

DUYGUSAL ZEKÂNIN İŞ YAŞAMINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE KARIYER İLİŞKİSİ: İLKOKUL ÖĞRETMENLERİ SAĞLIK VE SOSYAL YARDIM SANDIĞI¹

Yrd. Doç. Dr. Aşır ÖZBEK²
Yük. Lis. Öğr. Zeynep BOZTEPE

Öz

Duygusal zekâ kavramının önemi iş yaşamında ve sosyal hayatta giderek artmaktadır. Rekabetin arttığı günümüzde en uygun personeli istihdam etme sürecinde; eğitim, bilgi, beceri, yetenek vb. gibi faktörlerin yanı sıra duygusal zekâ faktörü de işverenler tarafından önemli bir kriter haline gelmektedir. İşe alımlarda duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin artı değerlerinin yüksek olabileceği ve işletmeye daha fazla katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. İşgörenlerin de duygusal zekâlarının etkisi ile hem kariyer hedeflerini gerçekleştirme hem de iş tatmini ve örgütsel bağlılık anlamında doyuma ulaşmaları beklenmektedir. Bu çalışma ile duygusal zekânın örgütsel bağlılık ve kariyer ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla İLKSAN (İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı Genel Müdürlüğünde) 2015- 2016 yıllarında çalışan personele yönelik bir anket çalışması yapılmıştır. Çalışmada Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Schutte vd. (1998) tarafından geliştirilen Duygusal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Kariyer beklentisi ölçeği ise uzman görüşü alınarak geliştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların kariyer beklentilerinin yükseldiğini, ancak örgütsel bağlılık seviyelerinin aynı oranda yükselmediği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Örgütsel Bağlılık, Kariyer

The Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment with Career Expectations in Business Life: Primary School Teachers Health and Social Support Fund

Abstract

The importance of emotional intelligence is increasing in work and social life. For employers, emotional intelligent has become very significant criteria along with education, knowledge, skill, and ability in today's competitive world. It is believed that high emotional intelligence will bring plus value in recruitments and it will contribute more to the enterprise. It is also expected that employees will fulfill their career plans, have job satisfaction, and organizational commitment thanks to emotional intelligence. In this study the influence of emotional intelligence on organizational commitment and career is analyzed. In this respect, the influence of emotional intelligence is examined in detail in terms of the detection of factors affecting career. For that purpose, questionnaires are held to personnel who worked in the years 2015-2016 at Primary School Teachers Health and Provident Fund General Directorate. The Organizational Commitment Scale developed by Meyer and Allen (1991) and the Emotional Intelligence Scale developed by Schutte et al. (1998) were used in this study. The career expectation scale was developed in the light of the expert opinion. The data obtained in the study were analyzed using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 22.0 program. It has been found that employees with high levels of emotional intelligence have higher career expectations, but lower organizational commitment levels

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Career

- 1 26-28 Mayıs 2016 tarihleri arasında İstanbul Üniversitesi'nde düzenlenen 15. Ulusal İşletmecilik Kongresinde sunulmuş olan "Duygusal Zekânın İş Yaşamında Örgütsel Bağlılığa ve Kariyere Etkisi: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı" başlıklı bildirisinin genişletilmiş halidir.
- 2 Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale MYO, Bilgisayar Teknolojileri Bölümü. ozbek@kku.edu.tr

Giriş

İnsanoğlunun yeryüzünde yaşamını sürdüren diğer tüm canlılardan ayıran en temel özelliği zekâsıdır. Gardner (1999), zekâ'yı “kültürel bir ortamda problemleri çözümlerken veya bir kültür grubu tarafından değer verilen ürünleri ortaya çıkarırken bilgiyi işlemeye yarayan biyopsikolojik bir potansiyel” olarak tanımlamaktadır. İnsanda var olan zekânın yanı sıra duygusal zekânın insan hayatındaki önemi yadsınamayacak derecede büyüktür. Duygusal zekâ kavramı, Daniel Goleman tarafından 1995 yılında yayınlanan “Duygusal Zeka” adlı kitap ile popüler bir kavram haline gelmiştir (Staff, 2001:1). Goleman (1995) duygusal zekâyı, kendi kendini harekete geçirebilme, diğerlerinin ne hissettiğini anlayabilme, dürtülere hakim olabilme, azim ve sebat gibi kararlılık ifade eden temel yaşam becerisi olarak tanımlamaktadır. Mayerve Salovey'e göre duygusal zekâ şu yetenek kategorilerinden oluşmaktadır: (a) kişinin kendinin ve diğerlerinin duygularını değerlendirmesi ve düzenlenmesi ve (b) duyguların problem çözümünde kullanılması. Baron, duygusal zekâyı “insanlarla sağlıklı iletişim kurabilme, ani gelişen olaylara karşı çok çabuk adapte olarak sorunların üstesinden gelebilme ve çevresel isteklere karşı daha başarılı olabilme yeteneği” olarak tanımlamıştır (Shelly ve Brown, 2004).

