daha başarılı olduklarını bulmuşlardır (Swann ve Buhrmester, 2011, s.409; Swann, Rentfrow ve Guinn, 2003, s.371). Ayrıca karşılıklı öngörülebilirlik artacağından, iş bölümü kolaylaşacak ve grup hedeflerine daha etkili bir şekilde erişilecektir (Swann, 2012, s.26). İş yerlerinde ortaya çıkan kendini doğrulama davranışları, çalışanların örgütlerine ve çalışma ekiplerine olan bağlılıklarını artırır ve takımın üyelerini daha sık birlikte iş yapma konusunda teşvik eder (Swann ve Buhrmester, 2011, s.409; Swann, Rentfrow ve Guinn, 2003, s.371).

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı, Önemi, Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın amacı, örgütlerdeki çalışanların duygusal zekâları, algıladıkları yalnızlık düzeyi ve kendini doğrulama davranışları arasındaki etkileri ve ilişkileri analiz etmek, bu etki ve ilişkilerin yönlerini tespit etmek ve kendini doğrulama çabasının bir aracılık rolüne sahip olup olmadığını belirlemektir.

Bu çalışmada, örgütlerde çalışanların iş ortamındaki huzurlarını etkileyebilecek olan duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası konuları ele alınmıştır. Daha önceki araştırmalar incelendiğinde bu üç konuyu aynı çalışmada ele alan ve aralarındaki etki ve ilişkileri analiz eden

bir çalışmaya rastlanmamış olunması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu konunun seçiminde kendini doğrulama çabasının örgütsel boyutta çok az çalışılmış olması da etkili olmuştur. Duygusal zekâ ve yalnızlık ile beraber kendini doğrulama çabası kavramının ele alınmasının alanyazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

İhtiyaç duyulan verilere ulaşabilmek için, sıkça başvurulan anket tekniği tercih edilmiştir. Çalışmanın bilimsel niyetle kullanılacağı, cevapların gizli olacağı, herhangi bir kimlik bilgisi istenmediği ve gönüllülüğün esas olacağı katılımcılara iletilmiştir. Araştırmanın evrenini Yozgat ili genelindeki (ilçeler dâhil) bir kurumun çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem ise araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılardan yola çıkılarak oluşturulmuş ve toplamda 403 kişiye anket uygulanmıştır. Fakat eksik verili ya da çelişkili cevaplı anketler değerlendirmeye alınmamış ve toplamda 393 adet anket analize tabi tutulmuştur.

Araştırma kapsamında ele alınan hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H₁: Duygusal zekânın yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

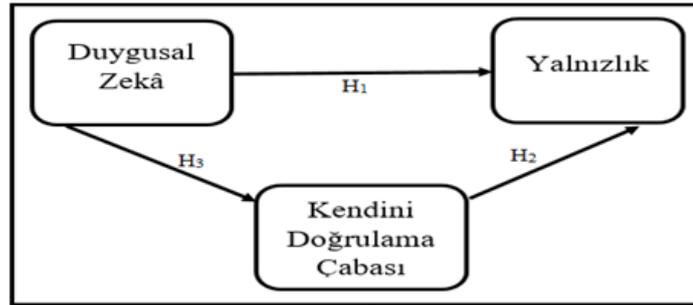
H₂: Kendini doğrulama çabasının yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Duygusal zekânın kendini doğrulama çabası üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki etkisinde kendini doğrulama çabasının anlamlı bir aracılık rolü vardır.

Araştırmanın Modeli

Geliştirilen hipotezlere göre oluşturulan çalışma modeli Şekil 1.'deki gibidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1.'deki modele göre duygusal zekânın yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olabileceği (H₁) beklenmektedir. Duygusal zekânın kendini doğrulama çabası üzerinde anlamlı bir etkisinin olabileceği (H₃) düşünülmektedir. Kendini doğrulama çabasının yalnızlık üzerinde bir etkisinin olabileceği (H₂) düşünülmektedir. Son olarak da duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki etkisinde kendini doğrulama çabasının bir aracılık rolünün olabileceği düşünülmektedir (H₄).

Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Bunun için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Kurulundan onay alınmıştır. Anket formunda toplam dört bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen “Duygusal Zekâ Ölçeği (WLEIS)”, ikinci bölümde Cable ve Kay (2012) tarafından geliştirilmiş olan “Öz Doğrulama Ölçeği”, üçüncü bölümde Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilmiş olan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği”, dördüncü ve son bölümde ise demografik değişkenleri ölçmeyi sağlayacak sorular yer almaktadır.

Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerliliği

Güvenilirlik, bir çalışmada kullanılan ölçeğin, gerçekte ölçülmek istenen faktörü doğru bir biçimde ölçebilme seviyesidir (Tekin, 2007). Alfa modeli, güvenilirlik analizinde (“Cronbach’s Alpha Coefficient”), likert tipi kümülatif ölçeklerde ifadelerin birbirleriyle bağlantılı olup olmadığını, homojen bir dağılım gösterip göstermediğini ve ifadelerin hipotetik bir değişkeni ölçme

derecesini tespit etmek maksadıyla kullanılır. Güvenilirlik seviyesi “Cronbach’s Alfa” katsayısı ile ifade edilir. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında bir değere sahip olur. Çıkan değer 1’e yaklaştıkça güvenilirliğin arttığını, 0’a yaklaştıkça ise güvenilirliğin azaldığını ifade edebiliriz (Kalaycı, 2010, s.403-405).

393 katılımcıdan elde edilen verilerin Güvenilirlik Analizine tabi tutulması neticesinde elde edilen değerler Tablo 1.’de sunulmuştur.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach’s Alpha Değeri
Bütün Ölçekler Toplamı	0,800
Duygusal Zekâ Ölçeği	0,925
Yalnızlık Ölçeği	0,898
Öz Doğrulama Ölçeği	0,889

Öncelikle anketin bir bütün olarak güvenilirliğini ölçmek için, bütün ölçeklere aynı anda güvenilirlik analizi uygulanmış ve Tablo 1.’de de görüldüğü gibi “0,800” değerine ulaşılmıştır. Bu değer ölçeklerin yüksek seviyede güvenilir oldukları anlamına gelmektedir. Güvenilirlik analizi daha sonra ölçeklere tek tek uygulanmış ve tablodan da görülebileceği gibi hepsinin yüksek seviyede güvenilir oldukları sonucuna varılmıştır.

Geçerlilik, bir çalışmada yararlanılan ölçeğin, ölçülmek istenen ögeyi ölçmeye uygunluk derecesine denir ve ölçme unsurunun doğru bir biçimde yapılıp yapılmadığıyla alakalıdır (Tekin, 2007). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin seçimi ayrıntılı bir kaynak taramasından sonra gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın hipotezlerine ve amaçlarına uygun olarak kullanılan duygusal zekâ, yalnızlık ve öz doğrulama ölçeklerinin kabul görmüş, güncel ve geçerlilikleri kanıtlanmış olmasına dikkat edilmiştir. Geçerlilikleri kanıtlanmış ve güvenilir olmalarına rağmen ölçeklere tekrar faktör analizleri yapılarak geçerlilikleri ortaya tekrar konmuştur. “Açıklayıcı Faktör Analizi” için SPSS programından, “Doğrulayıcı Faktör Analizi” için ise AMOS programından yararlanılmıştır.

Faktör Analizi

Ölçeklerin açıklayıcı faktör analizi yapmaya uygun olup olmadıklarını tespit edebilmek ve maddeler arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını görmek için “Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi” ve “Barlett Küresellik Testi” yapılmıştır. “Barlett Küresellik Testi” sonuçlarına göre maddeler arasında hangi oranda ilişki olduğu ortaya çıkacaktır. Faktör analizi yapabilmek için “Barlett Küresellik Testi” ’ndeki p anlamlılık değerinin 0,05 den küçük olması istenir. Eğer değer anlamlı çıkarsa, maddeler arasında yeterli oranda ilişki olduğu ve analiz yapmaya uygun olduğu anlamına gelir. “KMO Örneklem Yeterliliği Testi” de maddeler arasındaki ilişkinin faktör analizi yapmaya uygunluğunu gösterir ve 0 ile 1 arası bir değer alır. Kabul edilebilir en düşük değer ise 0,50’dir. Kabul gören değerler şöyledir: “0,80 ve yukarısı mükemmel; 0,70-0,80 iyi; 0,60-0,70 orta; 0,50-0,60 kötü ve 0,50’den aşağısı kabul edilemez” (Gürbüz ve Şahin, 2016, s.311; Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008, s.79-80).

Duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama ölçekleri için ayrı ayrı yapılan “Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Testi” ve “Barlett Küresellik Testi” sonuçları Tablo 2., Tablo 3. ve Tablo 4.’te yer almaktadır.

Tablo 2. Duygusal Zekâ Ölçeğine İlişkin KMO Değeri ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri		0,915
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	4211,143
	Serbestlik Derecesi	120
	P	0,000

Tablo 3.: Yalnızlık Ölçeğine İlişkin KMO Değeri ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri		0,895
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	2643,515
	Serbestlik Derecesi	78
	P	0,000

Tablo 4. Kendini Doğrulama Çabası Ölçeğine İlişkin KMO Değeri ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri		0,908
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	1722,330
	Serbestlik Derecesi	15
	P	0,000

Tablo 2., 3. ve 4.'te de görülebileceği gibi her bir ölçek için KMO değerleri $>0,50$ şartını sağlamaktadır (0,80 ve yukarısı mükemmel). Bunun anlamı değerlerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu ve örneklemin de yeterli olduğudur. Barlett Küresellik Testi p değerlerinin $0,000 < 0,001$ olması ise gereken anlamlılığın sağlandığını gösterir. Yani maddeler arasında ilişkiler olasıdır.

Açıklayıcı Faktör Analizleri

Duygusal Zekâ

16 maddelik duygusal zekâ ölçeğinin "Direct Oblimin" döndürme neticesinde toplam varyansı açıklama seviyesi %74,257 olarak bulunmuştur. Ölçekteki maddeler orijinal ölçekte buldukları boyutların altında kalmışlardır. Her bir boyutta 4 madde yer almaktadır (Tablo 5.). Maddelerin faktör yükleri 0,50'den büyük olduğu için herhangi bir madde çıkarmaya ihtiyaç duyulmamıştır (Kalaycı, 2010, s.329). Faktör analizi neticesinde kendi duygularını değerlendirebilme, başkalarının duygularını değerlendirebilme, duygulardan yararlanma ve duyguların kontrolü boyutlarına yönelik faktör yükleri Tablo 5.'te verilmiştir.

Tablo 5. Duygusal Zekâ Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri (Boyutlar)			
	Kendi Duygularını Değerlendire bilme	Başkalarının Duygularını Değerlendire bilme	Duygulardan Yararlanma	Duyguların Kontrolü
DZ1. Bazı duygularımı neden yaşadığımı anlayabilirim.	,861			
DZ2. Duygularımı iyi anlayabilirim.	,883			
DZ3. Ne hissettiğimi gerçekten iyi bilirim.	,886			
DZ4. Mutlu olup olmadığımı bilirim.	,731			
DZ5. Arkadaşlarımda duygularımı, davranışlarından anlarım.		,792		
DZ6. Diğer insanların duygularını çok iyi gözlemlerim.		,865		
DZ7. Diğer insanların duyguları ve hisleri konusunda çok hassasım.		,820		
DZ8. Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyimdir.		,792		
DZ9. Kendimle ilgili hedefler belirlerim ve ulaşabilmek için elimden geleni yaparım.			-,736	
DZ10. Kendimi, kendine yeten bir kişi olarak görürüm.			-,682	

DZ11. Kendini motive edebilen biriyim.				-,744	
DZ12. En iyisini yapmak için kendimi teşvik ederim.				-,755	
DZ13. Sınırlarıma hâkim olurum ve sorunlarımı akıllıca ele alabilirim.					,749
DZ14. Duygularımı kontrol altında tutmakta oldukça yetenekliyim.					,823
DZ15. Çok sınırlendiğim zaman kısa sürede sakinleşebilirim.					,852
DZ16. Duygularımı kontrol altında tutmayı iyi bilirim.					,778
Açıklanan Varyans (%)	48,272	7,993	6,440		11,522

Yalnızlık

13 maddelik yapısı ile yalnızlık ölçeğinin “Direct Oblimin” metoduyla döndürme neticesinde toplam varyansı açıklama seviyesi %61,155 olarak bulunmuştur. Ölçekteki bazı maddelerin (5,6 ve 13. maddeler) orijinal boyutlarında bulunmadıkları ve faktör yüklerinin 0,50’den küçük oldukları için yapıyı bozan maddelerin ölçekten çıkarılmaları uygun görülmüştür (Kalaycı, 2010, s.329). Kalan maddelerin faktör yükleri 0,50’den büyüktür ve orijinal boyutlarında yer almaktadır. Faktör analizi neticesinde duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarına yönelik faktör yükleri Tablo 6.’da verilmiştir.

