

Muhasebecilerin Duygusal Zeka Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi

The Effect Of Accountants' Emotional Intelligence Level On Their Organizational Commitment

Murat ÖZCAN¹, Erol GEÇİCİ², Mehmet GÜNLÜK³

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin, örgütsel bağlılık ve boyutları üzerindeki etkisini ölçmektir. Duygusal zeka ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiler Bar-On (1997) tarafından geliştirilen ve beş alt boyuttan oluşan duygusal zeka modeli ile Meyer ve Allen (1984;1997) tarafından geliştirilen ve üç alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık modeli ele alınarak incelenmiştir. Türkiye'nin çeşitli illerindeki muhasebe bürolarında bağımlı olarak çalışan toplam 470 muhasebecinin katılımıyla oluşan örneklemden toplanan veriler esas alınarak yapılan analizlerin sonuçları muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin gerek örgütsel bağlılığında; gerekse örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *Duygusal zeka, örgütsel bağlılık, muhasebeciler*

ABSTRACT

The purpose of this study is to measure the effects of accountant's emotional intelligence level on their organizational commitments. The relationships between emotional intelligence and organizational commitment have been examined by using Bar-On's five-component model of emotional intelligence, and Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment. The authors' analysis results of the data from a sample consisting of randomly selected accountants (Trainers, CA and CPA) who work dependent to accounting firms (CA and CPA firms) from various regions in Turkey (n=470) show emotional intelligence has a positive and significant effect on organizational commitment and also each of three sub-dimensions of organizational commitment: the affective, continuance, and normative organizational commitment.

Key words: Emotional intelligence, organizational commitment, accountants

1. GİRİŞ

Bir işletmenin başarıya ulaşabilmesinin ve daha da önemlisi başarısını devam ettirebilmesinin yolunun sahip olduğu maddi duran varlıklarından çok zihinsel varlığına ve sistem kavrayış kapasitesine bağlı olduğu, öğrenme ile ilgili yeteneklerin ve örgütsel öğrenme etkinliğinin rekabetçi üstünlükte öne çıktığı post endüstriyel çağımızda, işletmeler için en değerli kaynak kuşkusuz kendisine sadık ve yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlarıdır.

Çalışanlar ile çalıştıkları örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan ve çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirme kararını etkileyen psikolojik bir durum olan örgütsel bağlılık kavramı (Meyer ve Allen, 1997), çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek

düzeyde inanması ve kabul etmesi ile örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzunun ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Steers, ve Porter, 1979). Örgütsel bağlılık kavramının örgütlerin başarısı üzerinde önemli etkilere sahip örgütsel sonuçlarla olan anlamlı ilişkisi, araştırmacıların konuya oldukça uzun bir süreden bu yana yoğun ilgi göstermesine sebep olmuştur (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; Mowday, Steers ve Porter, 1979; Morris ve Sherman, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1984). Araştırma sonuçları örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılığı olmayan veya düşük olan çalışanlara göre, daha yüksek bir motivasyonla örgüte ve üretime katılarak örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdiğini ve

¹Yrd. Doç. Dr. Murat ÖZCAN, Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yazışmadan sorumlu yazar mozcana@ibu.edu.tr

²Öğr. Gör. Erol GEÇİCİ, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yeniçağ Yaşar Çelik Meslek Yüksekokulu, erol.gecici@ibu.edu.tr

³Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜNLÜK, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Milas Meslek Yüksekokulu, mehmetgunluk@mu.edu.tr

işe devamsızlık, işten ayrılma eğilimi gösterme, işe geç kalma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, iş yerinde ayrımcılık gibi üretkenlik karşıtı olumsuz davranışları sergilemeyerek üyesi oldukları örgütlerin rekabet gücünü artırdıklarını göstermektedir (Demirel, 2009; Günlük, Özer ve Özcan, 2013).