Duygularla anlam kazanan insan, aile yaşantısında, iş hayatında, sosyal hayatında hep duygusal zekâsı ile iletişim kurmaktadır. Duygusal zekânın yönetilmesi; bireyin kendi duygularını anlamaya çalışırken karşısındakinin de duygularını göz önünde bulundurabilmesi, bu duyguları anlamlandırabilmesi ve kontrolünü sağlayabilmesi, toplumun ya da bireyin duygusal beklentilerine uygun ve hayatında pozitif anlamda etki ve güçlü bir enerji ortaya çıkaracak bir şekilde bireysel stratejiler geliştirebilme süreci şeklinde düşünülebilir (Yaylacı, 2006:49).

Kişî yönetici olduğunda, duygusal zekâsı ile ekip ruhunu diri tutar, birlikte çalıştığı iş görenlerin motivasyonunu sağlayarak, performanslarının artmasına katkı yapar. Duygusal zekâsı yüksek olan personelin, çalıştığı işletmeye olan bağlılığı artmakta ve hissettiği pozitif duygularla hem kurumuna azami fayda sağlamakta, hem de kendi kariyeri için sürekli yatırım yapmaktadır. Diğer taraftan duygusal zekâsı düşük olan yönetici, ekip ruhunu yok ederek, işgörenlere sadece ücret karşılığı çalıştığını ve onlardan sadece işlerinin yapmalarını gerektiğini hissettirerek; onların birbirleriyle iletişimini, performansını ve motivasyonunu düşürmekte ve böylece kurumun üretkenliğini ve verimini negatif yönde etkilemektedir.

Diğer bir açıdan baktığımızda ise; iş başarısı ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılmış olan bir takım araştırmalarda, iş başarısı üzerinde duygusal zekânın bilişsel zekâyı oranla çok daha fazla etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bilişsel zekânın, iş başarısı üzerindeki etkisi ortalama %6 oranında iken, duygusal zekânın %27 kadar bir etki oluşturduğu yapılan pek çok araştırma ile ortaya konmuştur (Akgül, 2011:24). İşgören alımlarında duygusal zekâsı yüksek olan personelin alınması, kurumun geleceği için de önem arz etmektedir. Duygusal zekâsı yüksek

olan personel çalıştığı kuruma artı değer katarak yükselmekte, bunun sonucu olarak, astlarına örnek teşkil ettiğinden, kurum verimliliğinin ve itibarının artmasına katkıda bulunmaktadır.

Duygusal zekâ ile ilgili araştırmaları incelendiğinde; Goleman'ın 1995 yılında yayınladığı “Duygusal Zekâ” adlı kitabında duygusal zekâ kavramını ortaya attığı kabul edilmekle birlikte, Goleman'ın kitabından önce de literatürde bu kavramla ilgili araştırmaların bulunduğu görülmektedir. Ancak bu araştırmalarda duygusal zekâ; sosyal zekânın bir çeşidi olarak incelenmiştir (Poon ve Teng, 2002:59). Kökeni 1920'li yıllara dayanan duygusal zekâ kavramı, 1990'lara kadar çok az ilgi görmüştür (Mayer ve Salovey, 1997). 1995 yılına gelindiğinde ise Goleman tarafından duygusal zekâ kavramı tüm dünyaya duyurulmuş ve literatürde bu kavram ile ilgili bir çok çalışma yer almaya başlamıştır (MayerveSalovey, 1990; Ryback, 1998; Cooper ve Sawaf, 1999; Baron ve Parker, 2000; Ciarrochive Forgas, 2001; Matthews vd., 2004; Merlevede vd., 2006).

