

**DUYGUSAL ZEKÂ İLE ÇALIŞMA İRADESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ:  
AŞÇILARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK  
VOLITION: A RESEARCH FOR COOKS**

**Çağla YUMUK MERCAN\*, GülsevİM YUMUK GÜNAY\*\***

*Geliş Tarihi: 19.03.2023  
(Received)*

*Kabul Tarihi: 21.08.2023  
(Accepted)*

**ÖZ:** Bireyin kendisinin ve karşısındakinin duygularını tanıyıp yönetmesi duygusal zekanın varlığının göstergesidir. Duygusal zekanın çalışma hayatındaki başarıyı olumlu etkilediği bilinen bir gerçektir. Çalışma hayatındaki başarıyı etkileyen diğer bir unsurda bireyi iş hayatında ve kariyer tercihlerinde doğru kararlar verme becerisi yani çalışma iradesine sahip olmasıdır. Diğer sektörlerde olduğu gibi yiyecek-içecek sektörü çalışanları da, çalışma koşulları ve mesleki beklentilerin yarattığı olumsuz etkilerden kurtulmak için duygusal zeka ve çalışma iradesi gibi becerilere ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, yiyecek içecek sektörünün gizli kahramanları olan aşçıların sahip oldukları duygusal zekalarının çalışma iradeleri ile olan ilişkisini ortaya koymak ve demografik faktörlere göre de duygusal zeka ve çalışma iradelerindeki farklılıkları belirlemektir. Analiz sonuçları aşçıların duygusal zekaları ile çalışma iradeleri arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca aşçıların çalıştıkları işyerine göre hem duygusal zeka hem de çalışma iradelerinde farklılıklar gözlemlenirken medeni durum, yaş ve eğitim açısından ise sadece çalışma iradelerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Zeka, Çalışma İradesi, Aşçılar, Demografik Özellikler

**ABSTRACT:** The fact that individuals recognize and manage their own and others' emotions shows the high level of emotional intelligence. It is a known fact that emotional intelligence positively affects success in working life. Another factor affecting success in working life is the ability of the individual to make the right decisions in business life and career choices, that is, having work volition. As in other sectors, food and beverage industry employees need skills such as emotional intelligence and work volition in order to get rid of the negative effects of working conditions and professional expectations. In this context, the aim of the study is to reveal the relationship between the emotional intelligence of the cooks, who are the secret heroes of the food and beverage industry, and their work volition, and to determine the differences between emotional intelligence and work volition according to demographic

<sup>1</sup> Bu çalışma Trakya Üniversitesi tarafından 17-18 Aralık 2022 tarihlerinde Keşan/Edirne'de düzenlenen "Keşan Sempozyumu- 100. Yılı'nda Her Yönüyle Keşan" isimli ve temalı ulusal sempozyumda sözlü olarak sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve geliştirilmiş halidir.

\* Öğr. Gör., Trakya Üniversitesi, Arda MYO, [caglayumuk061989@trakya.edu.tr](mailto:caglayumuk061989@trakya.edu.tr), ORCID: 0000-0002-1361-5173.

\*\* Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, [gulsevimyumuk@gmail.com](mailto:gulsevimyumuk@gmail.com), ORCID: 0000-0001-6184-0714.



OPEN ACCESS

© Copyright 2023 Yumuk Mercan & Yumuk Günay

factors. The results of the analysis show that there is a positive relationship between the cooks' emotional intelligence and work volitions. Besides, while there were differences in both emotional intelligence and work volition according to the cooks' workplace, in terms of marital status, age and education, it was determined that the differences were only in their work volitions.

**Key Words:** Emotional Intelligence, Work Volition, Cooks, Demographic Features

#### **EXTENDED ABSTRACT**

According to Goleman (1995), cognitive intelligence (IQ) is sufficient to get a job, but emotional intelligence (EQ) is necessary to be permanent and successful in the job. Emotional intelligence affects individuals physically, sociologically, and psychologically. In order to explain how important emotional intelligence is in the workplace, Goleman divided the model put forward by Salovey and Mayer into five basic emotional and social competencies. These five dimensions, which are grouped into two categories, personal competence and social competence, are: (1) self-awareness, (2) self-regulation, (3) motivation, (4) empathy, and (5) social skills (Goleman, 2019: 390; Mayer, Salovey, and Caruso, 2000: 401). An individual's work-related decision depends on various factors related to decision-making abilities (Aamir, Hamid, Haider, and Akhtar, 2016: 492), which falls within the scope of the will to work. Duffy, Diemer, Perry, and Laurenzi (2012:401) define will to work as "the perceived capacity to make occupational choices despite constraints". Will to work is also defined as the ability of an individual to freely make career choices, including the first job choice when entering the business world (Garcia, McCann, Turner, and Roska, 1998: 396).

It is believed that to the extent that employees recognize and manage their emotions, they can effectively use their willpower in life choices. For this reason, the level of will to work assumes an important role when making career-related choices despite the obstacles faced by the employee in business life. What is actually important here is to see that the will to work can be developed (Maboçoğlu, 2006: 43) and that it can be affected by emotional intelligence, another concept that can be developed. In this context, the aim of the study is to determine the relationship between the emotional intelligence and will to work of food and beverage sector workers (chefs) in Turkey. It is thought that revealing the relationships between chefs' emotional intelligence (including sub-dimensions of emotional intelligence) and their work willpower is particularly important in performance-enhancing practices for employees in the business life. Because studies have shown that willpower is not innate, but acquired (Özen, 2011:4), and in this study, it is foreseen that the will to work can be improved by revealing the effect of emotions on willpower and developing emotional intelligence.

The population of the study was considered as the ideal population. Therefore, considering the size of the population of our study and the number of employees/chefs included in the food and beverage sector in Turkey, a sample size of 360 participants with a 95% confidence interval and 5% error rate was calculated for the study. In this context, all workers who actively work in the food and beverage sector in Turkey with the title of "chef" are included in the study. The survey was conducted online between the dates of March 5, 2021 and May 31, 2021, and a total of 382 responses were obtained. In our study, a research model with five hypotheses was created based on the literature in order to reveal the relationship between the concepts of emotional intelligence and will to work. The main

hypothesis, "H1: There is a significant positive relationship between the emotional intelligence and work ethic of chefs," was used to create the research model. In order to test the hypotheses, quantitative research method was used and the data were collected by questionnaire technique. The measurement tool used in the study consists of propositions and questions related to emotional intelligence, will to work and demographic characteristics. The collected data were analyzed in SPSS 17.0. In addition, it was observed that the data did not show normal distribution via the Kolmogorov Simirnov test and the hypotheses were tested with the use of Spearman Correlation Analysis. Mann Whitney U Test and Kruscall Wallis Test were used to analyze whether the chefs' emotional intelligence and will to work differ according to their demographic characteristics.