Bilginin ve zamanın önem kazandığı günümüz rekabet piyasasında faaliyet gösteren pek çok işletmedeki çalışanlarda olduğu gibi belirli ahlaki ve etik ilkelere bağlı meslek mensupları olan muhasebecilerin bireysel beceri, nitelik ve çalışmaları da muhasebe örgütlerinin performansını olumlu ya da olumsuz etkilediğinden (Kalbers ve Cenker, 2007) örgütsel bağlılık kavramı, birçok mesleğe oranla daha yüksek seviyede teknik bilgi ve eğitim gerektiren (Hall, Smith, ve Smith, 2005) muhasebeciler için de önemli bir konudur (Günlük vd., 2013). Muhasebe fonksiyonlarının çeşitliliği ve ilgi çevresinin genişliği dikkate alındığında Serbest Muhasebeci ile Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerden lisans derecesine sahip olmaları, mesleki bilgi ve yasal gelişmeleri yakından takip ederek bunları uygulamaları, teknolojiye hızlı değişime kısa sürede uyum göstermeleri ve önemli ölçüde teknik bilgiye sahip olarak işleri zamanında yetiştirmeleri beklenirken (Barbera 1996; French ve Coppage 2000; Gammie, Gammie ve Cargill 2002; Kalbers ve Cenker, 2007) aynı zamanda esneklik, bağımsız hareket etme becerisi, yaratıcılık gibi davranışsal becerilerle birlikte iyi bir dinleyici olma, görüş sunma, bilgi aktarma, müzakere etme, çalışma sırasında işbirliğine yatkınlık gösterme, stresle başa çıkma ve empati (duygudaşlık) yapma gibi kişilerarası ilişkilerde önem kazanan davranışları da sergilemeleri (Jones ve Abraham, 2009) ve bu niteliklere sahip muhasebecilerin üyesi oldukları örgütlere yönelik yüksek örgütsel bağlılığa sahip olmaları beklenmektedir.

Muhasebecilerden kişilerarası ilişkilerde göstermeleri beklenen ve öğrenilebilen sosyal ve psikolojik yeteneklerden oluşan davranışlar ise duygusal zeka olarak adlandırılan kavramın temelini oluşturmaktadır (Salovey ve Mayer 1990; Goleman 1995; Arslan, Efe ve Aydın, 2013). Araştırmalar duygusal zekanın örgüt ve çalışanlara rekabet gücü vererek onların daha başarılı olmalarını sağladığını, iş hayatının kalitesini arttırdığını (Güleryüz, Güney, Aydın, Aşan, 2008; Sarboland, 2012; Mohammadkhani ve Lalardi, 2012; Anari, 2012), çalışanın performansını ve örgütsel bağlılığını olumlu bir şekilde etkilediğini göstermektedir (Wong ve Law 2002; Nikolaou ve

Tsaousis, 2002; Güney, 2004; Doğan ve Demiral, 2007). Yazın incelendiğinde öğretmenler (Doğan, 2009), akademisyenler (Özyer, 2004), hemşireler (Carson ve Carson, 1998; Güleryüz, Güney, Aydın, Aşan, 2008), banka çalışanları (Akin, 2010), profesyonel futbolcular (Adiloğulları, 2011) gibi çeşitli meslek gruplarının duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara rastlanıldığı halde muhasebeciler üzerinde yapılan çalışmalar daha çok muhasebe öğrencilerine yönelik duygusal zeka testlerini uygulamayla sınırlı kalmıştır (Nicholls, Wegener, Bay ve Cook, 2012). Bu sebeple muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel bağlılık ve boyutları üzerindeki etkisini ölçerek, yazında mevcut olan bir boşluğu doldurmak için yeterli bir sebeptir.

Bu çalışmanın amacı, muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin, örgütsel bağlılık ve boyutları üzerindeki etkisini ölçmektir. Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel bağlılıklarının oluşumundaki rolünü araştıran bu çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde duygusal zeka ve örgütsel bağlılık kavramları tanımlanmakta, kavramlar arasındaki ilişkiler ilgili yazına dayanılarak geliştirilen araştırma modeli ile ortaya konmaktadır. İkinci bölümde araştırma hipotezlerini test etmek üzere muhasebecilerden toplanan veriler kullanılarak yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. Son bölümde ise muhasebeciler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya ait bulgular değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE ve HİPOTEZLER

a. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bireylerin çalıştığı örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlılığın (Meyer ve Allen, 1984) ve örgütle özdeşleşme derecesinin (Porter vd., 1974: 604; Steers, 1977: 46; O'Reilly III ve Chatman, 1986: 492; Mottaz, 1987: 542; Becker, 1992: 233; Zangaro, 2001: 15) ifadesi olan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu olarak tanımlanmaktadır (Mowday vd., 1979).