Harvard Üniversitesi'nde, Rosenthal vd. 1980 yılında yaptıkları bir araştırmada, başkalarının duygularını anlayabilen insanların, sosyal yaşamlarında olduğu kadar, iş yaşamlarında da başarı sağlayabileceklerini ortaya çıkarmıştır (Chernis, 2000: 4). Acar (2001), banka şube müdürleri üzerine yaptığı alan araştırmasında duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisini araştırmıştır. Yöneticilerin liderlik vasıfları duygusal zekâ temel alınarak düşünülmüş, çalışanlar için örnek teşkil ettiği, yönetici ve çalışanın arasındaki olumlu ilişkinin aynen müşterilere yansıtacağı bunun da örgütün etkinliği ve verimliliğine olumlu etki yapacağından liderlerin duygusal zekâlarının önemine değinmiştir. Marshall (2001), yaptığı çalışmada kendi duygu ve yeteneklerinin farkında olan bireylerin, duygusal zeka içinde öz bilinç faktörünün, sosyal yaşamdaki ilişkilerde daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Akın (2004), işletmelerde duygusal zekânın üst kademe yöneticiler ile astları arasındaki çatışmalar üzerindeki etkilerini incelemiştir. Duygusal zekâsı yüksek yöneticilerin işe alımlarda önemsenmesi ve yöneticilere duygusal zekâ ile ilgili eğitimlerin verilmesi gerektiğini önermiştir. Rekabetin arttığı çalışma hayatında işletmelerin mensupları arasındaki çatışmalarla zaman kaybetmemesi için duygusal zekâ kavramının yönetici açısından önemine vurgu yapmıştır. Montes-Berges ve Augusto (2007), hemşirelik öğrencilerinin duygusal zeka ve ilişkili faktörlerinin araştırıldığı bir çalışmada; duygusal zekası yüksek öğrencilerin duygusal sorunların tedavisinde daha yetenekli ve sosyal ilişkilerde daha deneyimli olduklarını belirlemiştir. Delice ve Günbeyi (2013) 113 polis liderinin duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi ile ilgili yapmış oldukları araştırmada, polis liderlerinin duygusal zekâ seviyeleri ile liderlik davranışları arasında pozitif, kuvvetli ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Titrek (2013), duygusal zeka'nın gündelik ve iş hayatındaki önem ve etkilerini değerlendirerek insanların birbirleriyle iyi ilişkiler kurmasına, birbirlerine uyum sağlamasına yardımcı olan becerileri ve birbirini tamamlayan, destekleyen ve biri diğerinin yardımcısı olan yetenekler olarak görmek gerektiğini vurgulamış-

tır. Gezgin (2014), duygusal zekâ ya da matematiksel zekânın ya yetenek ya da zekâ olarak tanımlanması gerektiğini belirtmiştir. Fettahlıoğu ve Sünbül (2015) duygusal zeka ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla bir devlet üniversitesinde 136 idari personel üzerinde çalışma yapmıştır. Elde edilen bulgular, duygusal zekanın psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından bazılarını pozitif yönde etkilediğini ve aralarında anlamlı ilişkiler olduğunu desteklemiştir. Uğurlu ve Şakar (2015), spor yapan ve yapmayan 179 üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ ve mutluluk düzeylerini karşılaştırmıştır. Yapılan analizleri sonucunda spor yapma değişkenine göre spor yapanlar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet değişkenine göre duygusal zeka alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Akduman ve Akaydın (2016), 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın Çubuk ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda okul öncesi eğitime devam eden 60 ay ve üzeri çocukların ve annelerinin duygusal zeka düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmaya katılan çocukların, duygusal zeka alt ölçeklerinde ve toplam puan ortalamalarında kardeş sayısı, doğum sırası, annenin eğitim düzeyi ve mesleği değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı belirlenmişken; çocukların cinsiyetine, okul öncesi eğitim kurum türüne, okul öncesi eğitim kurumundaki yılına ve annenin yaşına göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.

Bu çalışma ile çalışma hayatında duygusal zekanın örgütsel bağlılık ve kariyer ilişkisi araştırılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalar sosyal yaşamda sorunların çözümünde duygusal zekanın önemini vurguladığından bizim çalışmamıza da temel oluşturmuştur. “Erkeklerin ve kadınların iş yerlerine duydukları örgütsel bağlılıkları aynı mıdır?” ve “Çalıştıkları işyerinden kariyer beklentileri kıyaslanabilir mi?” ayrıca bu kapsamda “Duygusal zekanın rolü ne düzeydedir?” soruları bize bu araştırmayı yapmaya itmiştir. Bu amaçla İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı Genel Müdürlüğünde (İLKSAN) 2015- 2016 yıllarında çalışan personel üzerinde uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Modern dünyada gelişen teknoloji, artan nüfus, insanların sosyal yaşamdaki değişimleri ve hızla gelişen sosyo-psikolojik konular her gün bir araştırma konusu doğurmaktadır. Dolayısıyla duygusal zekayı, örgütsel bağlılık ve kariyer ilişkisi boyutunda irdelemek kanımızca literatüre faydalı sonuçlar sunacaktır.