The analysis results revealed a significant positive relationship between chefs' emotional intelligence and work ethic. Therefore, hypothesis H1, which was formed on the main research model, is accepted. Significant relationships were also found between the "evaluating others", "managing emotions" and "controlling emotions" sub-dimensions of emotional intelligence and will to work. These results led to the acceptance of hypotheses H3, H4 and H5. However, there was no relationship found between the sub-dimension of emotional intelligence ("self-appraisal") and work ethic, leading to the rejection of hypothesis H2. Additionally, no significant differences were found in chefs' emotional intelligence levels based on demographic characteristics outside of the workplace (gender, marital status, age, education, current work duration, total work duration). When it is examined whether there is a difference in the willingness to work of the chefs according to their demographic characteristics, statistically significant differences were found according to marital status, age, education and place of employment. This shows that there are no differences in the willingness of chefs to work according to their gender, current workplace working time, total working time and branches.

In conclusion, it has been observed that educational programs, conferences, and workshops aimed at improving chefs' emotional intelligence levels can have a positive impact on their professional decisions and preferences, leading to happier and more contented employees. Therefore, it is recommended to include emotional intelligence training in the education system (primary school, high school, and university) before chefs enter the workforce.

## 1. GİRİŞ

Zeka, insanın yaşamında ve başarısında hep önemli görülmüş ancak çoğunlukla üzerinde durulan ve kastedilen hep analitik zeka yani kısaca "IQ" olmuştur. Oysaki gerçekleştirilen çalışmalar farklı zeka türlerinin olduğunu (Mayer, Salovey ve Caruso, 2004: 197; Salovey ve Mayer, 1990:186,189) ve başarı üzerinde özellikle duygusal zekanın (EQ) analitik zekadan (IQ) daha etkili olduğunu göstermektedir. Aslında genel olarak zekâ bilgi ile değil, ancak bireyin gösterdiği irade ile bir anlam kazanır. İrade insana has bir güç, ayrıcalık olup insanları birbirinden ayıran ve aralarındaki üstünlük ve eksiklikleri de ortaya koyan ruhsal bir kuvvettir (Başgil, 2009:26). İnsana doğuştan verilmeyip sonradan çevredeki etkileşim ile kazanılan bu savaşım sayesinde (Özen, 2011:4) birey kararlar vermekte, seçimler yapmakta ve bu seçimleri eyleme dönüştürerek (Dökmen,

2000:213), hareket ve davranışlarını kontrol etmeye çalışmaktadır. İnsanın seçim gayretini ortaya koyan irade (Ören, 2006:19) insanların tatmin yaşamasına yardımcı olmakta (Blustein, 2006) ve aynı zamanda mesleki seçimleri de özgürce yapabilmesinde ihtiyaç duyulan bir özellik olarak düşünülmektedir. Çalışma iradesi bu özelliğin iş ve iş yaşamına yansımalarıdır. Çalışma iradesinin özellikle bireyin olumlu duygulanımları ile pozitif yönde ilişkili oluşu (Duffy, Bott, Torrey ve Webster, 2013) duygusal zeka boyutları ile olan ilişkisinin ortaya konulmasında önemlidir. Çünkü geliştirilme olanağı olan duygusal zekadaki pozitif etkinin çalışma iradesine özellikle olumlu yansıtacağı öngörülebilmektedir. Bu sebeple çalışma 2020-2021 döneminde tüm dünyada yaşanan COVID-19 pandemisinin ağır olarak yaşandığı ve çalışanların hayattaki tercihlerini sorguladığı bir ortamda aşçıların duygusal zeka boyutlarını ve çalışma iradeleri arasındaki ilişkileri ortaya koyarak literatüre ve çalışma hayatına katkı yapmayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda çalışmada ilk olarak duygusal zeka ve çalışma iradesi kavramlarına ait literatür taramasına yer verilmiş, ardından bu iki kavram arasındaki ilişkinin tespitine yönelik korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak da bu iki kavramın aşçıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Duygusal Zeka

Duygu kelimesi Oxford İngilizce Sözlüğünde “herhangi bir zihin, his, tutku çalkantısı ya da devinimi; herhangi bir şiddetli ya da uyarılmış zihinsel durum” (<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/emotion?q=emotion>), TDK ise “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim” olarak tanımlamaktadır (<https://sozluk.gov.tr/>). Zeka ise bireyin amaçlı davranma, rasyonel düşünme ve çevresiyle etkili bir şekilde başa çıkma yeteneğinin toplamı olarak tanımlanmıştır (Salovey and Mayer, 1990). Duygusal Zeka kavramını literatüre sokan ve iş hayatındaki etkileri üzerine çalışmalar yapan Goleman (Goleman, 2021:373) ise “bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi” manasında kullanmaktadır. Bazı araştırmacılar bir takım duyguların oluşturduğu kümeler olduğunu ileri sürerek; sevgi, üzüntü, korku, öfke, zevk, şaşkınlık, iğrenme ve utancı bu kümelerin başlıkları olarak kabul etmektedir (Goleman, 2021:374). Akademik zeka olarak kabul edilen IQ ile ortaya konulan bilişsel yetilerden farklı ama onu da tamamlayan yetenekler duygusal zeka olarak kabul görmektedir. Akademik Zeka (IQ) ve Duygusal Zeka (EQ) beynimizin farklı bölümlerinin etkinliğini ifade etmektedir. IQ beynin üst kısmında bulunan ve yakın zamanda evrilmiş olan katmanların faaliyetlerine dayanarak ortaya çıkarken EQ beynin daha alt kısımlarında ve eskilere dayanan duygu merkezinin faaliyetleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Goleman, 2019:389).

Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekanın, sosyal zekayı oluşturan bir alt dal (boyut) olarak, kişinin kendisine ve başkalarına ait hisleri gözleyip düzenleyebilmek, bu hisleri düşünce ve davranışa yol gösterecek şekilde kullanmak olarak tanımlar. Goleman, Salovey ve Mayer'in ortaya koyduğu modeli çalışma hayatında duygusal zekanın ne kadar önemli olduğunu anlatabilmek açısından beş temel duygusal ve sosyal yeterliliğe ayırmıştır. Kişisel yeterlilik ve sosyal yeterlilik olarak iki grupta toplanan bu beş boyut: (1) Özbilinç (KY), (2) Kendine çekidüzen verme (KY), (3) Motivasyon (KY), (4) Empati (SY) ve (5) Sosyal beceriler (SY)'dir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000:401; Goleman, 2019:390;).

Özbilinç: Bireyin kendisine ve başkalarına ait duygularını anlama, duygularını tam ifade ederek, ihtiyaçlarının aktarımını sağlama ve farklı duygusal ifadeleri ayırt etme beceridir.

Kendine Çekidüzen verme: Duyguların dikkatli bir şekilde yönetilmesini ve düşünmeyi sağlarken, mevcut ruh hali ile bireyin kendini algılamasını farklılaştırır ve değişik bakış açılarını anlamaya neden olan beceridir.

Motivasyon: Başarma güdüsü, bağlılık, insiyatif, iyimserlik ve kendini harekete geçirme becerisidir.

Empati: Başkalarını geliştirmek, başkalarını anlamak, hizmet sunumuna yönelik olmak, çeşitlilikten yararlanarak, politik bilince sahip olmaktır.

Sosyal Beceriler: Çatışma yönetimi, iletişim, değişim katalizörlüğü, liderlik, etki, bağ kurmak, dayanışma ve işbirliği içinde olma, takım yeteneklerine sahip olma ve kullanabilme becerisidir.