Tablo 6. Yalnızlık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri (Boyutlar)	
	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık
Y1. İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	,762	
Y2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	,832	
Y3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	,826	
Y4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	,804	
Y7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	,709	
Y8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	,750	
Y9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	,709	
Y10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.		,741
Y11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.		,709
Y12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.		,747
Y14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.		,805
Y15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.		,796
Y16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar var.		,842
Açıklanan Varyans (%)	42,868	18,286

Kendini Doğrulama Çabası

6 maddelik yapısı ile kendini doğrulama ölçeğinin “Direct Oblimin” metoduyla döndürme neticesinde toplam varyansı açıklama seviyesi %73,274 olarak bulunmuştur. Ölçekteki bazı

maddelerin (7 ve 8. maddeler) faktör yüklerinin 0,50'den küçük oldukları için yapıyı bozan maddelerin ölçekten çıkarılmaları uygun görülmüştür (Kalaycı, 2010, s.329). Kalan maddelerin faktör yükleri 0,50'den büyüktür ve orijinalindeki gibi tek boyutta yer almaktadır. Faktör yapısının son hali Tablo 7.'da görülmektedir.

Tablo 7. Kendini Doğrulama Çabası Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
KD1. Diğer insanlara karşı alışkanlıklarım ve kişiliğim hakkında dürüst olmak değerlidir, böylece benden ne bekleyeceklerini bilirler.	,821
KD2. Beni ideal insan tipinden daha aşağı gösterecek olsa bile, yeni insanlarla tanıştığımda kendim hakkında dürüst olmayı tercih ederim.	,858
KD3. Eksik yanlarım başkaları tarafından bilinecek olsa bile, işverenin beni kendimi gördüğüm gibi görmesi önemlidir.	,855
KD4. Bir iş için mülakata katıldığımda, kişiliğim ve çalışma tarzım hakkında dürüst olmaya çalışırım.	,866
KD5. Olmadığım biriymiş gibi davranmaya çalışacağıma kendim olmayı tercih ederim.	,864
KD6. İnsanların benden yapamayacağım şeyleri beklemelerindense, benim gerçekte nasıl biri olduğumu bilmelerini yeğlerim.	,871
Açıklanan Varyans	73,274

Doğrulayıcı Faktör Analizleri

AMOS programı yardımıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için ölçeklerin ayrı ayrı uyum indekslerine bakılmıştır. "CMIN", Ki-kare Uyum Testini ifade eder ve anlamlılık için serbestlik derecesi (df) de önemlidir. Modelin kabul edilebilir uyumu açısından "Ki-kare/df" oranı üçten (bazılarına göre beşten) küçük olmalıdır (Meydan ve Şeşen, 2015, s.32). GFI değeri mutlak uyum indeksini anlatır ve sıfır ile bir arasında bir değer alır. Daha iyi uyumu yüksek değerler gösterir. NFI artan uyum indeksini anlatır ve bunun değeri de sıfır ile bir arasında değişir. Değerin genelde 0,90'dan yüksek olması istenir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008, s.54). CFI, karşılaştırmalı uyum indeksini ifade eder ve model uygunluğu için 0,90'dan büyük olması istenir. "Yaklaşık hataların karekökü" (RMSEA) 0,06 ile 0,08 arasında kabul edilebilir uyum gösterir. 0,05'e eşit olduğunda ya da daha küçük olduğunda iyi uyum anlamına gelir (Meydan ve Şeşen, 2015, s.37).

Ölçeklere ait uyum iyiliklerine aşağıda sırasıyla yer verilmiştir.

Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ ölçeğine ait uyum iyilik değerleri şöyledir: $\chi^2=262,997$, $df=100$, $\chi^2/df=2,630$, $GFI=0,920$, $NFI=0,939$, $CFI=0,961$, $RMSEA=0,064$. Uyum iyiliği değerleri 1'e yaklaştıkça modelin veriye uyumluluğu artar. Kabul edilebilir değerler ile mukayese edildiğinde duygusal zekâ ölçeğinin verilerle uyumlu olduğu gözlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analiziyle, çalışmanın örnekleme ait verilerin gerçek faktör yapısına uygunluğu test edilmiştir.

Duygusal zekâ ölçeğine ait faktör yükleri ve t-değerleri Tablo 8.'da verilmiştir.

Tablo 8. Maddelerin Faktör Yapılarına Katkılarının Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Test Sonuçları

Değişken ve Göstergeler	Standart Olmayan Faktör Yükleri	Standart Faktör Yükleri (β)	t-değeri (Kritik Oran)
Kendi duygularını değerlendirebilme			
DZ1	1,000	,824***	-b
DZ2	1,028	,926***	23,195
DZ3	1,015	,892***	21,984
DZ4	,838	,773***	17,700

Başkalarının duygularını değerlendirebilme			
DZ5	1,000	,772***	-b
DZ6	1,127	,805***	16,137
DZ7	,891	,651***	12,758
DZ8	1,155	,852***	17,041
Duygulardan yararlanma			
DZ9	1,000	,712***	-b
DZ10	1,100	,773***	14,401
DZ11	1,171	,823***	15,277
DZ12	1,124	,861***	15,889
Duyguların kontrolü			
DZ13	1,000	,786***	-b
DZ14	1,116	,900***	19,357
DZ15	,859	,635***	12,885
DZ16	1,060	,860***	18,529

***p<0.001

-b t-

değerleri standart olmayan çözüm kullanılarak hesaplanmıştır ve hepsi 0.001 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yalnızlık

Yalnızlık ölçeğine ait uyum iyilik değerleri şöyledir: $\chi^2=164,627$, $df=61$, $\chi^2/df=2,699$, $GFI=0,940$, $NFI=0,939$, $CFI=0,960$, $RMSEA=0,066$. Uyum iyiliği değerleri 1'e yaklaştıkça modelin veriye uyumluluğu artar. Kabul edilebilir değerler ile mukayese edildiğinde yalnızlık ölçeğinin verilerle uyumlu olduğu gözlenmiştir. Doğrulamalı faktör analiziyle, çalışmanın örnekleme ait verilerin gerçek faktör yapısına uygunluğu test edilmiştir.

Yalnızlık ölçeğine ait faktör yükleri ve t-değerleri Tablo 9.'da verilmiştir.

Tablo 9. Maddelerin Faktör Yapılarına Katkılarının Doğrulamalı Faktör Analizi ile Test Sonuçları

Değişken ve Göstergeler	Standart Olmayan Faktör Yükleri	Standart Faktör Yükleri (β)	t-değeri (Kritik Oran)
Duygusal Yoksunluk			
Y1	1,408	,708***	10,664
Y2	1,546	,821***	11,637
Y3	1,565	,804***	11,508
Y4	1,454	,760***	11,140
Y7	1,146	,664***	13,912
Y8	1,102	,617***	13,588
Y9	1,000	,583***	-b
Sosyal Arkadaşlık			
Y10	,822	,644***	13,069
Y11	,786	,590***	11,814
Y12	,891	,714***	14,778
Y14	,935	,771***	16,245
Y15	,986	,829***	17,690
Y16	1,000	,805***	-b

***p<0.001

-b t-

değerleri standart olmayan çözüm kullanılarak hesaplanmıştır ve hepsi 0.001 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi uyum testleri ve düzeltmeler neticesinde 7, 8 ve 9. maddelerin varyansları arasında bağlantı olduğu ve ifadelerin korelasyon gösterdiği görülmüştür. Bu sebeple ifadeler arasında kovaryanslar modele dâhil edilmiş ve ifadelerin ilişki göstermesine izin verilmiştir. Son olarak da analiz tekrar edilmiştir.

Kendini Doğrulama Çabası

Kendini doğrulama ölçeğine ait uyum iyilik değerleri şöyledir: $x^2=18,868$, $df=7$, $x^2/df=2,695$, $GFI=0,984$, $NFI=0,989$, $CFI=0,993$, $RMSEA=0,066$. Uyum iyiliği değerleri 1'e yaklaştıkça modelin veriye uyumluluğu artar. Kabul edilebilir değerler ile mukayese edildiğinde kendini doğrulama ölçeğinin verilerle uyumlu olduğu gözlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analiziyle, çalışmanın örnekleme ait verilerin gerçek faktör yapısına uygunluğu test edilmiştir.

Kendini doğrulama ölçeğine ait faktör yükleri ve t-değerleri Tablo 10.'da verilmiştir.

Tablo 10. Maddelerin Faktör Yapılarına Katkılarının Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Test Sonuçları

Değişken ve Göstergeler	Standart Olmayan Faktör Yükleri	Standart Faktör Yükleri (β)	t-değeri (Kritik Oran)
KD1	1,000	,793***	-b
KD2	,979	,847***	18,616
KD3	,997	,838***	18,346
KD4	,992	,816***	17,731
KD5	,940	,783***	16,691
KD6	,937	,815***	17,694

*** $p<0.001$

-b t-değerleri standart olmayan çözüm kullanılarak hesaplanmıştır ve hepsi 0.001 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi uyum testleri ve düzeltmeler neticesinde 4, 5 ve 6. maddelerin varyansları arasında bağlantı olduğu ve ifadelerin korelasyon gösterdiği görülmüştür. Bu sebeple ifadeler arasında kovaryanslar modele dâhil edilmiş ve ifadelerin ilişki göstermesine izin verilmiştir. Son olarak da analiz tekrar edilmiştir.

BULGU VE YORUMLAR

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan toplam 393 kişinin demografik niteliklerine göre dağılımı Tablo 11.'de yer almaktadır. Katılımcıların demografik verilerine bakıldığında, çoğunluğunun erkek olduğu (%70,7), çoğunun 25-34 yaş aralığında bulunduğu (%39,7), çoğunluğun evli olduğu (%67,4), eğitim durumuna göre en çok lisans (%49,4) mezunu olduğu, yeni çalışmaya başlayanların çoğunlukta olduğu (%31,3), aynı kurumda 0-5 yıldan beri çalışanların sayısının en fazla olduğu (%44) görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Kategoriler	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	115	29,3
	Erkek	278	70,7
	Toplam	393	100,0
Yaş	24 ve Altı	32	8,1
	25-34	156	39,7
	35-44	110	28,0
	45-54	73	18,6
	55 ve Üstü	22	5,6
	Toplam	393	100,0
Medeni Durum	Evli	265	67,4

	Bekâr	128	32,6
	Toplam	393	100,0
Eğitim	İlköğretim	11	2,8
	Lise	54	13,7
	Ön Lisans	79	20,1
	Lisans	194	49,4
	Lisansüstü	55	14,0
	Toplam	393	100,0
Çalışılan Yıl	0-5	123	31,3
	6-10	76	19,3
	11-15	66	16,8
	16-20	53	13,5
	21 ve Üstü	75	19,1
	Toplam	393	100,0
Kurumda Çalışılan Yıl	0-5	173	44,0
	6-10	75	19,1
	11-15	64	16,3
	16-20	37	9,4
	21 ve Üstü	44	11,2
	Toplam	393	100,0

Normallik Analizi

Duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası konulu ifadeler katılımcılar tarafından verilen yanıtların dağılımını incelemek için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) analizleri uygulanmıştır. Analizler neticesinde elde edilen değerler ise Tablo 12.'de verilmiştir. Tablodaki çarpıklık (Skewness) katsayılarına bakıldığında -3 ve +3 arasında değerlerin yer aldığı görülmektedir, bu durum ise verilerin dağılımının normal olduğu anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2010, s.6). Sonuç olarak, Tablo 12.'deki Basıklık ve Çarpıklık katsayılarından ötürü ifadeler verilen yanıtların normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 12. Normallik Analizi

	N	Çarpıklık	Standart Hata	Basıklık	Standart Hata
Duygusal Zekâ	393	-1,211	,123	2,568	,246
Yalnızlık	393	,829	,123	1,272	,246
Kendini Doğrulama	393	-1,504	,123	3,659	,246

Temel Hipotezlerin Testi

Araştırma modelindeki ölçeklere yönelik güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapıldıktan sonra çalışmanın temel hipotezlerinin analizine geçilebilir. Bunun için "Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)" kullanılmıştır. YEM, gözlenebilen değişkenler ile gizil (gözlenemeyen) değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek için kullanılan istatistiksel bir tekniktir (Hoyle ve Panter, 1995, s.176-177).