Yöntem

Bu araştırma Ankara ilinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir kuruluş olan İLKSAN çalışanları üzerinde yapılmıştır. Toplam olarak 50 sorudan oluşan anket geliştirilmiştir. Anket ile kurumda çalışan 110 personele sorular yönetilmiştir. Anket yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılmıştır. Anket üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla “Cinsiyet”, “Yaş”, “Medeni Durumu” ve “Çalışma Yılı” ile ilgili 4 adet soru sorulmuştur. İkinci bölümde katılımcıların kariyer planlama ile ilgili düşüncelerini belirlemek

amacıyla 22 soru sorulmuştur. Üçüncü bölümde ise katılımcıların örgütsel bağlılığını belirlemek amacıyla 24 adet soru sorulmuştur. Soruların cevaplandırılmasında 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum).

Çalışmada; Schutte vd. (1998) tarafından geliştirilen **Duygusal Zeka Ölçeği** kullanılmıştır. Duygusal zekanın ölçümünde 8 adet soru sorulmuştur. Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen **Örgütsel Bağlılık Ölçeği** kullanılmıştır. Kariyer beklentisi ölçeği ise uzman görüşleri doğrultusunda geliştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Anket sorularına verilen cevapların ortalamaları alınarak 5'li Likert Ölçeği aralıklarına göre değerlendirme yapılmıştır. Tablo 1'de Likert Ölçeği aralık değerleri verilmiştir.

*Tablo 1
5'li Likert Ölçeği Aralık Değerleri*

Ağırlık	Seçenek	Sınırlar
1	Kesinlikle katılmıyorum	1,00 - 1,80
2	Katılmıyorum	1,81 - 2,60
3	Kararsızım	2,61 - 3,40
4	Katılıyorum	3,41 - 4,20
5	Kesinlikle katılıyorum	4,21 - 5,00

Kariyer, örgütsel bağlılık ve duygusal zekâ verilerinin katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı fark gösterip göstermediğinin belirlenmesine çalışılmıştır. Bunun için öncelikle kariyer, örgütsel bağlılık ve duygusal zekâ verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla One-sample Kolmogorov Smirnov testi uygulanmıştır. Test sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği görülmüş ve bu karşılaştırmalarda parametrik olmayan veriler için kullanılan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Burada elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 2'de görüleceği üzere ölçeklerin Cronbach Alpha'sı kariyer planlama ölçeği 0,781; örgütsel bağlılık ölçeği 0,585 ve duygusal zekâ ölçeği 0,847 olarak saptanmıştır. Elde edilen bu değerler uygun bir güvenilirliğin olduğunu işaret etmektedir. Dolayısıyla araştırmaya geçilmesinde herhangi bir problem görülmemiştir.

Tablo 2
Ölçeklere Göre Güvenirlilik Analizi

	Cronbach'sAlpha	Standartlaştırılmış Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Kariyer Beklentisi	0,781	0,785	22
Örgütsel Bağlılık	0,585	0,595	11
Duygusal Zekâ	0,847	0,856	14

Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgilerine ilişkin frekans değerleri %60,9 oranında erkek, %39,1 oranında kadın, %64,5 oranında evli, %35,5 oranında bekâr çalışan olduğu görülmüştür. Yaş değişkeni için elde edilen frekans değerlerine göre %35,5 oranında 26-30 yaş, %31,8 oranında ise 40 yaş üzerinde çalışan olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi değişkeni için elde edilen değerlere göre %64,6 oranında 7 yıldan az süre çalışanlar, %29,1 oranında 15 yıl üzeri süre çalışanlar bulunmaktadır.