Gerçekleştirilen akademik çalışmalar entelektüel zekası yüksek bireylerin iş ve özel yaşamlarında her zaman en başarılı insanlar olmadığını ortaya koymaktadır (Yeşilyaprak, 2001; Titrek, 2005: 74). Duygusal zekanın bireyin duygularını yönetme yeteneği ile ilgili olduğu, bu nedenle duygusal zekası yüksek olan bireylerin kendilerini olumsuz duyguların etkilerinden kurtararak, olumlu duygularını artırabildikleri ve gerek özel gerekse iş hayatlarında iyi performans gösterdikleri görülmektedir (Wong ve Law, 2002). Örgütlerde, duygusal zekası yüksek olanların bilişsel zekası veya teknik becerisi yüksek olanlara göre işyerinde sağlıklı ve doğru iletişim kurma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Çetinkaya ve Alparslan, 2011). Özellikle müşteri memnuniyetinin ön planda olduğu günümüzde duygusal zekası yüksek çalışanlardan oluşan örgütlerin, kurumsal zekaya sahip olarak daha başarılı olduğu görülmektedir.

Goleman'a (1995) göre, işe girmek için bilişsel zeka (IQ) yeterlidir, ancak girilen işte kalıcı ve başarılı olmak için duygusal zeka (EQ) gereklidir. Bu nedenle duygusal zeka her geçen gün daha önemli hale gelmektedir. Örgütler işe yeni alımlarda bireylerin duygusal zekalarının var olmasına önem verirken aynı zamanda mevcut personellerinin de sahip olduğu duygusal zeka düzeylerini arttırmaya çalışmaktadır (Herece ve Şener, 2017).

## 2.2. Çalışma İradesi

Kwon (2019:5) iradeyi “dış sınırlamalar veya kısıtlamalar olmaksızın içsel motivasyonlara veya ideallere göre belirli bir amaç için bir eylemi özgürce seçmesi şeklinde tanımlamaktadır. Haggard ve Lau (2013: 285) ise kısaca içsel motivasyona dayanan karar vermenin irade olarak bilindiğini ifade etmektedir. Çalışma iradesi ise bu içsel karar verme gücünü çalışma hayatına ve iş bağlamına yansıtmaktadır. Blustein (2006: 401) 'e göre çalışma iradesi çalışma ortamında karşılaşılan kısıtlamalara rağmen mesleki seçimler yapmak için algılanan kapasitedir. Bir bireyin işlerle ilgili kararı, karar verme yetenekleriyle ilgili çeşitli faktörlere bağlı olup (Aamir, Hamid, Haider, ve Akhtar, 2016: 492) bu durum çalışma iradesinin alanına girmektedir.

Psikoloji bakış açısı iradenin mesleki yönüne odaklanarak, çalışma iradesini bireyin iş dünyasına ilk girdiğinde ilk iş seçimi de dahil olmak üzere kariyer seçimlerini özgürce yapabilme yeteneği olarak nitelendirmektedir (Garcia, McCann, Turner ve Roska, 1998: 396).

Kariyer engelleri, doğrudan doğruya bir birey üzerindeki belirli kısıtlamalarla ilgiliyken, çalışma iradesi, kişinin iş seçimlerini yapma gücüne dair öznel bir inançla ilgilenmektedir (Swanson, Daniels ve Tokar, 1996). Blustein (2006:401), birçok bireyin sosyal ve ekonomik kısıtlamalar gibi faktörler nedeniyle meslek seçimlerini özgürce yapamadığının altını çizmiştir. Çoğu birey için karar vermede irade algısını sınırlayabilecek çeşitli kısıtlamalar yer almaktadır. Bu kısıtlamalar arasında; yoksulluk, finansal stres, fiziksel engeller, zihinsel engeller, aile baskıları ve ayrımcılık yer almaktadır. Birey ne kadar çok kısıtlamayla karşılaşarsa, kariyer kararlarında ve buna bağlı olarak iş yaşamında daha az iradeli hissetme olasılığının olduğu ifade edilmektedir (Duffy ve Dik, 2009: 34).

Çalışma İradesi Kuramı çalışma iradesini çalışanın insana yakışır ve kendisi için tatmin edici bir işi güvence altına almada merkezi bir yapı olarak konumlandırmaktadır (Duffy, Douglass, Autin ve Allan, 2016:450). Kuram, sosyal statü ve çalışma iradesinin ayrı ancak ilişkili yapılar olduğunu öne sürmektedir. Duffy ve diğ., (2016:441), sosyal statü ile çalışma iradesi arasında zayıf/orta derecede ilişkiler bularak, ekonomik ve sosyal engellerin daha düşük çalışma iradesi seviyelerine katkıda bulunduğunu öne süren çalışmaları ile kuramı desteklemektedir. Ayrıca çalışma iradesinin marjinalleşme ve sosyal sınıf tarafından öngörüldüğü kuramda ileri sürülürken aynı zamanda kariyer uyumluluğu ile de bağlantılı olduğu da varsayılmaktadır (Autin, Douglass, Duffy, England ve Allan, 2017:3). Çalışma Psikolojisi Kuramı'nda bireylere yönelik uygun müdahale yöntemleri kullanıldığında sahip oldukları çalışma iradelerini geliştirebilecekleri vurgulanmaktadır (Duffy ve diğ., 2016: Aktaran. Büyükgöze ve diğ., 2019: 206). Büyükgöze Kavas ve Ünal (2019: 196) literatürde çalışma iradesi ile kendini ötekileştirilmiş hissetme, saygın iş, işin anlamı ve olumsuz iş yeri iklimi değişkenleri

arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma iradesi ile saygın iş ve işin anlamı değişkenleri arasında pozitif yönde anlamlı, çalışma iradesi ile olumsuz iş yeri iklimi değişkeni arasında ise negatif yönde ilişkiler tespit etmiştir. Ayrıca eğitimlerinin devam ettiği dönem içinde öğrencilerin kariyer tercihlerinde gösterdikleri özyeterliliğin aslında gelecekte çalışılacak alanlardaki memnuniyetlerinde etkili olduğu görülmektedir (Jadidian ve Duffy, 2012: 155).

### **2.3. Duygusal Zekâ ve Çalışma İradesi Arasındaki İlişki ve Araştırma Hipotezleri**

Literatürde duygusal zeka ve çalışma iradesi kavramlarını doğrudan doğruya ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu iki kavram arasındaki ilişkileri ortaya koyan hipotezlerin oluşturulmasında dolaylı olarak ele alabileceğimiz ilişkiler üzerinden hareket edilmiştir. Örneğin Chakrabarty (2016) çalışma iradesi değil ama akademik irade ile duygusal zeka arasındaki ilişkileri inceleyerek ikisi arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

Ayrıca statünün duygusal zeka ile olan pozitif ilişkisi yanında (Köse, 2019:208), sosyal statünün de çalışma iradesi ile olan orta düzeydeki ilişkilerinin (Duffy ve diğ.,2016: 441 ), duygusal zeka ve çalışma iradesi kavramlarının aralarında bir ilişkinin olabileceğini kurgulamamızda desteği olmuştur.