Modele ait uyum iyilik değerleri şöyledir: $\chi^2 = 1064,527$, $df = 546$, $\chi^2/df = 1,950$, $GFI = 0,869$, $NFI = 0,889$, $CFI = 0,942$, $RMSEA = 0,049$. Uyum iyiliği değerleri 1'e yaklaştıkça modelin veriye uyumluluğu artar. Kabul edilebilir değerler ile mukayese edildiğinde kurulan modelin verilerle uyumlu olduğu gözlenmiştir.

Duygusal Zekânın Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların duygusal zekâlarının yalnızlık düzeylerine etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenine etkisini belirten standart regresyon katsayısı -0,244 ve anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenini ters yönde etkilediği ayrıca görülmektedir (negatif işaretli). Yalnızlık değişkenindeki değişikliğin %38'i (R^2) duygusal zekâ değişkeni tarafından

açıklanmaktadır. Analiz sonucunda duygusal zekânın yalnızlık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo 13).

Sonuç olarak “Duygusal zekânın yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” biçiminde ifade edilen H1 kabul edilmiştir.

Tablo 13. Duygusal Zekânın Yalnızlık Üzerindeki Etkisi (Regresyon)

Etkileyen	Etki	Etkilenen	Standart Regresyon Katsayısı	R ²	p
Duygusal Zekâ (DZ)	→	Yalnızlık	-0,244	0,38	0,011*

*p<0,05

Kendini Doğrulama Çabasının Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların kendini doğrulama çabalarının yalnızlık düzeylerine etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Kendini doğrulama çabası değişkeninin yalnızlık değişkenine etkisini belirten standart regresyon katsayısı -0,422 ve anlamlılık değeri p<0,001 olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Kendini doğrulama çabası değişkeninin yalnızlık değişkenini ters yönde etkilediği ayrıca görülmektedir (negatif işaretli). Yalnızlık değişkenindeki değişikliğin %38'i (R²) kendini doğrulama çabası değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda kendini doğrulama çabasının yalnızlık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo 14).

Sonuç olarak “Kendini doğrulama çabasının yalnızlık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” biçiminde ifade edilen H2 kabul edilmiştir.

Tablo 14. Kendini Doğrulama Çabasının Yalnızlık Üzerindeki Etkisi (Regresyon)

Etkileyen	Etki	Etkilenen	Standart Regresyon Katsayısı	R ²	p
Kendini Doğrulama Çabası	→	Yalnızlık	-0,422	0,38	***

***p<0,001

Duygusal Zekânın Kendini Doğrulama Çabası Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların duygusal zekâlarının kendini doğrulama çabalarına etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin kendini doğrulama çabası değişkenine etkisini belirten standart regresyon katsayısı 0,673 ve anlamlılık değeri p<0,001 olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin kendini doğrulama çabası değişkenini aynı yönde etkilediği ayrıca görülmektedir (pozitif işaretli). Kendini doğrulama çabası değişkenindeki değişikliğin % 45'i (R²) duygusal zekâ değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda duygusal zekânın kendini doğrulama çabası üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo 15.).

Sonuç olarak “Duygusal zekânın kendini doğrulama çabası üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” biçiminde ifade edilen H3 kabul edilmiştir.

Tablo 15. Duygusal Zekânın Kendini Doğrulama Çabası Üzerindeki Etkisi (Regresyon)

Etkileyen	Etki	Etkilenen	Standart Regresyon Katsayısı	R ²	p
Duygusal Zekâ	→	Kendini Doğrulama Çabası	0,673	0,45	***

***p<0,001

✓ Kendini Doğrulama Çabasının Aracılık Etkisi

Örgütlerde duygusal zekâ ile yalnızlık arasındaki ilişkide kendini doğrulama çabasının aracılık rolünü tespit edebilmek için Baron ve Kenny (1986)'nin öne sürdükleri süreçlerden ve yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Aracılık ilişkisinin varoluşundan bahsedebilmek için bazı koşulların (dört tane) sağlanması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bu koşullar aşağıda tek tek sınanacaktır.

Duygusal Zekânın Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Modele ait uyum iyilikleri değerleri incelenmiştir. Uyum iyiliği değerleri 1'e yaklaştıkça modelin veriye uyumluluğu artar. Kabul edilebilir değerler ile mukayese edildiğinde kurulan modelin verilerle uyumlu olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların duygusal zekâlarının yalnızlık düzeylerine etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenine etkisini belirten standart regresyon katsayısı -0,546 ve anlamlılık değeri $p < 0,001$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenini ters yönde etkilediği ayrıca görülmektedir (negatif işaretli). Yalnızlık değişkenindeki değişikliğin %29,8'i (R^2) duygusal zekâ değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda duygusal zekânın yalnızlık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak Baron ve Kenny (1986)'nin öne sürdükleri koşullardan ilki olan bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) bağımlı değişken (yalnızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerektiği şartı sağlanmıştır.

Duygusal Zekânın Kendini Doğrulama Çabası Üzerindeki Etkisi

Modele ait uyum iyilikleri değerleri incelenmiştir. Uyum iyiliği değerleri 1'e yaklaştıkça modelin veriye uyumluluğu artar. Kabul edilebilir değerler ile mukayese edildiğinde kurulan modelin verilerle uyumlu olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların duygusal zekâlarının kendini doğrulama çabası düzeylerine etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin kendini doğrulama çabası değişkenine etkisini belirten standart regresyon katsayısı 0,673 ve anlamlılık değeri $p < 0,001$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin kendini doğrulama çabası değişkenini aynı yönde etkilediği ayrıca görülmektedir (pozitif işaretli). Kendini doğrulama çabası değişkenindeki değişikliğin %45,3'ü (R^2) duygusal zekâ değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda duygusal zekânın kendini doğrulama çabası üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak Baron ve Kenny (1986)'nin öne sürdükleri koşullardan ikincisi olan bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) aracı değişken (kendini doğrulama çabası) üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerektiği şartı sağlanmıştır.

Kendini Doğrulama Çabasının Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Modele ait uyum iyilikleri değerleri incelenmiştir. Uyum iyiliği değerleri 1'e yaklaştıkça modelin veriye uyumluluğu artar. Kabul edilebilir değerler ile mukayese edildiğinde kurulan modelin verilerle uyumlu olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların kendini doğrulama çabalarının yalnızlık düzeylerine etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Kendini doğrulama çabası değişkeninin yalnızlık değişkenine etkisini belirten standart regresyon katsayısı -0,576 ve anlamlılık değeri $p < 0,001$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Kendini doğrulama çabası değişkeninin yalnızlık değişkenini ters yönde etkilediği ayrıca görülmektedir (negatif işaretli). Yalnızlık değişkenindeki değişikliğin %33,2'si (R^2) kendini doğrulama çabası değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda kendini doğrulama çabasının yalnızlık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak Baron ve Kenny (1986)'nin öne sürdükleri koşullardan üçüncüsü olan aracı değişkenin (kendini doğrulama çabası) bağımlı değişken (yalnızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerektiği şartı sağlanmıştır.

Kendini Doğrulama Çabasının Aracılık Etkisi

Duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası (aracı değişken) modeline ait uyum iyilikleri değerleri incelenmiştir. Uyum iyiliği değerleri 1'e yaklaştıkça modelin veriye uyumluluğu artar. Kabul edilebilir değerler ile mukayese edildiğinde kurulan modelin verilerle uyumlu olduğu gözlenmiştir.

Modele aracı değişken olan kendini doğrulama çabası da eklendikten sonra katılımcıların duygusal zekâlarının yalnızlık düzeylerine etkisindeki değişikliğin tespit edilebilmesi için YEM analizi yapılmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenine etkisini belirten standart regresyon katsayısı -0,244 ve anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenini ters yönde etkilediği ayrıca görülmektedir (negatif işaretli). Yalnızlık değişkenindeki değişikliğin %37,6'sı (R^2) duygusal zekâ değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki anlamlı ve negatif yönlü etkisinin aracı değişken olmadan bulunan sonuca (Standart regresyon katsayısı=0,546) göre azaldığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak Baron ve Kenny (1986)'nin öne sürdükleri koşullardan dördüncü ve sonuncusu olan aracı değişkenin (kendini doğrulama çabası) modele dâhil edilmesi ile bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) bağımlı değişken (yalnızlık) üzerindeki anlamlı etkisinin ortadan kalkması veya azalması gerektiği şartı sağlanmıştır.

Kendini doğrulama çabası olmadan duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki etkisi 0,546 iken, kendini doğrulama çabası modele dâhil edildiğinde duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki etkisi 0,244 olmuştur. Etki azaldığı için kendini doğrulama çabasının kısmi aracı bir role sahip olduğu ifade edilebilir (Tablo 16.).

Özetlemek gerekirse “Duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki etkisinde kendini doğrulama çabasının anlamlı bir aracılık rolü vardır.” biçiminde ifade edilen H_4 kabul edilmiştir.

Tablo 16. Aracılık Analizi Sonuçları

Değişkenler	Standardize β
Duygusal Zekâ \rightarrow Yalnızlık	-0,546
Duygusal Zekâ \rightarrow Kendini Doğrulama Çabası	0,673
Kendini Doğrulama Çabası \rightarrow Yalnızlık	-0,576
Duygusal Zekâ \rightarrow Kendini Doğrulama Çabası \rightarrow Yalnızlık	-0,244

SONUÇ

İçinde bulunduğumuz rekabetçi ortamda, insan kaynağına verilen önem gün geçtikçe artmaktadır. Örgütler bir yandan nitelikli insan gücünü bünyelerine almak için çalışırken, bir yandan da ellerindeki kalifiye çalışanları kaybetmemek için çaba gösterirler. Farklılaşan niteliği ile insan kaynağı artık rekabette üstünlük sağlayabilmek için vazgeçilmez bir üretim faktörüdür. Bu durumun bilincinde olan örgütler, çalışanlarını etkileyen her unsuru dikkatle ele almalı ve olumsuz sonuçların önüne geçmeye çalışmalıdırlar. Bu araştırmanın konusu da örgütlerde çalışanları etkileyebilecek olan duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası arasındaki etkilerdir.

➤ Duygusal Zekânın Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların duygusal zekâlarının yalnızlık düzeylerine etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenine etkisini belirten anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Duygusal zekâ seviyesi artarsa yalnızlık düzeyi azalacaktır. Yalnızlık değişkenindeki değişikliğin % 38'i (R^2) duygusal zekâ değişkeni tarafından

açıklanmaktadır. Analiz sonucunda duygusal zekânın yalnızlık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekâ seviyesi yüksek olan çalışan kendi duygularını ve diğer insanların duygularını değerlendirebilen, kendi duygularından yararlanıp onları kontrol edebilen bir kişidir. Hem kendi duygularını hem de çevresindeki insanların duygularını değerlendirmeyi başaran bir kişinin diğerleriyle kuracağı iletişimin derecesi iyi olacağı için, bu kişinin yalnız kalma ihtimali de düşük olacaktır.

➤ Kendini Doğrulama Çabasının Yalnızlık Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların kendini doğrulama çabalarının yalnızlık düzeylerine etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Kendini doğrulama çabası değişkeninin yalnızlık değişkenine etkisini belirten anlamlılık değeri $p < 0,001$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Kendini doğrulama çabası seviyesi artarsa yalnızlık düzeyi azalacaktır. Yalnızlık değişkenindeki değişikliğinin % 38'i (R^2) kendini doğrulama çabası değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda kendini doğrulama çabasının yalnızlık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Başarılı bir kendini doğrulama süreci yaşayan bir çalışan arkadaşlarından benliğini onaylayan geri dönüşler alacaktır. Kendini doğrulayan geri bildirimler almak, bireye diğerleri tarafından doğru bir şekilde tanındığını ifade eder. Tarafların birbirlerini tanıdığı ilişkilerde, beklentiler, ulaşılması hayal olan şeyler üzerine kurulmayacağı için hayal kırıklıkları yaşanmaz ve yalnızlığın ortaya çıkması beklenmez.