Tablo 3'deki verilere göre araştırmaya katılan çalışanların duygusal zekâ algıları ile ilgili ölçekte ortalama 3,46 ile katılıyorum düzeyinde belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğine verilen cevaplar için ortalama 3,04 ile kararsızım düzeyinde tespit edilmiştir. Kariyer beklentisi ölçeğine verilen cevaplar için ortalama 3,18 ile yine kararsızım düzeyinde olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmaya katılan çalışanlar, duygusal zekâ olarak kendilerini yeterli düzeyde görmekte olup, çalıştıkları kurumla ilgili örgütsel bağlılık düzeyleri ile kariyer beklentilerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3
Ölçek Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	Standart sapma
Kariyer Beklentisi	110	3,18	0,50
Örgütsel Bağlılık	110	3,04	0,47
Duygusal Zekâ	110	3,46	0,59

Katılımcıların demografik özelliklerine göre **kariyer beklentisi**, örgütsel bağlılık ve **duygusal zekâ** düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda cinsiyet değişkeninde gruplar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Medeni durum, yaş ve çalışma süresi değişkenlerinde ise gruplar arası anlamlı farklar görülmüş olup bu farklarla ilgili analiz sonuçları aşağıda Tablo 4'de verilmiştir.

*Tablo 4
Medeni Durumlarına Göre Çalışanların Görüşleri*

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı
Kariyer Beklentisi	Evli	71	62,18	4414,50
	Bekâr	39	43,35	1690,50
Örgütsel Bağlılık	Evli	71	56,93	4042,00
	Bekâr	39	52,90	2063,00
Duygusal Zekâ	Evli	71	56,34	4000,00
	Bekâr	39	53,97	2105,00

*Tablo 5
Medeni Durumlarına Göre Çalışan Görüşleri Arasındaki Farklılık Düzeyini Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

	Kariyer Beklentisi	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Zekâ
Mann-Whitney U	910,500	1283,000	1325,000
Wilcoxon W	1690,500	2063,000	2105,000
Z	-2,975	-0,639	-0,372
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,003 *	0,523	0,710

* P<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Tablo 4 ve 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre **kariyer beklentisi** ölçeğinde evli ve bekâr çalışanlar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu ölçekte evli çalışanların **kariyer beklentisi** düzeylerinin bekâr olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir (P<0,05).

Tablo 6 ve 7'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan çalışanların yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde; **kariyer beklentisi**, örgütsel bağlılık ve **duygusal zekâ** ölçeklerinde anlamlı farklar olduğu görülmüştür. **Kariyer beklentisi** ölçeğinde 35 yaş üzeri çalışanların, kariyer beklentileri daha alt yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde yüksek olarak belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde 36-40 yaş grubu çalışanların örgütsel bağlılıkları diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. **Duygusal zekâ** ölçeğinde de 36-40 yaş grubu çalışanların duygusal zekâ ortalaması diğer yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6

Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Görüşleri Arasındaki Farklılık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Kariyer Beklentisi	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Zekâ
Chi-Square	26,470	9,891	23,930
Df	4,000	4,000	4,000
Asymp. Sig.	0,000 *	0,042 *	0,000 *

* P<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Tablo 7

Yaş Gruplarına Göre Çalışanların Görüşleri

	Yaş	N	Sıra Ortalaması
Kariyer Beklentisi	20-25	7	20,50
	26-30	39	56,79
	31-35	18	32,67
	36-40	11	75,64
	40 ve üzeri	35	66,47
Örgütsel Bağlılık	20-25	7	62,00
	26-30	39	58,28
	31-35	18	35,56
	36-40	11	69,27
	40 ve üzeri	35	57,03
Duygusal Zekâ	20-25	7	59,00
	26-30	39	49,33
	31-35	18	39,72
	36-40	11	96,09
	40 ve üzeri	35	57,03

Tablo 8

Çalışma Sürelerine Göre Çalışanların Görüşleri

	Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması
Kariyer Beklentisi	3 yıldan az	43	47,08
	4-7 yıl	28	43,64
	8-12 yıl	3	35,33
	12-15 yıl	4	51,75
	15 yıl üzeri	32	79,55
Örgütsel Bağlılık	3 yıldan az	43	61,09
	4-7 yıl	28	46,04
	8-12 yıl	3	60,33
	12-15 yıl	4	3,00
	15 yıl üzeri	32	62,38
Duygusal Zekâ	3 yıldan az	43	44,60
	4-7 yıl	28	44,75
	8-12 yıl	3	75,33
	12-15 yıl	4	60,50
	15 yıl üzeri	32	77,06