Son olarak literatürde gerek duygusal zekanın (Somuncuoğlu, 2005: 290; Kotaman, 2009: 177) gerekse çalışma iradesinin (Maboçoğlu, 2006: 43; Duffy ve diğ., 2016: Aktaran. Büyükgöze ve diğ., 2019: 206) geliştirilebileceğine ve çalışma iradesinin özellikle bireyin olumlu duygulanımları ile pozitif yönde ilişkili oluşu (Duffy, Bott, Torrey ve Webster (2013)'na dayanarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Yapılan literatür taramasına dayanılarak, yiyecek içecek sektörünün önemli paydaşları arasında yer alan aşçılık mesleği mensuplarının duygusal zekaları ile çalışma iradeleri arasındaki ilişkilerin araştırılmasına yönelik olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Aşçıların duygusal zekaları ile çalışma iradeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Aşçıların duygusal zekalarının kendini değerlendirme alt boyutu ile çalışma iradeleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır

H1b: Duygusal zekanın başkalarını değerlendirme alt boyutu ile çalışma iradesi arasında pozitif anlamlı ilişki vardır

H1c: Duygusal zekanın duygularını yönetme alt boyutu ile çalışma iradesi arasında pozitif anlamlı ilişki vardır

H1d: Duygusal zekanın duygularını kontrol etme alt boyutu ile çalışma iradesi arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

### 3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bireylerin yaşamları boyunca başarılı hareket edebilmelerinde duygular önemli bir yer tutmaktadır. Duyguların zamanla zeka kavramına dahil ile ortaya çıkan duygusal zeka, kişilerin duygusal anlamda olayları analiz etme, birleştirme ve problem çözmedeki kullanımının etkin olmasını sağlamaktadır. Duygusal zeka, bireyleri fiziksel, sosyolojik ve psikolojik açıdan etkilemektedir. Bu etkileme doğal olarak bireyin gerek özel yaşamında gerekse iş hayatında sergilediği duruş ve kararlarda kendini göstermektedir. Bireyin duygularını tanıdığı ve yönetebildiği ölçüde hayatıyla ilgili seçimlerde irade gücünü etkin kullanabileceği düşünülmektedir. Bireylerin çalışma hayatında karşılaştığı engellere rağmen kariyeri ile ilgili seçimler yaparken çalışma iradesi düzeyi önemli bir görev üstlenmektedir. Burada aslında önemli olan şeyin çalışma iradesinin geliştirilebilir olduğunun (Maboçoğlu, 2006: 43) ve duygusal zekanın buradaki rolünün ortaya konulmasıdır. Bu bağlamda çalışmada Türkiye’de yiyecek-İçecek sektörü çalışanlarının (aşçıların) duygusal zekaları ile çalışma iradeleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Aşçıların duygusal zekaları ile çalışma iradeleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasının özellikle iş hayatındaki çalışanlara yönelik performans artırıcı uygulamalarda önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü gerçekleştirilen çalışmalar iradenin doğuştan değil, sonradan kazanıldığını (Özen, 2011:4) göstermekte olup, bu çalışmada duyguların irade üzerindeki etkisinin ortaya konulması ve duygusal zekanın geliştirilmesi ile çalışma iradesinin de geliştirilebileceği öngörmektedir. Dolayısıyla çalışmanın yiyecek-İçecek sektöründeki aşçıların duygularını anlama ve yönlendirmede etkili olacak öneriler sunabilmesi ve bu iki kavramın birlikte ele alınarak literatüre katkı yapabileceği düşünülmektedir.

#### Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada, Duffy ve diğ. (2012) tarafından geliştirilen, Türkçe’deki uygunluğu yanında geçerliliği ve güvenilirliği Kavas ve Ünal (2019) tarafından gerçekleştirilmiş “Çalışma İradesi Ölçeği” ile Wong ve Law, (2002) tarafından geliştirilmiş olup, Deniz (2012)’in Türkçe çevirisi, geçerliliği ve güvenilirliğini tamamladığı “Duygusal Zeka Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma İradesi Ölçeği 13 madde ve üç boyuttan (irade, finansal ve yapısal), duygusal zeka ölçeği ise 16 madde ve dört boyuttan (kendini değerlendirme, başkalarını değerlendirme, duygularını yönetme ve duygularını kontrol etme) oluşmaktadır. Anket formundaki her iki ölçeğe ait bu önermeler beşli Likert olarak, “1=Kesinlikle katılmıyorum” ile “5=Tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilerek değerlendirilmeye alınmıştır. Ayrıca anket formunun son bölümünde demografik faktörlere ait sekiz adet soru yer almaktadır.

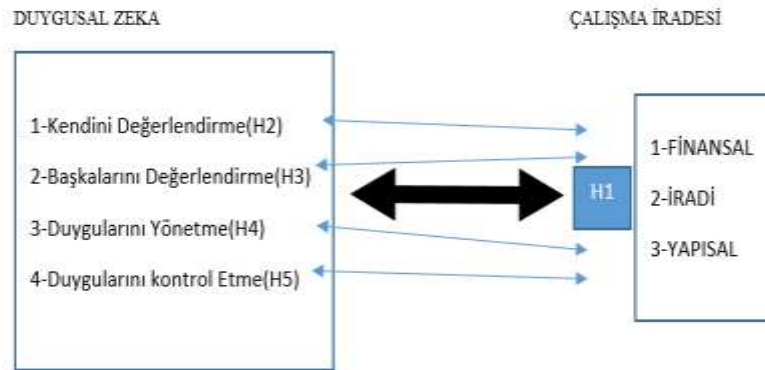


### Evren ve Örneklem

Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım (2012: 133) evreni iki farklı kavrama ayırarak açıklamaktadır. Bunlar; ideal evren ve gerçekçi evrendir. Araştırmacı için herhangi bir sınırlılığın olmadığı çalışmalarda “ideal evren” türü kullanılmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın evreni ideal evren olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla çalışmamızın evreni Türkiye’de yiyecek-İçecek sektöründe görev alan çalışan sayısının büyüklüğü göz önüne alındığında öngörülen örnek büyüklüğünün % 95 güven aralığı ve % 5 hata payı ile 360 katılımcı ile gerçekleştirilmesi hesaplanmıştır. Bu kapsamda “aşçı” ünvanı ile Türkiye’de yiyecek-İçecek sektöründe görevini aktif olarak sürdüren tüm çalışanlar çalışmada yer almaktadır. Anket uygulaması 5 Mart 2021- 31 Mayıs 2021 tarihleri arasında online olarak gerçekleştirilmiş ve kullanılabilir 382 geri dönüş olmuştur. Örneklem büyüklüğünü gösteren ve araştırmacılarca oluşturulan bu tablolar incelendiğinde, 382 sayısının yeterli olduğu görülmektedir (Coşkun ve diğerleri, 2015: 137; Kozak, 2015:113).

### 3.2. Araştırma Modeli

Literatüre dayalı olarak kurgulanan ve makalenin “2.3. Duygusal Zekâ ve Çalışma İradesi Arasındaki İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri” bölümünde yer alan beş adet hipotezden yola çıkarak aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur.