➤ Duygusal Zekânın Kendini Doğrulama Çabası Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların duygusal zekâlarının kendini doğrulama çabalarına etkisini belirlemek için YEM analizi yapılmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin kendini doğrulama çabası değişkenine etkisini belirten anlamlılık değeri $p < 0,001$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Duygusal zekâ seviyesi artarsa kendini doğrulama çabası düzeyi de artacaktır. Kendini doğrulama çabası değişkenindeki değişikliğinin %45'i (R^2) duygusal zekâ değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda duygusal zekânın kendini doğrulama çabası üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kendi duygularını ve başkalarının duygularını değerlendirebilen, kendi duygularından yararlanıp onları kontrol edebilen bir çalışan kendini doğrulamayı da başarabilir. Duygusal zekâ seviyesi ne kadar artarsa kendini doğrulama süreci de o kadar başarılı olur.

Yukarıdaki sonuçlara bakılarak, örgütlerdeki çalışanların duygusal zekâ seviyeleri artarsa kendilerini doğrulama çabalarının da artacağı ve bunun sonucunda ise yalnızlık algılarının azalacağı söylenebilir. Buradan yola çıkarak, işletmeler çalışanlarının duygusal zekâlarını geliştirecek eğitimler planlayabilirler. Bu şekilde örgütte ortaya çıkması istenmeyen bazı olumsuz sonuçların önüne geçilebilecektir.

➤ Kendini Doğrulama Çabasının Aracılık Rolü

Örgütlerde duygusal zekâ ile yalnızlık arasındaki ilişkide kendini doğrulama çabasının aracılık rolünü tespit edebilmek için Baron ve Kenny (1986)'nin öne sürdükleri süreçlerden ve yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Aracılık ilişkisinin varoluşundan bahsedebilmek için gereken şartlar sağlanmaktadır (Baron ve Kenny, 1986).

Modele aracı değişken olan kendini doğrulama çabası eklendikten sonra katılımcıların duygusal zekâlarının yalnızlık düzeylerine etkisindeki değişikliğinin tespit edilebilmesi için YEM analizi yapılmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenine etkisini belirten standart regresyon katsayısı $-0,244$ ve anlamlılık değeri $p < 0,05$ olduğundan anlamlılık sağlanmıştır. Duygusal zekâ değişkeninin yalnızlık değişkenini ters yönde etkilediği ayrıca görülmektedir (negatif işaretli). Yalnızlık değişkenindeki değişikliğinin %37,6'sı (R^2) duygusal zekâ değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Analiz sonucunda duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki anlamlı ve negatif yönlü etkisinin aracı değişken olmadan bulunan sonuca (Standart regresyon katsayısı= $0,546$) göre azaldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak Baron ve Kenny (1986)'nin öne sürdükleri koşullardan sonuncusu olan aracı değişkenin (kendini doğrulama çabası) modele dâhil edilmesi ile bağımsız

değişkenin (duygusal zekâ) bağımlı değişken (yalnızlık) üzerindeki anlamlı etkisinin ortadan kalkması veya azalması gerektiği şartı sağlanmıştır. Kendini doğrulama çabası olmadan duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki etkisi 0,546 iken, kendini doğrulama çabası modele dâhil edildiğinde duygusal zekânın yalnızlık üzerindeki etkisi 0,244 olmuştur. Etki azaldığı için kendini doğrulama çabasının kısmi aracı bir role sahip olduğu ifade edilebilir. Duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bir kişi kendini doğrulamayı da başarabilirse, bu kişinin yalnızlıkla karşı karşıya kalma olasılığı azalacaktır. Duygusal zekâsı yüksek olan kişinin başarılı ilişkiler geliştirip sürdürerek yalnız kalmayacağı tespit edilmiştir. Bu kişi ayrıca kendini diğerlerine doğru bir şekilde tanıtabilirse yalnızlık yaşama ihtimali daha da azalacaktır.

Yapılan literatür incelemesi neticesinde, ulaşılabilen kaynaklar içinde duygusal zeka, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası arasındaki ilişkileri ve aracılık etkilerini araştıran çalışmalara rastlanmamıştır, bu nedenle elde edilen bulgular farklı bulgularla kıyaslanamamıştır.

Bu çalışma neticesinde, duygusal zekâ, yalnızlık ve kendini doğrulama çabası konularında örgütlere bazı öneriler sunulabilir. Yalnızlık olgusunun önüne geçebilmek amacıyla çalışanların aralarındaki samimiyeti arttırmak için sosyal faaliyetler (piknik, yemek, tatil, gezi vb.) organize edilebilir. Çalışanlar arasında ayrımcılık yaparak bazı çalışanların yalnızlaşmasına sebebiyet vermemeye dikkat edilebilir. Yönetim ve çalışanlar güven, işbirliği ve desteğe dayanan bir iletişim kurmaya çalışabilirler. Çalışanların kendilerini oldukları gibi sergileyebilecekleri bir çalışma ortamı geliştirilebilir.

Çalışanlara da birkaç öneri sunulabilir. Duygusal zekâyı geliştirecek faaliyetlere ilgi gösterilebilir. Kendini doğrulama yöntemleri öğrenilebilir. Daha fazla sosyalleşmeye önem verilebilir. Sosyal etkinliklere daha fazla dâhil olunmaya çalışılabilir. İletişime kapalı olmamak ve bazen ilk adımı atmak yalnızlığı engelleyebilir. Kişi olumsuz etkilendiği duygularını fark edip kontrol edebilmeyi öğrenebilir.

Gelecekte bu konular ile ilgili araştırma yapmak isteyen kişilere farklı sektör ve farklı coğrafi bölgelerde çalışma yaparak neticelerin kıyaslanması önerilebilir. Çünkü bu çalışma ile ulaşılan sonuçlar sadece bir ilde ve bir sektörde çalışan kişiler ile sınırlıdır, tüm ülkeye ve bütün sektörlerle genellenemez.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2002). "Duygusal Zekâ ve Liderlik", *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 12, s.53-68.
- Akçay, C. & Çoruk, A. (2012). "Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme", *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), s.3-25.
- Akşit Aşık, N. (2016). "İş Yerinde Yalnızlığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi", *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(3), s.366-384.
- Arslan Akfırat, S. (2012). "Benlik Kavramı Bağlamında 'Kürk Mantolu Madonna' Karakterlerinin Çözümlemesi", *International Journal of Human Sciences*, 9(1), s.142-173. DOI: 10.14687/ijhs.v9i1.1912
- Aydın, B. (1996). "Benlik Kavramı ve Ben Şemaları", *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8, s.41-47.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, p.1173-1182.
- Cable, D. M. & Kay, V. S. (2012). "Striving for Self-Verification During Organizational Entry", *Academy of Management Journal*, 55(2), p.360-380. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.0397>

- Constantino, M. J. (2002). *Interpersonal/Intrapsychic Process in Psychotherapy: The Impact Of Self-Verification Strivings on the Working Alliance*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The Pennsylvania State University.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (2000), *Liderlikte Duygusal Zekâ*, Zelal Bedriye Ayman, Banu Sancar (Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cumming, E. A. (2005). *An Investigation into the Relationship Between Emotional Intelligence and Workplace Performance: An Exploratory Study*. (Doctoral dissertation). Lincoln University.
- Çıtak, S. (2017). *Duygusal Zekâ ile Yenilikçi İş Anlayışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma Mersin İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- De Jong Gierveld, J. (1998). "A Review of Loneliness: Concept and Definitions, Determinants and Consequences", *Reviews in Clinical Gerontology*, 8, p.73-80.
- Demirbaş, B. & Haşit, G. (2016). "İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), s.137-158.
- Doğan, S. & Demiral, Ö. (2007). "Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), s.209-230.
- Dowling, M. F. (2003). *Preference for Self-Enhancement or Self-Verification: The Influence of Self-Guides*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Columbia University.
- Ercan, S. (2017). *Duygusal Zekâ ile Girişimcilik Arasındaki İlişki: Karabük Üniversitesi Girişimcilik Bölümü Öğrencileri Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Gardner, H. (2013). *Çoklu Zekâ Yeni Ufuklar*, Optimist Yayınları.
- Goleman, D. (2015 a). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* Banu Seçkin Yüksel (Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2015 b). *İşbaşında Duygusal Zekâ*, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gül, H., İnce, M. & Korkmaz, O. (2014). "Çalışma Yaşamında Duygusal Zekâ ve Bireylerin Duygusal Zekâ Düzeylerini Kullanabilme Becerileri Üzerine Bir Araştırma", *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), s.30-49.
- Gürbüz, D. D. S. & Şahin, D. D. F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. & Yüksel, M. (2008). "Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), s.174-190.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit Structural Equation Modelling: Guidelines For Determining Model Fit". *Electronic Journal Of Business Research Methods*, 6(1), p.53-60.
- Hoyle, R. H. & Panter, A. (1995), "Writing About Structural Equation Models," In R. H. Hoyle (Eds.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, p.158-176.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kimter, N. (2008). *Benlik Saygısı ve Dindarlık İlişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Kim, T. Y., Lin, X. & Kim, S. P. (2019). "Person-Organization Fit and Friendship from Coworkers: Effects on Feeling Self-Verified and Employee Outcomes", *Group & Organization Management*, 44(4), p.777-806. DOI: 10.1177/1059601117726632
- Konakay, G. (2010). *Duygusal Zekânın Akademisyenlerde Tükenmişlik ile İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Köksal, A. (2007). *Üstün Zekalı Çocuklarda Duygusal Zekayı Geliştirmeye Dönük Program Geliştirme Çalışması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lam, L. T. & Kirby, S. L. (2002). "Is Emotional Intelligence An Advantage? An Exploration of the Impact Of Emotional And General Intelligence On Individual Performance", *The Journal of Social Psychology*, 142(1), p.133-143.
- Lam, L. W. & Lau, D. C. (2012). "Feeling Lonely At Work: Investigating the Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships", *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), p.4265-4282.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1993) "The Intelligence of Emotional Intelligence", *Intelligence*, 17, p.433-442.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. & Bengül, S. (2012). "İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), s.213-226.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mushtaq, R., Shoib, S., Shah, T. & Mushtaq, S. (2014). "Relationship Between Loneliness, Psychiatric Disorders and Physical Health? A Review on the Psychological Aspects of Loneliness", *Journal Of Clinical And Diagnostic Research*, 8(9), p.1-4.
- Orçanlı, K. (2019). "Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), s.595-624.
- Özdemir, S., Alkan, A. & Erdem, R. (2016). "İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, CİEP Özel Sayısı, s.258-285.
- Özyıldırım, G. & Kayıkçı, K. (2019). "Örgütsel Yalnızlık Anketinin Geliştirilmesi ve İl Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Yalnızlıklarının İncelenmesi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52, s.137-164.
- Parlak, Ö. & Koçoğlu Sazkaya, M. (2018). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi", *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), s.149-165.
- Peplau, L. A. (1985). "Loneliness Research: Basic Concepts And Findings", I. G. Sarason and B. R. Sarason (Ed.), In *Social Support: Theory, Research and Applications*, Dordrecht/Boston/Lancaster, Martinus Nijhoff Publishers, p.269-286.
- Perlman, D. & Peplau, L. A. (1984). "Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings", In L. A. Peplau & S. Goldston (Eds.) *Preventing The Harmful Consequences Of Severe And Persistent Loneliness*, p.13-46. Rockville Maryland: National Institute of Mental Health.
- Perlman, D. & Peplau, L. A. (1998). Loneliness, in *Encyclopedia of Mental Health*, New York Academic Press, p.571-581.
- Rosen, L. H. (2006). *The Developmental Interplay of Behavioral Confirmation and Self-Verification*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The University of Texas, Austin.

- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). "Emotional Intelligence", *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), p.185-211.
- Seyle, D. C. & Swann, W. B. (2007). "Being Oneself in the Workplace: Self-Verification and Identity in Organizational Contexts", In C. A. Bartel, S. Blader and A. Wrzesniewski (Eds.), *Identity and the Modern Organization*, Psychology Press, p.201-222.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Swann, W. B. (1987). "Identity Negotiation: Where Two Roads Meet". *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), p.1038-1051.
- Swann, W. B. (2012). "Self-Verification Theory", In P. Van Lange, A. Kruglanski and E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology*, Sage: London, p.23-42.
- Swann, W. B. & Brooks, M. (2012). "Why Threats Trigger Compensatory Reactions: The Need for Coherence and Quest for Self-Verification". *Social Cognition*, 30(6), p.758-777.
- Swann, W. B. & Buhrmester, M. D. (2011). "Self-Verification: The Search for Coherence". In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook Of Self And Identity*, The Guilford Press 2nd Edition, p.405-424.
- Swann, W. B., Milton, L. P. & Polzer, J. T. (2000). "Should We Create a Niche or Fall in Line? Identity Negotiation and Small Group Effectiveness", *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(2), p.238-250.
- Swann, W. B., Rentfrow, P. J. & Guinn, J. (2003). "Self-Verification: The Search for Coherence". In M. R. Leary and J. Tangney (Eds.), *Handbook of Self And Identity*, Guilford Press, New York, p.367-383.
- Şahin, S., Aydoğdu, B. & Yoldaş, C. (2011). "Duygusal Zekâ ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler: Eğitim Müfettişleri Üzerinde Bir Araştırma", *İlköğretim Online*, 10(3), s.974-990.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). "Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (MEB Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)", *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), s.117-128.
- Tekin, V. N. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Pazarlama Araştırmaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A. Ş.
- Thatcher, S. M. B. & Zhu, X. (2006). "Changing Identities in a Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification, and Telecommuting", *Academy of Management Review*, 31(4), p.1076-1088.
- Tözün, M. (2010). "Benlik Saygısı", *Actual Medicine*, 18(7), s.52-57.
- Tuğrul, C. (1999). "Duygusal Zekâ", *Klinik Psikiyatri*, 1, s.12-20.
- Turhan, Ö. & Paksoy, M. (2019). "Duygusal Emeğin Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yaşamda Yalnızlığın Düzenleyici Rolü", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 41(2), s.516-535.
- Uçel, E. B. (2016). *Self-Verification Strivings in Organizational Settings*. (Unpublished Doctoral Dissertation). İzmir Ekonomi Üniversitesi İşletme Enstitüsü, İzmir.
- Uçel, E. B., Atabay, R. G., Güneri Çangarlı, B. & Günerergin, M. (2017). "Örgütlerde Bireylerin Öz Doğrulama Çabaları", 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara, s.182-187.

- Wong, C. S. & Law, K. S. (2002). "The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study." *Leadership Quarterly*, 13, p.243-274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the Workplace*, (Unpublished Doktoral Dissertation), University of Canterbury, Christchurch New Zealand.
- Wright, S. L. (2007). The Experience of Loneliness in Organisational Settings, <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/1856> New Zealand: University of Canterbury, p.1-36.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T. (2006). "Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development", *New Zealand Journal Of Psychology*, 35(2), p.59-68.
- Yaşar, M. R. (2007). "Yalnızlık", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), s.237-260.
- Yavuzer, H. (2000). *Okul Çağı Çocuğu*. 4.basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yelkikalan, N. (2006). "21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği: Duygusal Zekâ", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 39, s.39-51.
- Yeşilyaprak, B. (2001). "Duygusal Zekâ ve Eğitim Açısından Doğurguları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25, s.139-146.
- Young, R. C., Biggs, J. T., Ziegler, V. E. & Meyer, D. A. (1978). "A Rating Scale for Mania: Reliability, Validity and Sensitivity", *The British Journal of Psychiatry*, 133(5), p.429-435.
- Zhou, X. (2018). "A Review of Researches Workplace Loneliness", *Psychology*, 9, p.1005-1022. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.95064>

	R&S - RESEARCH STUDIES ANATOLIA JOURNAL		
	https://dergipark.org.tr/rs	Vol:4, Issue:4; pp:244-254	

SOCIAL AND HUMAN SCIENTIFIC

Kara, M.A. & Genç, K.Y., (2021). "Kooperatiflerde Kurumsal Yönetişimin Uygulanabilirliğinin Kurumsal Yönetişim Teorileri Bağlamında Tartışılması: Teorik Bir Çerçeve", R&S - Research Studies Anatolia Journal, Vol:4 Issue:4; pp:244-254

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetişim, Kooperatif, **Keywords:** Corporate Governance, Cooperatives, Social Dayanışma Ekonomisi Economics

Makale Türü Araştırma Makalesi

KOOPERATİFLERDE KURUMSAL YÖNETİŞİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN KURUMSAL YÖNETİŞİM TEORİLERİ BAĞLAMINDA TARTIŞILMASI: TEORİK BİR ÇERÇEVE

*Discussing the Applicability of Corporate Governance in Cooperatives in Context of
Corporate Governance Theories: A Theoretical Framework*

Mehmet Akif KARA¹
Kurtuluş Yılmaz GENÇ²

Geliş Tarihi / Arrived Date 12/08/2021	Kabul Tarihi / Accepted Date 14/10/2021	Yayınlanma Tarihi / Published Date 31/10/2021
--	---	---

ÖZ

Küresel kapitalizmin yaşadığı yapısal krizlerin etkisi ile birlikte kooperatiflerin varlığı yeniden tartışılmaya ve gündeme gelmeye başlamıştır. Bu bağlamda kooperatiflerin yeni döneme uygun bir şekilde örgütlenmeleri ve yönetimden kaynaklanan sorunlarının tespit edilerek çözüme kavuşturulmaları elzemdir. Bu noktada, özellikle 1990'lardan itibaren gündeme gelen kurumsal yönetim tartışması kooperatiflerin bu sorunlarını çözüme kavuşturması muhtemel bir süreç olarak değerlendirilebilir. Literatür taraması yöntemi ile yapılan bu makale çalışması ile birlikte alan araştırması yapacak olan araştırmacılara yönelik öneriler de verilmektedir. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kooperatifler ve kurumsal yönetim kavramları teorik olarak ele alınmaktadır. İkinci bölümde ise kurumsal yönetim ile ilişkili olarak değerlendirilen teorilerin ve ilkelerin kooperatifçilik ilkeleri ile ilişkisine dair teorik bir tartışma yürütülmektedir. Sonuç olarak kurumsal yönetim ilkeleri ve teorileri ile kooperatifçilik ilkeleri arasında çok sayıda benzerlik bulunmaktadır.

ABSTRACT

With the effect of the structural crises experienced by global capitalism, the existence of cooperatives has started to be discussed and brought to the agenda again. In this context, it is essential that the cooperatives are organized in accordance with the new period and that the problems arising from management are determined and resolved. At this point, the corporate governance debate, which has been on the agenda especially since the 1990s, can be considered as a process that is likely to solve these problems of cooperatives. Along with this article study, which was carried out with the literature review method, suggestions for researchers who will conduct field research are also given. The study consists of two parts. In the first part, the concepts of cooperatives and corporate governance are discussed theoretically. In the second part, a theoretical discussion is carried out on the relationship between the theories and principles considered in relation to corporate governance and the principles of cooperatives. As a result, there is a lot of similarity between the principles and theories of corporate governance and the principles of cooperatives.

¹  Öğr. Gör. Dr., Giresun Üniversitesi, Eynesil Kamil Nalbant MYO Öğretim Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, akifkara28@gmail.com GİRESUN / TÜRKİYE

²  Prof. Dr., Giresun Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kyilmazgenc@gmail.com GİRESUN / TÜRKİYE

GİRİŞ

1990'lı yıllarda yaşanan şirket skandallarının ardından gündeme gelen kurumsal yönetim artık kooperatifler başta olmak üzere 3. sektör örgütlerinde ve aile işletmelerinde de gündeme alınmaktadır. Dünyada öne çıkan çeşitli kooperatiflerde kurumsal yönetim uygulanması gündeme alınırken Türkiye'de henüz pratik anlamda bir süreçten bahsetmek mümkün değildir.³

Buna karşı Kooperatiflere ilişkin planlamada kurumsal yönetişimin uygulanmasına ilişkin öneriler yer almaktadır. Öncelikli olarak kurumsal yönetişim ilkeleri ve teorileri ile kooperatifçilik ilkeleri arasında bir ilişkinin teorik olarak ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışmada ve çalışmanın üretildiği tez araştırmasında bu tartışma bir model üzerinden nicel araştırma yöntemi kullanılarak çözümlenmeye çalışılmıştır. Bu makalede ise ilgili tartışma teorik olarak ele alınmaktadır.

OECD'ye göre kurumsal yönetişim; firmaların yönetimi, yönetim kontrolü ve performansına odaklanarak firmaların sahipleri ile yönetim arasındaki ilişkiler sistemini temsil etmektedir. Kooperatiflerde ise kooperatif sahibinin ortaklar olması ve yönetimin de ortaklar arasından seçilmesine karşı yapılan araştırmalarda geleneksel kooperatiflerin doğasında olan çeşitli sorunların bir "temsil" sorununa neden olduğu ortaya konulmaktadır (Kalkan, 2019: 362). Kooperatiflere ilişkin çalışan ve alanda öne çıkan isimlerden birisi olan Cook (1995) çalışmasında bu sorunları şöyle belirlemektedir: Bedavacılık, ufuk, portföy, kontrol ve etkileme maliyeti. Bu sorunlar nedeniyle kooperatif yönetimleri etkin olamamaktadır. Dolayısı ile etkin ve yetkin bir yönetimin kurulabilmesi için "yeni yönetim süreçlerinin" gündeme alınması ve tartışılması gerekmektedir.

İlgili konuya ilişkin olarak yurtiçinde çok az sayıda çalışma yapılmıştır. Kalkan (2019) ve Gürkan (2019) tarafından yapılan teorik çalışmalarda kooperatiflerde kurumsal yönetişimin uygulanabilir olduğu vurgulanmaktadır.

Yurtdışında ise Chaddad ve Iliopoulos (2013), Perilleux ve Szafarz (2015), Chaves vd. (2008), Jussila (2007), Bleger (2005), Tuominen (2009), Bijman ve Van Dijk (2009), Bijman ve Hendrikse (2012), Cook (2013) ve Leviten Reid (2009) kooperatiflerde kurumsal yönetişimin uygulanmasına ilişkin çeşitli çalışmalar yayınlamıştır. Bu çalışmalarda özellikle ortakların eğitim durumları, kooperatif politikaları ve şeffaf bilgilendirme süreçleri iyi yönetim üzerinde etkili faktörler olarak değerlendirilmektedir. Sonuç olarak; kooperatiflerde kurumsal yönetişimin uygulanmasının önemli ve pozitif etki yaratacağı belirtilmektedir.

Benzer şekilde, sosyal/dayanışma ekonomisi kavramı bağlamında kooperatifçilik ve yönetime ilişkin geliştirici tartışmalar yürütülmektedir. Bu noktada özellikle; Danimarka, İspanya, İsveç, Hollanda gibi ülkelere dönük araştırmalar daha fazladır. Konuya ilişkin olarak Kuhtala ve Tuominen (2014) tarafından yapılan bir bibliyografya çalışmasında; kooperatiflerin yönetimi ve özellikle yönetim kurulu üyelerinin seçimi konularında deneysel çalışmalara ve araştırmalara ihtiyaç olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Keza, kurumsal yönetişim uygulamalarının kooperatiflerde yaygınlaştırılması ve etkilerinin incelenmesi için tüketici, üretici, işçi kooperatifleri gibi farklı kooperatif türlerinde çalışmaların yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Yine, aynı çalışmaya göre; bu konuya ilişkin olarak yapılan çalışmaların coğrafi olarak ağırlıklı bir biçimde Avrupa ülkelerinde yapıldığı, bu nedenle diğer kıta ve ülkelerde yapılacak çalışmaların "bütünleyici" bir çerçeve oluşturabilmek için önemli olduğunun altı çizilmektedir.