Tablo 9

Çalışma Sürelerine Göre Çalışanların Görüşleri Arasındaki Farklılık Düzeylerini Gösteren Kruskal Wallis Testi

	Kariyer Beklentisi	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Zekâ
Chi-Square	26,536	16,403	24,170
Df	4,000	4,000	4,000
Asymp. Sig.	0,000 *	0,003 *	0,000 *

* P<0,05 düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Tablo 8 ve 9'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan çalışanların çalışma sürelerine göre değerlendirilmesinde; **Kariyer Beklentisi**, **Örgütsel Bağlılık** Ve **Duygusal Zekâ** ölçeklerinde anlamlı farklar olduğu görülmüştür. **Kariyer Beklentisi** ölçeğinde 15 yıl üzeri çalışma süresi bulunanların kariyer beklentisi çalışma süresi daha az olanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. **Örgütsel Bağlılık** ölçeğinde çalışma süresi 3 yıldan az olanlar ile 15 yıl üzeri olanların diğer gruplara göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür. **Duygusal Zekâ** ölçeğinde çalışma süresi 15 yıl üzeri olan çalışanlar ile çalışma süresi daha az olanlar arasında anlamlı fark belirlenmiştir.

Araştırmanın temel amacında belirtilen duygusal zekânın iş yaşamında örgütsel bağlılı ve kariyer beklentisi ilişkisini belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 10'da verilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile kariyer beklentileri arasında Tablo 10'da görüldüğü gibi anlamlı bir korelasyon olduğunu görülmüştür ($P < 0,05$). Korelasyon pozitif yönde 0,61 düzeyinde gerçekleşmiş olup, duygusal zekâ ile kariyer arasında orta düzeyde bir pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 10

Duygusal Zekâ ile Kariyer Beklentisi Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analiz Sonuçları

		Duygusal Zekâ	Kariyer Beklentisi
Duygusal Zekâ	Spearman's rho	1	0,664 **
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	110	110
Kariyer Beklentisi	PearsonCorrelation	0,664 **	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	110	110

** Korelasyon çift yönlü 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 11

Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analiz Sonuçları

		Duygusal Zekâ	Örgütsel Bağlılık
Duygusal Zekâ	Spearman's rho	1	0,131
	Sig. (2-tailed)		0,173
	N	110	110
Örgütsel Bağlılık	PearsonCorrelation	0,131	1
	Sig. (2-tailed)	0,173	
	N	110	110

Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında Tablo 11'de görüldüğü gibi anlamlı bir korelasyon olduğunu anlaşılmaktadır ($P < 0,05$).

Sonuç ve Öneriler

Entelektüel zekânın katkısı bilim alanında önemli bir unsur olmasına rağmen, bazı alanlarda yeterli gelmemektedir. Özellikle sosyal bilimlerde duygusal zekâ kavramının önemi gittikçe artmaktadır. Örgüt kültürünün geliştirilmesi, daha kaliteli hizmet sunulması, çağdaş yaşamın daha üst seviyelere çıkarılması için insanın kendini geliştirmesi gerekmektedir. Bunun için gerek sosyal yaşamda statü kazanma becerisi, gerek iş yaşamında kendini ispat etme gayreti, insanları kariyer yapma idealine sürüklemektedir. Dolayısıyla kariyere etki eden olumlu ya da olumsuz tüm sebepler araştırılmalı ve insan kaynağının geliştirilmesi konusunda işverenlerce duygusal zekâ tespiti yapılarak, personel istihdamı duygusal zekâ seviyelerine göre değerlendirilmelidir.

Duygusal zekâyâ sahip bireyler, kendi duygularını ifade eden, bunu doğru şekilde karşı tarafa aktarabilen, diğerlerinin ne hissettiğini anlayabilen ve kolayca iletişim kurabilen kişilerdir. Duygusal zekâsı yüksek olan bir yönetici, çalışanların birbirleriyle uyum içinde olmasını amaç edinerek, işyerinde birlikteliğin sağlanmasına yardımcı olur ve lider olma vasfı ile astlarına örnek teşkil eder. Çalışanlarının motivasyonlarını, performanslarını arttırarak ve birbirleriyle iletişimlerini sağlayarak işyerinde başarının sağlanmasında demirbaş görevi yapmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, çalıştıklarını kurumda yükselme gayesi ile daha özverili çalışırlar ve kurum verimliliğini arttırmaktadır.