## 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

### 4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların %73,6’sını kadın çalışanların ve % 26,4’nün erkek çalışanların oluşturduğu ayrıca, % 59,7’sinin evli ve % 40,3’ünün bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların %28,3’nün 18-25 yaş aralığında, % 40,3’ nün 26-35 yaş aralığında, %25,9’ nun 36-45 yaş aralığında, %5,5’inin 46 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık % 3,7’sinin ilköğretim, % 22’sinin lise mezunu, % 2,6’sının turizm meslek lisesi mezunu, % 25,4’ünün ön lisans mezunu,

% 31,7'sinin lisans mezunu ve % 14,7'sinin lisansüstü mezun olduğu görülmektedir. Katılımcıların şuan çalıştığı yer değerlendirildiğinde, % 28'i evden çalışmakta, % 6,5'i pastanede, % 8,9'u restoranda, % 8,6'sı otelde, % 14,1'i kamuda, % 12,3'ü diğer alanlarda ve % 21,5'i İse herhangi bir yerde çalışmamakta yani işsiz olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların şu anki iş yeri çalışma süresi değerlendirildiğinde % 51,6'sı 0-5 yıl, % 15,2'si 6-10 yıl arasında, % 3,7'si 11-15 yıl arasında, % 1,6'sı 16-20 yıl arasında, % 2,4'ü 20 yıl ve üzerinde, % 25,7'si ise çalışmamaktadır. Katılımcıların toplam çalışma süresi değerlendirildiğinde % 38,0'ı 0-5 yıl arasında, % 26,4'ü 6-10 yıl arasında, % 13,6'sı 11-15 yıl arasında, % 9,7'si 16-20 yıl arasında, % 12,3'ü 20 yıl ve üzerinde bu meslekte görev yapmaktadır. Katılımcıların branşları değerlendirildiğinde % 6,5'i soğuk mutfakta, % 38,0'i pastane mutfağında, % 16,2'si sıcak mutfakta, % 39,3'ü diğer alanda görev yapmaktadır.

Sonuç olarak, katılımcıların neredeyse üçte ikisinin (%73.6) kadın, yarıdan fazlasının (%59,7) evli büyük bir kısmının (% 68,6) 18-25 ve 26-35 yaş aralığındaki gençlerden oluştuğu ve ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde üniversite eğitimi alan aşçıların oldukça fazla olduğu (% 71,8) görülmektedir.

#### 4.2. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirlikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik yeterliliği için Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Duygusal zeka ölçeğinin güvenilirliği 0,917 çalışma iradesi ölçeğinin güvenilirliği 0,740'dır. Her iki ölçeğin yer aldığı ölçme aracının güvenilirliği 0,865 olup oldukça yüksek güvenilir olduğu görülmektedir.

Duygusal zeka için KMO ölçütü 0, 890 olarak hesaplanmıştır. Duygusal zeka Bartlett test sonuçları ( $\chi^2=4553,339$ ;  $df=105$ ,  $p=0,000$ ;  $p<0,05$ )'nin anlamlı olduğu ayrıca değişkenler arasında da yüksek korelasyon olduğu görülmektedir. Duygusal zeka ölçüm aracı için Varimax dik döndürme yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca yedi nolu maddenin iki farklı boyutta ve düşük faktör yükü ile yer alması, analizlerden çıkarılmasına neden olmuştur. Geri kalan 15 maddenin varyansa yaptıkları toplam katkı 79,302'dir.

**Tablo 1:** Duygusal Zeka Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi

	FAKTÖR YÜKLERİ			
	Kendini değerlendirme	Başkalarını değerlendirme	Duygularını yönetme	Duygularını kontrol etme
DZ1	,797			
DZ2	,869			
DZ3	,859			
DZ4	,830			
DZ5			,838	
DZ6			,839	
DZ8			,823	
DZ9				,708
DZ10				,700
DZ11				,797

DZ12				,796
DZ13		,834		
DZ14		,865		
DZ15		,853		
DZ16		,897		

Çalışma iradesi için KMO ölçütü 0,869 olarak hesaplanmıştır. Çalışma iradesi Bartlett test sonuçları ( $\chi^2=2974,678$ ;  $df=78$ ,  $p=0,000$ ;  $p<0,05$ )'nin anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca yine değişkenler arasındaki yüksek korelasyon araştırmaya ait veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu da göstermektedir. Varimax yönteminin kullanıldığı faktörleşmede 13 maddeden oluşan ölçüm aracı olduğu gibi kullanılmıştır. Hatta literatüre uygun olarak üç boyut altında toplanan maddelerin varyansa yaptıkları toplam katkı 71,678'dir.

**Tablo 2:** Çalışma İradesi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi

	FAKTÖR YÜKLERİ		
	Finansal	İradi	Yapısal
Çi1		,853	
Çi2		,890	
Çi3		,909	
Çi4		,776	
Çi5			,735
Çi6			,751
Çi7			,840
Çi8			,836
Çi9	,805		
Çi10	,838		
Çi11	,820		
Çi12	,775		
Çi13	,815		

#### 4.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Çalışmaya ait verilerimizin gerçekleştirilen Kolmogorov Simirnov testi ile normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu sebeple Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır. Tablo 3'de yer alan Spearman korelasyon matrisinde görüldüğü üzere, duygusal zeka ile çalışma iradesi arasında pozitif ilişkinin varlığı görülürken, sadece duygusal zekanın "kendini değerlendirme" boyutu ile çalışma iradesi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

**Tablo 3:** Duygusal Zekâ Alt Boyutları İle Çalışma İradesi Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	Ort.	Ss.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Kendini Değerlendirme	4,2062	0,910	1								
2 Başkalarını Değerlendirme	4,1767	0,808	,551**	1							
3 Duygularını Yönetme	3,9568	0,826	,421**	,321**	1						
4 Duygularını Kontrol Etme	3,4143	1,005	,344**	,361**	,329**	1					
5 Duygusal Zekâ	3,9385	0,691	,748**	,706**	,652**	,741**	1				
6 İrade	3,7134	1,091	,346**	,330**	,410**	,282**	,435**	1			
7 Finansal	2,8277	1,107	,010	,109*	-,009	,070	,050	-,232**	1		
8 Yapısal	1,9391	1,053	-,228**	-,118**	-,121*	,029	-,136**	-,365**	,592**	1	
9 Çalışma İradesi	2,8267	0,634	,077	,172**	,141**	,189**	,188**	,164**	,820**	,679**	1

++p< 0,01, + p<0,05

Tablo 3’de görüldüğü gibi Türkiye’de aşçılar üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada H1 ana hipotezimiz duygusal zekâ ile çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını test etmektedir. Korelasyon sonuçlarına göre; duygusal zekâ ile çalışma iradesi arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif ve çok zayıf (0,188) bir ilişki tespit edilmiş olup H1 ana hipotezimiz kabul edilmiştir.

H1a hipotezleri ise duygusal zekanın “kendini değerlendirme” alt boyutu ile çalışma iradesi arasındaki ilişkiyi test etmek için oluşturulmuştur. Duygusal zekanın kendini değerlendirme alt boyutu ile çalışma iradesi arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Dolayısıyla H1a hipotezi red edilmiştir.