2000 yılında Finlandiya Kooperatifleri Konfederasyonu (Pellervo) tarafından hazırlanan çalışmada; kooperatiflerin çalışma ortamlarının özellikle küreselleşme ile birlikte son dönemlerde daha karmaşık bir hale geldiği belirtilmektedir. Bu karmaşık süreci aşabilmek için ise şirketin çalışma ortamı ve kurumsal çözümleri, rakip kurumsal yapıları ile doğru ilişkiyi

³ Bakınız, Mondragon Kooperatifi. www.sosyalekonomi.org

keşfetmek ve yönetim için ölçülebilir hedefler belirlemelidir. Bu süreçler ise iyi bir yönetim uygulaması ile gerçekleştirilmelidir (Pellervo, 2000).

Bu çalışmanın amacı, 3. sektör örgütlenmesi olarak bilinen kooperatiflerde kurumsal yönetişimin uygulanabilirliğini teorik yaklaşımlar ve ilkeler bağlamında tartışmaktır. Bu çalışma aynı zamanda konuya ilişkin olarak yapılması muhtemel alan araştırmalarına da teorik bir çerçeve sunacaktır.

KOOPERATİFÇİLİK KAVRAMI VE İLKELERİ

Kooperatifçilik üzerine çalışmaları ile tanınan Ziya Gökalp Mülayim (1975: 13) kooperatifi bireylerin tek başlarına yapamayacakları veya birlikte yapmaları halinde en iyi şekilde ve en düşük maliyet ile yapmak üzere dayanışma temelinde ekonomik birliktelik olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, kooperatif örgütlenmelerinin, “*spekülatif kapitalist sektöre karşı fertleri birleştirerek iktisadi yönden onların savunmasını sağlamakla beraber, ortaklarının özel mülklerini ve işletme bütünlüklerini massetmemekte, aksine, onları müşterek bir ekonomik amaç uğruna birleştirmek suretiyle, onların ekonomik bağımsızlıklarını ve hürriyetlerini arttırmaktadır*”, demektedir.

Tarihsel olarak değerlendirildiğinde Sanayi Devrimi ile başlayan süreçte İngiltere’de işçi gruplarının tüketim kooperatifi kurarak “modern anlamda” bir kooperatifçiliğin başladığı vurgulanmaktadır. İlk kooperatif denemesini, ütopyik sosyalist olarak tanınan Robert Owen gerçekleştirmiştir. Owen ile aynı dönemlerde kooperatif öncülerinden olan Dr. William King ardından Rochdale Öncüleri öne çıkan deneyimlerdendir (Mülayim, 1975). Fransa ve Almanya gibi kapitalistleşmenin olduğu ülkelerde de farklı deneyimler benzer dönemlerde gerçekleştirilmiştir.

Türkiye’de ise Mithat Paşa’nın Memleket Sandıkları ile başlayan, Cumhuriyet ile birlikte bizzat Mustafa Kemal Atatürk tarafından yönlendirilen kooperatifleşme süreci aynı zamanda iktisadi kalkınmanın ve bunun topluma yansıtılmasının en önemli araçlarından birisi olarak kurgulanmıştır (Kocabaş Yıldırım, 2010).

Planlı ekonomi modelinin terk edilerek özellikle 1980’lerden sonra uygulanmaya başlanan neoliberal ekonomi politikalarının “özelleştirmeci” yanı nedeniyle kooperatifler göz ardı edilmeye başlanmıştır. Ancak son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerin farklı krizlerle bütünleşmesi ve bunun özellikle üreticilerin aleyhine sonuçlar doğurması karşısında yeniden tartışılmaya başlanmıştır. Sosyal ekonomi politikaları uygulayan Finlandiya gibi ülkelerde yaygın olan kooperatifleşmenin başarılarını ve toplumsal etkisini görmek mümkündür.

Kapitalist sistem içerisinde yer almasına karşı ona karşıt ve alternatif bazı öğeleri de bünyesinde bulundurması hasebiyle her dönemde ilgi çekici örgütlenme modeli olan kooperatifler özellikle tarım alanında yaşanan kapitalist dönüşümün üreticiler ve küçük işletmeler aleyhine etkileri nedeniyle son yıllarda gündeme gelmiş ve tartışılmaktadır. Tarım alanında yaşanan bu dönüşüm ve çözülmenin gıda krizi, ekolojik sorunlar, beslenme sorunları, güvencesiz istihdam, mevsimlik çalışma koşulları gibi çok farklı boyutlarda sorunlara neden olması alternatif örgütlenme biçimlerinin de açığa çıkmasını ve yaygınlaşmasını sağladığını ifade etmek mümkündür (Yıldırım, 2019: 29).

Alternatif örgütlenme biçimleri arasında yer alan *yeni nesil kooperatifçiliğin*⁴ aynı zamanda bir işletme modeli olarak da öne çıkması tartışmayı farklı boyutlarda ele almak zorunluluğunu getirmektedir. Türk kültürü açısından önemli bir yer tutan “imece kültürü” ile de doğrudan ilişkisi bulunan kooperatif anlayışının bu minvalde kültürel boyutları da bulunmaktadır (Kara, 2016). Konuya ilişkin olarak yapılan çalışmalarda ortaya konulan sonuçlarda üreticilerin tarım

⁴ Yeni nesil kooperatifçilik son yıllarda hem akademik alanda hem de pratik örgütlenme süreçlerinde sıkça gündeme gelmektedir. Daha fazla bilgi için; *Sosyal Ekonomi* blogunda yayınlanan çalışmalara bakılabilir (www.sosyalekonomi.org).

kooperatiflerinde yer almalarının nedenleri arasında “dayanışma” öne çıkmaktadır (Everest, 2015; Gökalp, 1975; Öngel, 2019).

Aynı zamanda kooperatiflerin kanun ile birlikte çerçevesi ve ortakların katılımı, yönetimi ve denetimi ile birlikte işletmelerin yaşaması muhtemel skandalları bir yönüyle aşmaları da bu tip örgütlenme modellerini öne çıkarmaktadır. Buna istinaden elde edilen kârın risturn ilkesi bağlamında ortaklara dağıtılması da ortakların kooperatif başarısı için daha fazla çaba sarf etmesini beraberinde getirmektedir. Bu da esastan işletmelerde yıllardır aranan “verimliliği” sağlamaktadır.

Uluslararası alanda kabul görmüş yedi kooperatif ilkesi bulunmaktadır (ICA): Gönüllü ve Açık üyelik, demokratik üye kontrolü, üyenin ekonomik katılımı, özerklik ve bağımsızlık, eğitim ve öğretim, kooperatifler arası işbirliği ve toplumsal yarar.

Gönüllü ve Açık Üyelik:

Bu ilkeye göre, kooperatiflere girişte eşitlik söz konusudur. Üyelik için gerekli olan özelliklere sahip olan herkes gönüllü olarak kooperatiflere üye olabilir veya üyelikten ayrılabilir. Bu ilke içerisinde tartışılan önemli meselelerden birisi “kooperatif üyeliğinden çıkma” hakkının kooperatif anamalı üzerinde değişime neden olabilmesidir. Yine benzer şekilde üyeliğe aykırı davranışta bulunanların ya da üyeliği gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirmeyenlerin yönetim kurulu kararı ile üyelikten çıkarılmalarının bu ilkeyi zedelediği tartışılmaktadır. Genel kabule göre, böyle bir durumda olanların üyelikten çıkarılmaları bu ilkeye zarar vermemektedir (Geray, 2014: 35).

Bu ilkeye göre, kooperatifler hizmetlerinden yararlanacak olan ve üzerlerine düşen sorumluluk ve yükümlülükleri benimseyen herkesin cinsiyet, ırk, din, dil vb. farklılıkları gözetilmeksizin herkese açık örgütlenmeler olduğu vurgulanmaktadır.

Demokratik Üye Kontrolü:

Kooperatifler, her üyenin eşit oy hakkı olduğu (tek üye tek oy), üyelerinin yönetim kurulunun belirlenmesi ve kararların alınmasına etkin olarak katıldığı, denetlediği ve yönettiği, seçilen yöneticilerin üyelere karşı hesap verme zorunluluğu olan demokratik örgütlenme biçimidir.

Üyenin Ekonomik Katılımı:

Kooperatif yönetmeliklerine göre her üyenin kooperatif anaparasına eşit katkıda bulunması gerekmektedir. Eğer, üyelik için bir *giriş aidatı/ödentsi* öngörülmüşse üyelerin bunu sağlaması elzemdir.

Özerklik ve Bağımsızlık:

Kooperatifler, üyelerinin yönettiği ve denetlediği örgütler olarak devlet başta olmak üzere diğer kuruluşlarla ilişkilerinde kendi üyelerinin demokratik denetimi ve kooperatif özerkliğini güvence altına almak zorundadır.

Eğitim, Öğretim ve Bilgi:

Kooperatifler üyelerine, seçilmiş temsilcilerine, yöneticilerine, çalışanlarına ve muhtemel paydaşlarına yönelik kooperatifçilik bilincini artıracak, faaliyet gösterdiği alana ilişkin tecrübe kazandıracak eğitim ve öğretim faaliyetleri yürütür.

Kooperatifler Arası İşbirliği:

Kooperatif yerel, ulusal ya da uluslararası alanda farklı örgütler ile birlikte çalışabilirler. Bu yol ile birlikte hem üyelerine etkin biçimde hizmet eder hem de kooperatifin büyümesine katkıda bulunurlar.

Toplumsal Yarar:

Kooperatifler salt üyelerinin ekonomik çıkarlarını yükseltmekten ziyade içerisinde buldukları toplumun sürdürülebilir kalkınması için çalışmak zorundadır. Son yıllarda, toplumun sürdürülebilir kalkınmasına katkıda bulunmayı amaçları arasına alan çok sayıda üretim ve tüketim kooperatifi kurulmuştur.

KURUMSAL YÖNETİŞİM KAVRAMI

Kurumsal yönetim kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Bu tanımlamalarda kavramın farklı yönleri öne çıkarılmaktadır. Previts vd. (2007) kurumsal yönetim *modelleri*, Kula (2006) *uygulamaları*, Claessens ve Tzioumuis (2006) *mekanizmaları*, Mintz (2005) *sistemleri* gibi farklı değerlendirmeleri öne çıkarmaktadır. Son tahlilde, kurumsal yönetim kavramı bir işletmede ortaklar (hak sahipleri) ile profesyonel yöneticiler (söz sahipleri) arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu bağlamda kurumsal yönetim; paydaşlarla birlikte, uyum bir sistem halinde geleceği ilişkin bir projeksiyon ile stratejik hedef ve amaçları gerçekleştirme imkanlarını artıran yeni bir yönetim yaklaşımıdır (Saklı, 2012).

Kurumsal yönetimin temel amacı, bir işletmenin gerçek finansal durumuna ilişkin tam ve doğru açıklamaların zamanında yapılmasını sağlamak, yönetimin özellikle hissedarlar veya potansiyel hissedarların çıkarlarının gözetilecek tarzda çalışmasını sağlamaktır (Şen, 2017: 35).

Kurumsal yönetimin son yıllarda önem kazanmasına neden olan çeşitli faktörler söz konusudur. Özellikle, 1990'lı yıllarda peş peşe yaşanan şirket skandalları bu sürece ilişkin ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Yönetim ve denetim alanında ortaya çıkan bu sorunların kurumsal yönetim ile birlikte çözüme kavuşturulacağı ön görülmüş ve birçok çalışma yapılmıştır. Cadbury, Greenbury, Hampel, Sarbaney Oxley raporları, OECD ilkeleri ve Türkiye'de SPK ilkeleri öne çıkan çalışmalardır (Aktan, 2006: 8). Elbette ki bu süreç o dönem yaşanan ekonomik krizlerle de ilintilidir.

Kurumsal yönetim alanında çalışan Doğan (2007:134-135) farklı etmenlerinde kurumsal yönetim uygulamalarını artırdığını ifade etmektedir. Bu etkenler;

- *Şirketlerin kontrolünün dikkat çekmesi*
- *Hissedar niteliklerinin değişmesi*
- *Emeklilik fonları ve sigorta şirketlerinin yatırım miktarının büyümesi*
- *İletişim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişime bağlı olarak yeni fikirlerin yayılması*
- *Kurumsal yatırımcıların birbirleriyle iletişim kurarak kurumsal yönetim gibi yatırımları açısından önemli gördükleri konuları biçimlendirmesi.*

Kurumsal yönetim 4 temel ilkeye sahiptir. Bunlar; şeffaflık, hesap verilebilirlik, adillik ve sorumluluktur. Bu temel ilkelerin kooperatif ilkeleri ile benzeştiği noktalar vardır (Gürkan, 2019). Özellikle; demokratik üye kontrolü, toplumsal yarar, demokratik katılım gibi ilkeler buna örnek gösterilebilir.