Duygusal zekânın özel hayatımızda kişisel ilişkilerimizde ve özellikle iş hayatında örgütsel bağlılık ve kariyer konusunda önemli bir yeri bulunmaktadır. Konuyla ilgili araştırmalar da göstermiştir ki iş hayatında duygusal zekâsı yüksek olan çalışanlar yeteneklerini daha kolay bir biçimde ön plana çıkarabilmekte ve çalıştıkları alanda daha başarılı olabilmektedir. İş hayatında yeteneklerini geliştiren ve başarılı çalışmalar yapabilen bu kişilerin kariyer olarak ilerlemeleri de daha kolay hale gelmektedir.

Duygusal zekânın çalışanların kariyer beklentileri ve örgütsel bağlılıkları ile ne düzeyde bir ilişkisi bulunduğunu belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, araştırmaya katılan çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir ($X = 3,46$). Yapılan korelasyon analizine göre çalışanların duygusal zekâ seviyesi ile kariyer beklentileri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunduğu ortaya konmuştur ($R=0,664$). Duygusal zekâ seviyesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde ise anlamlı bir korelasyon tespit edilmemiştir ($P>0,05$). Elde edilen bu verilere göre araştırmaya katılan çalışanların duygusal zekâ düzeyi yükseldikçe kariyer beklentileri de orta düzeyde yükselmektedir, diyebiliriz.

Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların yeteneklerini daha verimli kullanarak daha başarılı işler yapabilmeleri ve bunun sonucunda iş yaşamlarında kariyer olarak daha yükseklere çıkma isteklerinin artması beklenen bir sonuç olarak ön pla-

na çıkmıştır. Duygusal zekâ ile birlikte örgütsel bağlılığın aynı düzeyde yükselmemiş olması, çalışanların duygusal zekâlarına bağlı olarak geliştirdikleri yeteneklerini belli bir kuruma bağlı olarak kullanmak yerine farklı örgütlerde daha iyi çalışma şartlarında veya daha iyi ücretler ile çalışarak kullanmayı tercih ettikleri şeklinde yorumlanmıştır. Bu durumun günümüzde özel sektörde başarıyı yakalamış özellikle yönetici düzeyinde çalışan kişilerin sık sık kurum değiştirmeleri ya da şirketler arası yönetici transferleriyle bağdaşan bir sonuç olduğu görülmektedir.

Araştırma verilerimizden çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda elde edilen sonuçlarda ise demografik özelliklere göre (cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süresi) evli olanların kariyer beklentisinin daha yüksek olduğu, kurumda uzun süredir çalışanların yeni çalışanlara göre duygusal zekâ, kariyer beklentisi ve örgütsel bağlılıklarının genellikle daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak rekabetin hızla yükseldiği çağımızda örgütler bünyelerinde çalıştırdıkları her düzeydeki çalışanların duygusal zekâlarını belirleyerek istihdam etmeli, çalışanlarına uygun birimlerde çalışma olanağı sağlayarak, onların yeteneklerinden en iyi şekilde yararlanabilmelidir. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak ve onların kariyer olarak yükselmelerini kolaylaştırmak için eğitimler verilmeli, onlara imkânlar sunmalıdır.