H1b hipotezleri ise duygusal zekanın “başkalarını değerlendirme” alt boyutu ile çalışma iradesi arasındaki ilişkiyi test etmektedir. Duygusal zekanın başkalarını değerlendirme alt boyutu ile çalışma iradesi arasında %1 anlamlılık düzeyinde pozitif ve çok zayıf (0,172) ilişki tespit edilmiş ve H1b hipotezi kabul edilmiştir.

H1c hipotezleri ise duygusal zekanın “duygularını yönetme” alt boyutu ile çalışma iradesi arasında %1 anlamlılık düzeyinde çok zayıf (0,141) ilişki düzeyi tespit edilmiştir. Çok zayıfta olsa ilişkinin varlığı H1c hipotezimizi kabul etmemizi sağlamıştır.

H1d hipotezimiz duygusal zekanın “duygularını kontrol etme” alt boyutu ile çalışma iradesi arasında yine %1 anlamlılık düzeyinde çok zayıf pozitif (0,189) yönlü bir ilişki tespit edilmiş ve H1d hipotezi de kabul edilmiştir.

#### 4.4. Farklılık Analizleri

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalıştığı yer, şuan çalıştığı yerdeki süresi, toplam çalışma süresi ve branşı) göre duygusal zeka ve çalışma iradesi arasında farklılık olup olmadığını açıklamak amacıyla normal dağılımın olmadığı durumlarda iki kümenin karşılaştırılmasında Mann Whitney U ve ikiden fazla gruplarda Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Testlerin sonuçları  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

**Tablo 4:** Demografik Özelliklere Göre Duygusal Zeka Düzeylerindeki Farklılıklar

Duygusal Zeka	Demografik Faktör	N	X <sup>2</sup>	Sig.	Açıklama
	Cinsiyet	382		0,321	FARKLILIK YOK
	Medeni Durum	382		0,305	FARKLILIK YOK
	Yaş	382		0,706	FARKLILIK YOK
	Eğitim	382		0,421	FARKLILIK YOK
	Çalıştığı yer	382	13,524	0,035	<b>Katılımcıların çalıştığı yer duygusal zeka düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmaktadır.</b>
	Ev	107			
	Pastane	25			
	Restoran	34			
	Otel	33			
	Kamu	54			
	Diğer	47			
	Çalışmıyor	82			
	Şuanki İşyeri Çalışma Süresi	382		0,127	FARKLILIK YOK
	Toplam Çalışma Süresi	382	9,800	0,044	FARKLILIK YOK (Grupların ikili karşılaştırmalarında fark olmadığı görülmüştür)
	0-5	141			
	6-10	101			
	11-15	52			
	16-20	37			
	20 ve üzeri	47			
	Branş	382		0,133	FARKLILIK YOK

Tablo 4'te de görüldüğü gibi katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, şuan ki işyeri çalışma süresi ve branşlarına göre duygusal zekalarında bir farklılık olmadığı görülmüştür. Gerçekleştirilen Kruskal Wallis test sonuçlarında "toplam çalışma süreleri" açısından duygusal zekalarında her ne kadar fark olduğu görülse de, bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen ikili Mann-Whitney-U testi sonuçlarında farka rastlanmamıştır. Grup sayılarına bağlı olarak anlamlılık düzeyinde Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Bu düzeltme "Düzeltilmiş Anlamlılık Düzeyi" (DAD) elde edilerek yapılmaktadır. 0,005 anlamlılık düzeyinin mevcut demografik faktörün grup sayısına bölünmesi ile DAD elde edilmiştir (VanderWeele ve Mathur 2019:617). Dolayısıyla yapılan hesaplamalar sonucunda toplam çalışma süresi karşılaştırmasında DAD 0,01 olarak tespit edilmiştir. Bu yeni anlamlılık düzeyine göre aslında hiçbir grup arasında fark

olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla Kruscal Wallis testi sonucu ortaya çıkan farklılığın grupların frekans dağılımlarındaki farklılardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Demografik faktörler açısından katılımcıların sadece çalıştıkları yerler açısından duygusal zekalarında farklılıklar olduğu tespit edilmiş olup, bu farkın restoranlarda çalışanlar ile herhangi bir yerde çalışmayan işsiz katılımcılar arasında olduğu gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalardan görülmüştür.

**Tablo 5:** Demografik Özelliklere Göre Çalışma İradesindeki Farklılıklar

Çalışma İradesi	Demografik Faktör	N	X2	Sig.	Açıklama
	Cinsiyet			,594	FARKLILIK YOK
	Medeni Durum			,000	Kadın ve erkek katılımcılar arasında <u>çalışma iradesi</u> açısından medeni duruma dayalı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
	Yaş	382	15,945	,001	Yaş grupları arasında katılımcıların <u>çalışma iradesi</u> açısından anlamlı bir farklılık vardır
	18-25	108			
	26-35	154			
	36-45	99			
	46 üstü	21			
	Eğitim	382	19,261	,002	Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından <u>çalışma iradesinde</u> istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
	İlköğretim	14			
	Lise	84			
	Turizm Meslek Lisesi	10			
	Ön Lisans	97			
	Lisans	121			
	Lisans Üstü	56			
	Çalıştığı yer	382	22,866	0,001	Katılımcıların çalıştığı yer açısından <u>çalışma iradesinde</u> istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
	Ev	107			
	Pastane	25			
	Restoran	34			
	Otel	33			
	Kamu	54			
	Diğer	47			
	Çalışmıyor	82			
	Şuanki İşyeri Çalışma Süresi			,307	FARKLILIK YOK
	Toplam Çalışma Süresi			,517	FARKLILIK YOK
	Branş	382	6,387	,094	FARKLILIK YOK

Katılımcıların medeni durumları açısından çalışma iradelerinde anlamlı farklılık görülmüştür. Bu fark sıra ortalamalarına baktığımızda erkeklerin (S.O=228)

kadınlara(S.O=154) göre daha yüksek çalışma iradesine sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yaşlarına göre de çalışma iradeleri arasında farklılıklar söz konusudur. Bu farklılığın, gerçekleştirilen ikili karşılaştırmalarda ve “Düzeltilmiş Anlamlılık Düzeyi”ne (0,05/4=.0125) göre 18-25 yaş grubu ile 26-35 yaş grubu arasında (P=0,001) 18-25 yaş grubu lehine ve 18-25 yaş grubu ile 36-45 yaş grubu arasında (P=0,000) yine 1-25 yaş grubu lehine olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri arasında da anlamlı farklılıklar görülmüş ve yine ikili karşılaştırmalar ve “Düzeltilmiş Anlamlılık Düzeyi”ne göre (0,05/6=0,0083) önlisans ve lisans üstü mezunları arasında (P=0,001) önlisans lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların çalıştıkları işyerleri açısından farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklılıkları tespit etmek içinde ikili karşılaştırmalar yapılmış ve “Düzeltilmiş Anlamlılık Düzeyi” (0,05/7= 0,0071) hesaplanmıştır. Analizler sonucunda pastanede çalışanlar ile “Diğer” olarak nitelendirilen yerlerde çalışanlar arasında (P=0,005), “Diğer” yerlerde çalışanlar lehine, restoranlarda çalışanlar ile kamuda çalışanlar arasında (P=0,002) restoranlarda çalışanlar lehine, kamuda çalışanlar ile “Diğer” yerlerde çalışanlar arasında (P=0,001) gene “Diğer” yerlerde çalışanlar lehine ve son olarak da kamuda çalışanlar ile herhangi bir yerde çalışmayanlar arasında (P=0,004), herhangi bir yerde çalışmayanlar lehine farklılıklar görülmüştür.