Literatürde kurumsal yönetim ile ilişkilendiren çok sayıda teorik yaklaşım vardır. Bu teorik yaklaşımlar arasında paydaş teorisi, temsil teorisi öne çıkarken diğer örgüt/yönetim teorileri de çeşitli bakış açıları ile birlikte kurumsal yönetim süreçlerine ilişkin yapılan araştırmalarda kullanılmaktadır.

KOOPERATİFLERDE KURUMSAL YÖNETİŞİMİN UYGULANABİLİRLİĞİNİN TEORİLER BAĞLAMINDA TARTIŞILMASI

Kooperatiflerde kurumsal yönetimin uygulanabilirliğine yönelik yurtdışında çok az sayıda araştırma yapılmıştır. Yurtdışında ise kooperatifçiliğin geliştiği ülkelerde konuya ilişkin nitel ve nicel araştırma yöntemleri ile teorik çalışmalar yapılmıştır.

Gürkan (2019) ve Kalkan (2019) tarafından yapılan çalışmalarda kooperatiflerde kurumsal yönetişimin uygulanmasına dair teorik bir çerçeve çizilmekte ve önerilerde bulunmaktadır. Özellikle, Gürkan (2019) tarafından yapılan çalışmada kooperatifçilik kanunu üzerinden kurumsal yönetişimin kooperatiflerde uygulanabilirliğine yönelik kapsamlı bir tartışma yürütülmektedir.

Gürkan (2019), çalışmasında herhangi bir nitel/nicel analiz veya alan araştırmasından ziyade kanun, yönetmelikler ve yaklaşımlar üzerinden teorik bir tartışma sürdürmüştür ve akabinde kooperatiflerde kurumsal yönetişimin uygulanabilir olacağını ifade etmektedir.

Özellikle, Sungkawati vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada ortaya konulan faydalar önemlidir ve kooperatifleri etkileyen sorunların çözümünde de kolaylık sağlamaktadır:

- Yönetime yetki devretmenin bir sonucu olarak ortaklar tarafından üstlenilmesi gereken bir maliyet olan aracılık maliyetlerinin azaltılması,
- İyi kurumsal yönetişimin etkisi olan sermaye maliyetinin düşürülmesi ve böylece risk seviyesinin düşmesi. Risk seviyesinin düşmesi ile birlikte kooperatifin kullandığı kaynaklar, fon vb. üzerindeki faiz oranının düşmesine neden olur.
- Kooperatifin imajını uzun vadede daha geniş kamuoyuna ulaştırır, değerini artırır. Kooperatifler için değer, öncelikle ortakların çıkarları ve korunması anlamına gelmektedir. Böylelikle, sıkça yaşanan güven sorunu ortadan kalkar ve itibarı artar.
- Kooperatiflerin misyon ve vizyonu bağlamında uyguladığı strateji ve politikalara yönelik kooperatif ortamında tüm paydaşların desteğini artırmak,
- Kooperatif kaynaklarının iyi geliştirilmiş örgütsel etkinliği içermesini sağlamak,
- Kooperatif yöneticilerinin iş birliği yapmasını sağlamak (denetçiler, yönetim kurulu ve diğer organlar arasında birliği sağlamak)

Hung (1998), yönetim bölümünün rolleri üzerine farklı teorik yaklaşımlardan faydalanarak bir tipoloji oluşturmuştur. Bu tipolojiler ve ilgili teoriler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Hung’un Yönetim Bilimi Rollerini Tipolojisi

Teori	Rolü	Açıklama
Kaynak Bağımlılığı Teorisi	Bağlantı	Yönetim kurulu, organizasyonu dış ortamına bağlar, özellikle değerli kaynaklara erişimi garanti eder.
Paydaş Teorisi	Koordinasyon	Çeşitli paydaşların çıkarlarını koordine eder.
Vekâlet Teorisi	Kontrol	Yönetim kurulu, yönetimin, yönetim kurulu tarafından temsil edilenlerin çıkarlarıyla uyumlu olmasını sağlar.
Temsil Teorisi	Strateji	Yönetimin, organizasyonun en uygun (optimal) performansına yol açan kararların almasını sağlar.
Kurumsal Teori	Sürdürme	Yönetim kurulunun dış çevreyi anlayıp, analiz etmesini sağlar.
Yönetim Hegemonyası Teorisi	Destek	Yönetim kurulu, profesyonel yönetim kararlarının desteklenmesinde “yedek lastik” görevi görür.

Kaynak: Hung (1998)’den tarafımızca uyarlanmıştır.

- Kaynak bağımlılığı teorisi ve “bağlantı rolü”: Yönetim kurulu, organizasyonu dış ortamına bağlar, özellikle değerli kaynaklara erişimi garanti eder.
- Paydaş teorisi ve “koordinasyon rolü”: Çeşitli paydaşların çıkarlarını koordine eder.

- Vekâlet teorisi ve “kontrol rolü”: Yönetim kurulu, yönetimin, yönetim kurulu tarafından temsil edilenlerin çıkarlarıyla uyumlu olmasını sağlar.
- Temsil Teorisi ve “Strateji Rolü”: Yönetimin, organizasyonun optimal performansına yol açan kararların almasını sağlar.
- Kurumsal teori ve “sürdürme rolü”: Yönetim kurulu dış çevreyi anlayıp, analiz etmesini sağlar.
- Yönetim Hegemonyası Teorisi ve “Destek Rolü”: Yönetim kurulu, profesyonel yönetim kararlarının desteklenmesinde “yedek lastik” görevi görür.

Kooperatiflerin kapsam olarak büyüdüklerinde profesyonel yöneticiler ile çalışmaları mümkündür. Mondragon Kooperatifi örneğinde görüldüğü üzere kooperatife bağlı işletmelerde ve kooperatif merkezi yönetim kurulunda profesyonel yöneticiler istihdam edilmektedir (Mondragon Corporation, 2021). Bu durumda yönetilebilirlik açısından yönetim ve kontrol birbirinden ayrılmaktadır. Buna karşı, MacLeod ve Reed (2009), Mondragon Kooperatifinin büyümesi ile birlikte izlediği stratejilerin bir kooperatiften ziyade şirket gibi olduğunu ifade etmekte ve eleştirmektedirler. Özellikle, kooperatif üyesi olan işçiler ile üye olmayan işçilerin pozisyonları önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Karadeniz, 2019: 312).

Hansmann (1996), bir yönetişim yapısının tanımlamanın yolunun karar haklarını ve gelir haklarını ayırt etmek olduğunu ifade etmektedir. Karar hakları; kurumun stratejileri ve politikaları ile varlıkların kullanımı ve dolayısıyla bu varlıklarla çalışan kişilerin istihdamı konusunda kimin karar alabileceğini belirler. Yönetim ve kontrolün ayrışması ise kuramsal açıdan temsilcilik teorisinin konusu haline gelmekte ve tartışılmaktadır.

Bu bağlamda kurumsal yönetişim düzenlemelerinde de en çok kullanılan teori temsilcilik teorisi olmuştur. Kooperatiflerde özellikle büyüme sonrasında yaşanması muhtemel sorunların çözümü için profesyonel yönetici çalıştırılması ve bu esnada oluşması mümkün olan temsilcilik sorunlarının çözülmesi için kurumsal yönetişim uygulanması elzemdir. Eisenhardt (1989:58), temsilcilik teorisinin; temsilciyle işverenin arzu ve hedefleri çatıştığında temsilcinin işverenin lehine uygun biçimde davranıp davranmadığını izleme problemini ve diğer problemleri incelediğini vurgulamaktadır. Kooperatif ortaklarının da kooperatif yönetimi ile benzer problemler yaşaması muhtemeldir. Dolayısı ile temsilcilik teorisi bu bağlamda önemli bir kaynak olmaktadır.

Kooperatiflerin ekonomik sistem içerisinde giderek artan payları ve önemi ile birlikte özellikle tek başlarına üretim, işleme, pazarlama vb. süreçlere ilişkin tasarrufları elverişli olmayan küçük üreticilerin bir araya getirilerek bir güç haline gelmelerini sağlamaktadır (Zeuli ve Cropp, 2004: 79). Bunun yanı sıra serbest rekabete dayalı kapitalist ekonomik düzene ilişkin büyük sermayeli şirketler başta olmak üzere özel sermaye gruplarına karşı yerel ekonomiden de faydalanarak daha az maliyetle mal ve hizmet üretebilme becerileri ile birlikte tüketiciler lehine de faaliyet sürdürmektedirler (Bloom ve Hindrichs, 2011: 15).

Kooperatiflerde olası problemlerin başında gelen güvensizlik, kötü yönetim ve kötü yönetimin doğurduğu mali ve finansal olumsuzlukların çözülmesinde kurumsal yönetişim uygulaması iyi yönetim için önemlidir. Başarılı bir kurumsal yönetişim uygulaması sadece kaynakların verimli kullanılmasını ve israfın önlenmesini sağlayan bir koruyucu değil, aynı zamanda birçok ülkede yaşanan skandal ve krizlere karşı finansal şeffaflığın, kontrol edilebilirliğin ve ortakların/yatırımcıların korunmasının da güvencesidir (Doğan, 2007: 45).

Paydaş teorisi işletmeyi tanımlarken paydaşları öne çıkarmaktadır. Buna göre işletmenin paydaşların kolektif girişimi olarak nitelendirildiğini ifade etmek mümkündür. Paydaşlar ise devlet, hissedarlar, iş görenler, tedarikçiler, dağıtıcılar, müşteriler ve işletmeye finansman sağlayan tüm kuruluşlar olarak belirtilmektedir (Genç, 2020: 6). Bu teori ile kooperatif tanımı/amacı arasındaki ilişki esasında paydaş ve ortak arasındaki bağıntıda ortaya konulabilir.

Kooperatiflerin ortaklarının çıkarlarını savunan yapılar olması ve buna bağlı olarak “ortaklık katılımı” kavramı ile birlikte ortakların yönetime katılımının hem yasal olarak hem de fiili olarak sağlanması ile birlikte kurumsal yönetişimin ilkeleri arasında paydaş teorisi temelinde bir ilişki kurmak mümkündür. Kooperatifçilik ilkeleri arasında bulunan; ekonomik katılım, bilgilendirme, işbirliği, sorumluluk gibi ilkelerin paydaş teorisinin de temel argümanları olması bu ilişkiyi teorik anlamda kuvvetlendirmektedir.

Öne çıkan bir diğer teori ise vekâlet teorisidir. Panda ve Leepsa (2017), vekâlet teorisinin temelde pay sahipleri ile yöneticiler arasındaki ilişkiyi açıkladığını ifade etmektedir. Kooperatiflerde özünde yöneticiler ile ortaklar arasındaki asil-vekil sözleşmesinin yaşandığı kurumlardır. Bunun yanı sıra, kooperatiflerde yöneticilerin ortaklar arasından seçilmesi bu ilişkiden doğabilecek sorunları en az indirmektedir.

Ancak, kooperatiflerin - yurtdışında olduğu gibi - bağımsız üye veya profesyonel yönetici çalıştırmaları ve her bir paydaş grubunun kendisine ait çıkarları artırmak istediği ile uyumsuzluk ortaya koyması muhtemeldir. Bu uyumsuzluğun giderilmesi ya da işletme/kooperatif açısından dengede tutulmasının yollarından birisi de kurumsal yönetişimdir (Genç, 2020: 7).

Kurumsal yönetişim ile ilişkilendirilen bir diğer teori işletme maliyeti teorisidir. Bu teori rasyonellik ve etkinlik anlayışını temel almaktadır (Koçel, 2014: 59). Kooperatifler ve paydaşları arasında farklı biçimlerde karşılıklı işlemler ortaya çıkmaktadır. Özellikle, tarım kooperatiflerinde ortaklara verilen gübre vb. ortaklardan alınan tarım ürünleri, işlenmesi, pazarlanması vb. işlemler aynı zamanda kooperatiflerin rasyonel ve etkin yönetimi ile alakalıdır.