Kaynakça

- Acar, F. T. (2001). Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsan Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi.İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ve Personel Yönetim-Organizasyon.
- Akduman, G. G. ve. D. Akaydın (2016). 6 Yaş Grubu Çocukların Duygusal Zekalarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(22), 368-384.
- Akgül, G. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki “İstanbul İli Sultanbeyli İlçesi Örneği.Maltepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri A.B.D. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akın, M. (2004). İşletmelerde Duygusal Zekânın Üst Kademe Yöneticiler İle Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri: Kayseri’deki Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D. Eskişehir.
- Baron, R. (2000). Emotionalandsocialintelligence: InsightsfromtheEmotionalQuotient Inventory (EQ-i). In R. Baron & J.D.A. Parker (Eds.), Handbook of emotionalintelligence(pp. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Beceran, E. ve S. Tuyan(2004). Duygularımız ve Biz.http://www.duygusalzeka.com/GrupGoster.asp?id=115&AnaKonu=yazdiklarim&acik_olan%202&acik_olan_alt=9 (Erişim Tarihi: 10 Nisan 2008)
- Bender, M.T. (2006). Resim İşEğitimi Öğrencilerinde Duygusal Zekâ Ve Yaratıcılık İlişkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bülbüloğlu, A. (2001). Duygusal Zekânın Liderlik Üzerine Etkileri ve Bir Saha Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Chernis, C. (2000). “Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters”,
http://www.eiconsortium.org/research/what_is_emotional_intelligence.htm, (20.04.2006).
- Ciarrochi, J. ve J. Forgas(2001). Emotional Intelligence In Everyday Life, Pyschology Pres, New York.
- Cooper, R. ve A. Sawaf(1999). Executive EQ: Emotional Intelligence In Leadership and Organizations, Perigee, USA.
- Çakar, U. (2002). Duygusal Zekâ Kuramının Ortaya Çıkışı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Delice, M. ve M. Günbeyi(2013). Duygusal Zekâ ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(1), 209-239.
- Fettahloğlu, Ö. O. ve M. B. Sünbül(2015). Duygusal Zekanın Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(14), 157-175.
- Gardner, H. (1999). Intelligencereframed: Multiple intelligences for the 21st century. Basic Books New York.
- Gezgin, U.B. (2014). Bilişsel Bilimler El Kitabı, Gelişim Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Goleman, D. (1995). Duygusal Zeka Neden IQ’dan Daha Önemlidir?(çev. Banu Seçkin, Yüksel, 2005), 29. Basım, Varlık Yayınları, İstanbul.

- Marshall, C. (2001). Make The Most Of your Emotional Intelligence. Chemical Engineering Progress, 97(2), ProQuest Science Journals.
- Matthews, G., M. Zeidner R.D. Roberts (2004). Emotional Intelligence: Science and Myth, MIT Press Massachusetts.
- Mayer, J. D. ve P. Salovey (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey and D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Implications for Educators. NY: Basic Book, New York, 3-34.
- Mayer, J.D. ve P. Salovey (1990). Models of Emotional Intelligence. Baywood Publishing, UK.
- Merlevede, P.E., D. Bridoux ve R. Van Damme (2006). 7 Steps to Emotional Intelligence, Crown House Publishing Ltd, Berkeley.
- Meyer, J. P. ve N. J. Allen (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resources Management Review, 1, 61-89.
- Montes Berge, B. ve Augusto, J. M. (2007). Exploring the relationship between perceived emotional intelligence, coping, social support and mental health in nursing students. Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 14(2), 163-171.
- Mumcuoğlu, Ö. (2002). Bar-On Duygusal Zekâ Testi (Bar-On Emotional Quotient Inventory-Bar-On EQ-İ) nin Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Güvenilirlik Ve Geçerlik Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özçelik, M. (2007). Duygusal Zeka Becerileri Eğitimi Programının Şehit Ailelerinin Depresyon Ve Anksiyete Düzeylerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Özerbaş, D. H. S. (2004). Durumlu Öğrenmenin Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin Geliştirilmesine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Poon, J. ve F. Teng (2002). Emotional Intelligence: For Human Resource Managers. Management Research News, 25(11), 57-74.
- Ryback, D. (1998). Putting Emotional Intelligence to Work. Person-Centered Journal, 5 (1), 72-73.
- Schutte NS, Malouff JM, Hall LE, Haggerty DJ, Cooper JT, Golden CJ, et al. Development and validation of a measure of emotional intelligence. Pers Individ Differ 1998; 25(2): 167-77.
- Shelly, Y.S. ve L. Brown (2004). A Review of The Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections. Research Branch Correctional Service of Canada.
- Staff, G. (2001). Emotional Intelligence: The "Missing Piece". http://www.edutopia.org/php/article.php?id=Art_680&key=020, (Erişim Tarihi: 24.04.2015).
- Titrek, O. (2013). IQ'dan EQ'ya: Duyguları Zekice Yönetme. Ankara: Pegem Akademi, 4. Baskı, 2013.
- Uğurlu, F.M. ve M. Şakar (2015). Spor Yapan Ve Spor Yapmayan Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Ve Mutluluk Düzeylerinin Karşılaştırılması. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(17), 461-469.
- Yalınbaş, S. (2003). Zaman Yönetiminde Duygusal Zekânın Kullanımı ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yaylacı Özdemir, G. (2006). Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği. Hayat Yayınları, İstanbul.
- Yılmaz, M. (2002). Duygusal Zekâ Düşünme Becerileri Eğitiminin Annelerin Duygusal Zekâ Düzeyine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. On dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.