Ayrıca katılımcıların cinsiyetleri, şuan ki iş yerinde çalışma süreleri, toplam çalışma süreleri ve branşları açısından çalışma iradelerinde anlamlı farklılık bulunamamıştır.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşletmeler için en önemli rekabet gücü sahip oldukları insan kaynağıdır. İnsan kaynağının çalışma ortamındaki başarısı ve performansı birçok farklı faktörden etkilenecek ortaya çıkmaktadır. Bu faktörlerin bir kısmı örgütsel (ör: adalet, sinizm vb) bir kısmı ise bireysel etmenlerdir. Duygusal zeka ve çalışma iradesi kavramları başarıyı etkileyen bireysel etmenler arasında sayılabilir. Çünkü çalışanların kendilerine özgü özelliklerini ve davranışlarını etkileyen bu iki kavram kişiden kişiye değişmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, Türkiye de yiyecek-içecek sektöründe çalışan aşçıların duygusal zekaları ile çalışma iradeleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını test etmektir. Araştırmanın alt amacı ise aşçıların duygusal zekaları ve çalışma iradelerinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

Çalışmamızda duygusal zeka ve çalışma iradesi kavramlarının aralarındaki ilişkiyi test etmek amacıyla literatüre dayalı olarak beş hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezlerden ilki olan “H1: Aşçıların duygusal zekaları ile çalışma iradeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde doğrudan doğruya bu iki kavram incelenmemiş olsa da dolaylı olarak duygusal zeka ve akademik irade arasında pozitif ilişki bulan Chakrabarty (2016)’ın çalışması bizim

bulgumuzu destekler niteliktedir. Benzer şekilde Duffy ve diğ., (2013:465) çalışmalarında çalışma iradesinin özellikle bireyin olumlu duygulanımları ile pozitif yönde ilişkili oluşuna vurgu yaparak çalışma sonucumuzu destekler niteliktedir. Duygusal zekanın dört alt boyutu ile çalışma iradesi arasındaki ilişkinin test edildiği H1a, H1b, H1c ve H1d hipotezlerinde ise H1a hipotezi hariç diğer hipotezler kabul edilmiştir. Bu sonuçlar aşçıların başkalarının duygularını anlayıp yönetebilmelerinin mesleki tercihlerine yön veren iradelerini olumlu etkilediğini göstermektedir. Kapalı kapılar ardındaki kahramanlar olarak nitelendirilen aşçıların aslında iş arkadaşları ile olan ilişkilerinde duygularını etkin kullanmalarının çalışma iradelerine ve dolayısıyla kariyer uyumluluğu ve algılanan istihdam edilebilirliğe olumlu etki yaptığı görülmektedir (Kwon, 2019:9). Ancak aşçılar kendilerini değerlendirme kısmındaki duygularını ve birikimlerini çalışma iradelerine yansıtamamakta ve kariyerlerini şekillendirmede kendi duygularını kullanamamaktadır.

Araştırmada ayrıca çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler sorgulanmış ve yapılan analiz neticesinde; çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin katılımcıların; çalıştığı yere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar yarattığı görülmüştür. Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri, çalıştığı yer dışındaki demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, şuan ki iş yeri çalışma süresi, toplam çalışma süresi) göre farklılıklara rastlanmamıştır. Çalışmanın sonucunda elde edilen bu bulgular farklı alanlarda yapılmış çalışmaların bulgularıyla benzerlik gösterir niteliktedir. Örneğin Çelenk' in (2015) yapmış oldukları çalışmalarda; bireylerin duygusal zekâ düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığı, bireylerin evli ya da bekâr olmasının duygusal zekâ düzeyinde herhangi bir değişiklik oluşturmadığı belirlenmiştir. Polat'ın (2013) kamu kurum ve kuruluşlarında görevli çalışanlarla gerçekleştirdiği araştırmasında, çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin yaşa göre farklılaşmadığı, yaş değişkeninin duygusal zekâ üzerinde belirleyici olmadığı tespit edilmiştir.

Aşçıların çalışma iradesi ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilere bakılmış ve yapılan analizler neticesinde; medeni durum, yaş, eğitim ve çalıştığı yere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Diğer taraftan katılımcıların cinsiyet, şuan ki işyeri çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve branşlarına göre çalışma iradelerinde farklılıklar tespit edilememiştir. Büyükgöze (2018:117) örneğini üniversite öğrencilerinden seçtiği çalışmasında erkek katılımcıların kadınlara göre daha yüksek çalışma iradesine sahip olduğunu tespit etmiştir. Duffy ve diğ. (2012) bu farkın, azınlık ve dezavantajlı gruplardan ve alt sosyo-ekonomik gruplardan gelen kadınların çalışma isteği algısının daha zayıf olmasından kaynaklanmış olabileceğini belirtmişlerdir.

Çalışma iradesi konusundaki literatür eksikliği çalışmamızın sonuçlarının tartışılmasını güçleştirse de evlilerin daha fazla çalışma iradelerine sahip olmalarının Türkiye'de ev geçindirme sorumluluğunun varlığı ve özellikle erkeklerde aile reisi



sıfatı ile yüksek olmasının kültürel etkiden kaynaklı olarak düşünülebileceğini göstermektedir. Diğer taraftan yaşı itibarıyla deneyim kazanmış ve eğitim düzeyi itibarıyla mesleki bilgisini arttırmış aşçıların daha güçlü çalışma iradesine sahip olarak kariyerlerini şekillendirdikleri düşünülmektedir.

Sonuç olarak işletmeler bireylerden oluşmakta, bireylerin duygusal zekalarının yüksekliği kurumların kurumsal zekalarını da yükselteceği bilinen bir gerçektir. Kurumsal zekası olan işletmeler insan merkezli olup, çalışanların hem aklına hem de kalbine hitap edebilmekte (Genç, 2012:43) ve çalışanlarında yarattığı motivasyon ile etkin bir rekabet gücüne sahip olmaktadır. Bu da iş hayatı açısından işletmeler için her zaman istenen ve arzu edilen bir durum olarak görülmektedir.

Çalışmada elde edilen bulguların sonucunda aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

-Yiyecek/ içecek işletmelerine personel alımı sırasında mesleki bilgi ve tecrübelerinin yanında duygusal zeka düzeylerinin de ölçülmesi ve duygusal zekası yüksek olan bireylerin seçilmesi önemli faydalar sağlayabilir,

-Aşçıların duygusal zeka düzeylerinin kişilerarası ilişkilerin geliştirilmesine olanak sağlayan eğitimlerle geliştirilerek güçlendirilmesi, çeşitli seminerler aracılığıyla gözlem ve empati becerisinin artırılması faydalı olacaktır. Bu şekilde motivasyonu arttırılacak aşçıların verimliliği artmış olacak, empati kurabilen, duygularını kontrol eden çalışanlar işletmede karşılaştıkları sorunları kolayca çözebileceklerdir.