Kurumsal yönetişim işletme ile paydaşları arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir sistem olması ve bu teorisinin bu anlayışın ortaya çıkmasındaki rolü ele alındığında, kooperatiflerde kurumsal yönetişim anlayışının uygulanmasında rol oynaması muhtemel bir teorik yaklaşımdır.

Yönetim hegemonyası teorisi (Managerial hegemony theory) uyarınca mülkiyetin tabana yayılması ile birlikte firmanın büyük ortaklarının yönetimi kontrol etme gücü yok olmuştur (Mizruchi, 1993). Kooperatiflerde ise her bir ortağın eşit oy hakkının olması ile bu kontrol gücü sınırlandırılmıştır. Buna karşı, ortakların çıkarlarını gözetmekle yükümlü olan kooperatif yöneticilerinin ortakların beklentilerinin dışında kendi menfaatleri doğrultusunda faaliyet göstermeleri büyük bir yönetim krizine yol açacaktır. Dolayısı ile bu teorisinin önerdiği etkin ve verimli denetim modelleri ile birlikte kurumsal yönetişimin varlığı bu olası durumu ortadan kaldıracaktır.

Kaynak bağımlılığı teorisi, işletmenin çevresi ile olan ilişkilerini güçlülük-bağımlılık ekseninde analiz etmektedir. Bu teoriye göre işletmelerdeki “dış” yönetim kurulu üye sayısı arttıkça firmanın ihtiyaç duyduğu kaynakların aktarılmasının sağlanabileceğini öne sürülmektedir (Kalaycıoğlu, 2011: 69). Kooperatiflerde de “bağımsız yönetim kurulu üyelerinin” varlığının benzeri sonuçlara yol açabileceği öngörülebilir. Özellikle, kaynak bulmada sıkıntı yaşayan kooperatiflerin bu sorunlarının bu yöntemle çözülebilmesi muhtemeldir. Bu aynı zamanda çeşitli kooperatiflerde karşılaşılan yönetimden kaynaklanan temel problemlerin de ortadan kaldırılması imkânını doğuracaktır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sonuç olarak, küresel kapitalizmin yıkıcı etkileri ve krizlerin yapısal olarak örgütlenmeler üzerine sorun teşkil etmesi gibi genel nedenlerin yanı sıra kooperatifçiliğin hem kültürel hem tarihsel olarak dayanışma temelinde bir örgütlenme olması nedeniyle kurumsal yönetişimin ilkeleri ile ortaklaşmaktadır. Keza, işletmelerde hissedarlık ilişkisi maddi bir bağlılığa dayandırılmaktadır. Kooperatiflerde ise ortakların, işletme sahipliğinin, yönetimlerin ve ürün ile hizmetlerden faydalanan kişilerin aynı kişiler olduğu görülmektedir.

Kolektif bir yönetimin olduğu benzer kurumlarda yeni bir kurumsal yönetişim modelinin oluşturulması ve Türkiye iş piyasasına en uygun olan kurumsal yönetişim modelinin başta kooperatifler olmak üzere sivil toplum örgütleri gibi 3.sektör kurumlarına yönelik uyarlanması

gerekir. Kapitalizmin sürekli değişen ve rekabet nedeniyle ayakta kalmanın zor olduğu bir sistem olması hasebiyle kooperatiflerin bu boşluğu dolduran yapıları önem kazanmaktadır. Ancak özellikle yapı kooperatiflerinde sıkça karşılaşılan “haksız kazanç” vb. olumsuzlukların ortadan kaldırılması için kooperatiflerde kurumsal yönetişimin hukuki olarak sağlanan çerçevede uygulanması elzem hale gelmektedir.

Kurumsal yönetim sürecine ilişkin olarak geliştirilen teorik yaklaşımların kooperatifçilik ilkeleri ve amaçları ile doğrudan ilişkili olmaları ve bu teorilerin yaklaşımlarının kooperatifler için de söz konusu olduğu çalışmada ortaya konulmuştur. Özellikle; vekâlet, paydaş ve temsil teorilerinin kooperatiflerde yönetim kurulu ve ortaklar arasındaki ilişkileri açıklamada/değerlendirmede kullanılabileceği açığa çıkmıştır. Kooperatiflerin sürdürülebilir ve ortaklar başta olmak üzere paydaşlarının çıkarlarını üst seviyeye çıkarması için kurumsal yönetim modellerinden faydalanması elzemdir.

Bunun yanı sıra Gürkan (2019)’ın da belirttiği üzere Kooperatifçilik Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu’nda yer alan ifadelerin kurumsal yönetime uygun hale getirilmesi sürecin uygulanışını yukarıdan aşağıya doğru hızlandıracaktır. Keza, tarafımızca yapılan doktora tez çalışmasında, ortakların kurumsal yönetim algılarının yüksek olması ve kooperatifçilik ilkeleri ile kurumsal yönetim algısı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olması sonucu “aşağıda” bu sürece hazır bulunduğunu da ayrıca göstermektedir. Elbette ki bu teorik çerçeve tek başına yeterli değildir. Bu çerçevenin nicel, nitel araştırma yöntemlerinin kullanılarak öncelikle algının ölçülmesi ve farklı değişkenler ile ilişkilerinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu bağlamıyla, bu makalenin üretildiği tez araştırmasında bu eksiklik kapatılmaya çalışılmıştır.

Kooperatiflerde yaşanan yönetsel sorunlar, kooperatiflerin niteliksel olarak büyümesi noktasında sorun teşkil etmektedir. Yine büyüme halinde yönetim yetkilerinin neye istinaden paylaşılacağı tartışma konusu olabilmektedir. Dolayısı ile kooperatiflerin bu tür olası sorunlarının çözümü için kurumsal yönetimin uygulanması çözüm olacaktır.

Konuya ilişkin araştırma yapması muhtemel araştırmacılarında nitel ve nicel yöntemlerin kullanılarak, alan araştırmasına dayalı çalışmalar yürütmesi önerilmektedir. Yine, kooperatif yöneticileri ve ilgili kamu kurum kuruluşlarının da ivedilikle kurumsal yönetim uygulanabilirliğine ilişkin öneri, yönetmelik ve düzenlemeleri yapmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Aktan, C.C. (2006). Kurumsal Şirket Yönetimi, SPK Yayın.

Bijman, J. & Van Dijk, G. (2009). “Corporate Governance in Agricultural Cooperatives: A Perspective From The Netherlands”. International Workshop Rural Cooperation in the 21st Century: Lessons from the Past, Pathways to the Future Rehovot, June 15-17, Israel.

Bijman, J., Hendrikse, G. & Van Oijen, A. (2012). “Accommodating Two Worlds in One Organization: Changing Board Models in Agricultural Cooperatives”. Erim Report Series Research in Management. Holland: Rotterdam, 1-25.

Bloom, J.D. & Hinrichs, C.C. (2011). “Moving Local Food Through Conventional Food System Infrastructure: Value Chain Framework Comparisons and Insights”, Renewable Agriculture and Food Systems, 26 (1), 13-23.

Chaddad, F. R. & Iliopoulos, C. (2013). “Control Rights, Governance, and the Costs of Ownership Agricultural Cooperatives”. Agribusiness, 29(1), 3-22.

Claessens, S., ve Tzioumis, K. (2006). “Ownership and financing structures of listed and large non-listed corporations”. Corporate Governance: An International Review, 14(4): 266-276.

Doğan, M. (2007). “Şirketlerin Yönetiminde Temsil Sorunu ve Kurumsal Yönetim”, Muhasebe ve Denetime Bakış, 7(23), 134-135.

- Everest, B. (2015). "Tarım Kredi Kooperatiflerinde Ortakların Kooperatifçilik İlkelerini Algulamaları ve Yönetime Katılmalarını Etkileyen Faktörlerin Analizi Üzerine Bir Araştırma: Balıkesir Bölge Birliği Örneği". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Genç, K.Y. (2020). "Paydaş Odaklı Yönetim", (Ed. Kurtuluş Yılmaz Genç), Kurumsal Yönetişim, ss. 1-12, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Geray, C. (2014). Kooperatifçilik. Nika Yayınları, Ankara.
- Gürkan, S. (2019). "Türkiye'deki Kooperatiflerde Kurumsal Yönetişim İlkelerinin Uygulanabilirliği", *Balkan Journal of Social Sciences*, 8(16): 157-167.
- Hung, H. (1998). "A Typology of the Theories of the Roles For? Governing Boards". *Corporate Governance*. 6(2): 101-111.
- Kalaycıoğlu, O. (2011). "Kurumsal Yönetim Bağlamında Yönetim Kurulu Yapılarının İhracat Performansına Etkileri: Türkiye Örneği". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Kalkan, G. (2019). Kooperatiflerde Kurumsal Yönetim, (Derl. F. Serkan Öngel ve U. Dursun Yıldırım), *Krizle Karşı Kooperatifler*, ss.349-380, Notabene Yayınları, İstanbul.
- Kara, M. A. (2016). "Toplumsal Dayanışma Kavramı Temelinde İmece Kültürü: Tirebolu-Doğankent Yöresi Örneği", *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 53, 377-386.
- Karadeniz, R.F. (2019). "Ulusal Kooperatiflerden 'Neoliberal Kooperatiflere': Neoliberal Küreselleşme Sürecinde Kooperatiflerin Dönüşümü". (Derl. F.S.Öngel ve U.D. Yıldırım), *Krizle Karşı Kooperatifler*, ss.301-322, Notabene Yayınları, İstanbul.
- Kocabaş Yıldırım, Ö. (2010). Türkiye'de Tarımsal Kooperatifçilik Düşüncesinin Gelişimi, *Libra Kitap*, İstanbul.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım Yayınevi, İstanbul.
- Koçer, B. (2006). İçsel Bir Yönetişim Mekanizması Olarak Yönetim Kurulları: İMKB'de İşlem Gören Şirketlerin Yönetim Kurulu Yapısı ve İşlevleri Üzerine Bir Araştırma. Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, Ankara.
- Kula, V. (2006). Kurumsal Yönetim: Hissedarların Korunması Uygulamaları ve Türkiye Örneği. Papatya Yayıncılık, İstanbul.
- Macleod, G. & Reed, D. (2009). "Mondragon's Response to the Challenges of Globalization: A Multi-localization Strategy". (Edt. D.Reed ve J.J. MecMurtry), *Co-operatives in a Global Economy: The Challenges of Cooperating Across Borders*, ss.111-140, Cambirdge Scholars Publishing, Cambridge.
- Mintz, S. M. 2005. "Corpoarte Governance İn An İnternational Context: Legal Systems Financing Patterns And Cultural Varibales". *Corporate Governance: An International Review*, 13(5):582-595.
- Mizruchi, M.S. (1993). "Who Controls Whom? An Examination of the Relation Between Management and Boards of Directors in Large American Corporations". *Academy of Management Review*, 8(3): 426-435.
- Monks, R. & Minow, N. (2004). *Corporate Governance*, Blackwell Pub, Malden.
- Mülayim, Z.G. (1975). Genel ve Tarımsal Kooperatifçilik. Bilgi Yayınevi, Ankara.

- Panda, B. ve Leepsa, N.M. (2017). "Agency Theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives. Indian Journal of Corporate Governance", 10(1): 74-95.
- Previts G. J., Markarian, G. & Parbonetti, A. (2007). "The Convergence Of Disclosure And Governance Practices In The World's Largest Firms". Corporate Governance: An International Review, 15(2):294-310.
- Saklı, A.R. (2012). Stratejik Kurumsal Yönetişim, Nobel Yayınları, Ankara.
- Sungkawati, E., Prawoto, B. & Mere, K. (2018). "The Business Development Of Women's Cooperatives Through Good Corporate Governance And Joint Responsibility". European Journal of Research and Reflection in Management Sciences. 6 (4), 27-34.
- Şen, E. (2017). Kurumsallaşma ve Kurumsal Yönetişim, Beta Yayınları, İstanbul.
- Yıldırım, U. D. (2019). "Belediyeler ve Kooperatifler Ekseninde Türkiye Tarımında Alternatif Kamusal Deneyimleri; Olanaklar ve Sınırlar". (Derl. F. Serkan Öngel ve U. Dursun Yıldırım), Krize Karşı Kooperatifler, ss. 23-78. Notabene Yayınları, İstanbul.
- Zeuli, K. A., Cropp, R., & Schaars, M. A. (2004). Cooperatives: Principles and Practices in The 21st Century. Cooperative Extension Publishing, Madison.