-Duygusal zekanın geliştirilmesi için iş hayatına giriş beklenmeden ilköğretimden itibaren sınıf veya uzman öğretmenler tarafından öğrencilere eğitimler verilmeli, üniversitelerde duygusal zekânın geliştirilmesine yönelik olarak (duygularını kontrol etme, empati, öz-farkındalık, bireyler arası ilişkiler konusunda) duygusal okuryazarlık olarak adlandırılan eğitim programlarının hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda özellikle aşçılık programında okuyan öğrenciler için bu konuları içine alan derslerin eklenmesi öğrencilerin duygusal zekâlarının geliştirilmesi açısından büyük yararlar sağlayabilecektir.

-Özellikle çalışma iradesi kavramının yönetim literatüründe yeni bir kavram olması, farklı sektörlerde (konaklama, havayolu vb) ve farklı değişkenlerle (kişilik, psikolojik iyi oluş, tükenmişlik vb.) incelenmesi gerektiği önerilebilir ve farklı sektörlerde ve farklı değişkenlerle incelenmesi hem iş hayatında önemli sonuçların ortaya çıkmasını sağlayarak yöneticilere yol haritası görevini üstlenebilir.

#### **Etik Beyan**

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen tüm kurallara uyulduğu beyan edilmiştir.

#### **Etik Kurul Onayı**

Araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğu beyan edilmiştir.

### **Çıkar Çatışması ve Finansal Katkı Beyanı**

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması ve finansal katkı beyanı edilmemiştir.

### **Yazarlık Katkı Beyanı**

Çalışmanın tüm aşamaları yazarlar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

### **KAYNAKÇA**

- Aamir, A., Hamid, A. B. A., Haider, M., & Akhtar, C. S. (2016), "Work-Life Balance, Job Satisfaction And Nurses Retention: Moderating Role Of Work Volition", *International Journal Of Business Excellence*, 10 (4), 488-501.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*, Sakarya Yayıncılık, İstanbul.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017), "Subjective Social Status, Work Volition, and Career Adaptability: A Longitudinal Study", *Journal Of Vocational Behavior*, 99, 1-10.
- Avcı, Ö. (2019), *Duygusal Zeka ve İletişim*. Beta Basım Yayım. İstanbul.
- Büyükgöze-Kavas, A., ve Şule, Ü. (2019), "Çalışma İradesi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2 (2), 194-214.
- Cetinkaya, O., Alparslan, A. M. (2011), "Duygusal Zekanın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1) 363-377.
- Chakraborty, R. (2016), "A Study on the Relationship Between Academic Volition and Emotional Intelligence in Student Teachers", *International Journal of Novel Research in Education and Learning*, 3 (1), 25-29.
- Deniz, M., ve Yılmaz, E. (2006), "Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ ve Stresle Başa Çıkma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Turkish Psychological Counseling And Guidance Journal*, 3(25), 17-26.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2009), "Beyond The Self: External Influences in The Career Development Process", *Career Development Quarterly*, 58, 29-40.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012), "The Construction And Initial Validation Of The Work Volition Scale", *Journal Of Vocational Behavior*, 80, 400-411.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., & Autin, K. L. (2013), "Exploring The Role Of Work Volition Within Social Cognitive Career Theory", *Journal Of Career Assessment*, 1-14.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., & Webster, G. W. (2013), "Work Volition As A Critical Moderator İn The Prediction Of Job Satisfaction", *Journal of Career Assessment*, 21 (1), 20-31.
- Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015), "Work Volition And Job Satisfaction: Examining The Role Of Work Meaning And Person-Environment Fit", *The Career Development Quarterly*, 63, 126-140.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016), "Examining Predictors Of Work Volition Among Undergraduate Students", *Journal of Career Assessment*, 24(3), 441-459.

- Garcia, T., Mccann, E. J., Turner, J. E., & Roska, L. (1998), "Modeling The Mediating Role Of Volition İn The Learning Process", *Contemporary Educational Psychology*, 23, 392-418.
- Genç, N. (2012), *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Goleman, D. (1995), *Emotional Intelligence*, Bantam, New York.
- Goleman, D. (2019), *İş Başında Duygusal Zeka*, Varlık Yayınları. 19. Baskı. İstanbul.
- Goleman, D. (2021), *Duygusal Zeka*, Varlık Yayınları. 54. Baskı. İstanbul.
- Haggard, P., & Lau, H. (2013), "What is volition?. Experimental Brain Research", 229 (3), 285-287.
- Eröz, S (2011), "Duygusal Zeka Ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama", (Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Herece, F. G. ve Şener, İ. (2017), "Duygusal Zekâ İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama", *Gazi İktisat Ve İşletme Dergisi*, 3 (3), 38-54.
- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012), "Work Volition, Career Decision Self-Efficacy, And Academic Satisfaction: An Examination Of Mediators And Moderators", *Journal Of Career Assessment*, 20(2), 154-165.
- Kalaycı, Şeref (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kotaman, A. G. D. H. (2009), "Rudolf Steiner ve Waldorf Okulu", *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 174-194.
- Köseoğlu, E. (2019), "Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleriyle Tükenmişlik Algıları Arasındaki İlişkinin Araştırılması", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 193-212.
- Kwon, J. E. (2019), "Work Volition and Career Adaptability As Predictors Of Employability: Examining A Moderated Mediating Process", *Sustainability*, 11(24), 7089.
- Maboçoğlu Firdevs (2006), "Duygusal Zeka ve Duygusal Zekanın Gelişimine Katkıda Bulunan Etkenler", Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2000), "Models Of Emotional Intelligence. In R. J. Sternberg (Ed) *Handbook Of Intelligence*", New York, NY, US: Cambridge University Press , 396-420.
- Mayer, J.D., Salovey, P. Ve Caruso, D.R. (2004), "Emotional Intelligence: Theory, Findings, And Implications", *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215,
- Özen, Y. (2011), *İrade ve İrade Eğitimi*, İstanbul: DER Yayınları (Baskıda).
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990), "Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality", 9(3), 185-211.
- Somuncuoğlu, D. (2005), "Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin Kuramsal Çerçevesi ve Eğitimdeki Rolü", *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 269-293.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996), "Assessing Perceptions Of Career-Related Barriers: The Career Barriers Inventory", *Journal Of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
- Titrek, O. (2005), "Duygusal Zeka Yeterliliklerini İş Yaşamında Kullanma Düzeyi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları", *Türk Psikolojik Danışma Rehberlik Dergisi*, 3 (24).

- Vanderweele, T. J., & Mathur, M. B. (2019), "Some Desirable Properties Of The Bonferroni Correction: Is The Bonferroni Correction Really So Bad?", *American Journal Of Epidemiology*, 188(3), 617-618.
- Wong, C. S., Law, K. S. (2002), "The Effects Of Leader And Follower Emotional Intelligence On Performans And Attitude: An Explotary Study", *The Leadership Quarterly*, 13 (3), P. 243-274.
- Yesilyaprak, B. (2001), "Duygusal Zekâ ve Eğitim Açısından Doğurguları". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(25), 139-146.
- <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim:15.06.2023.
- <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/emotion?q=emotion>. Erişim:15.06.2023.