Örgütsel davranış ve sosyal psikoloji alanında çalışan araştırmacıların örgütsel bağlılığı farklı açılardan ele almış olmalarından dolayı örgütsel bağlılık kavramının ortak bir tanımının olmadığı görülmektedir (Mowday vd., 1982). Örgütsel bağlılık kavramının işletmeler ve çalışanlar açısından önemi,

kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere yapılan çeşitli çalışmalarda örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, sosyal psikologlar ise daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşarak (Mowday, Porter ve Steers, 1982) çeşitli ölçekler geliştirmişlerdir. Ancak konuyu tek boyutta ele alan bu ölçeklerin örgütsel bağlılık kavramını açıklamasında yetersiz kalmaları araştırmacıları çok boyutlu yeni bir ölçek geliştirmeye yöneltmiştir. Bütün bu arayışların bir sonucu olarak Meyer ve Allen (1984) örgütsel bağlılıkla ilgili başka bir görüş ortaya koyarak, örgütsel bağlılığı duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşan yeni bir kavram olarak geliştirmişlerdir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Birçok davranışsal çalışmada kullanılmış olan Meyer ve Allen (1984)'in örgütsel bağlılık modelinde yer alan üç alt boyuttan birisi olan duygusal bağlılık, bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer, Allen ve Topolnytsky, 1998). Yazında rasyonel bağlılık olarak da bilinen devam bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir. Çalıştığı örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünen çalışanları örgütte tutan, örgütten ayrılması durumunda karşılaşacağı olası maddi kayıplardır (Cheng, Jiang ve Riley, 2003; Ölçüm, 2004). Normatif bağlılık ise, çalışanın sahip olduğu iş ve meslek ahlakı ya da etik değerleri nedeniyle örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi anlamına gelmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd., 1993; Eren, 2012). Bu özelliği ile diğer iki tür bağlılıktan farklı bir boyutu temsil eden normatif bağlılık bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer vd., 1993). Özetle duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devam bağlılığı kişisel çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002).

b. Duygusal Zeka Kavramı

Bireylerin yaşadıkları toplumun içinde var olabilmesi ile toplumsal ilişkilerinin ve düşünme biçimlerinin anahtarı olarak kabul edilen duygusal zeka, bireyin kendisinin ve başkalarının hislerini tanıyarak, kendisini motive etmesi ile bireyin içindeki ve ilişkilerindeki duygularını iyi yönetme yetisi

olarak tanımlanmaktadır (Goleman, 2012). Duygusal zekanın, bireyin kendini ve duygularını tanıması ve ifade edebilmesi, onlarda meydana gelen değişimleri kontrol altında tutabilmesi, karşılaştığı engellere karşı dirençli davranabilmesi, diğer bireylere anlayışla yaklaşabilmesi, onların duygularını farkedebilmesi, onlarla ilişki kurup bu ilişkiyi sürdürülebilmesi gibi öğrenilebilir sosyal ve psikolojik yeteneklerden oluşması (Mayer, Salovey ve Carusa, 1997; Goleman, 1995; Arslan, Efe ve Aydın, 2013) onu, kaderimiz olarak kabul edilen bilişsel zeka (IQ)'dan farklı yapmaktadır.

Bilişsel zeka (IQ), insanların işe yerleştirilmesini sağlayabilirken insanın o işte verimli olması duygusal zekanın katkısı ile olmaktadır. Akademik açıdan zeki ama duygusal zekadan yoksun olan pek çok kişinin akıbeti, IQ'ları daha düşük ama duygusal zeka becerileri mükemmel olan kişilerin emri altında çalışmak olur (Goleman, 2012: 393).

Yazın incelendiğinde, 19. y.y'dan itibaren ilgi duyulan (Yaylacı, 2006: 45; Adiloğulları, 2011: 14) duygusal zeka kavramı, yetenek modeli ve karma (karışık) model olmak üzere iki temel yaklaşımla açıklanmaya çalışılmaktadır. Yetenek modeli, duygusal zekayı zihni yeteneklerin yani zekanın merkezi gibi görmekte ve kendi içinde duyguları anlama, duyguları algılama, duygulara uyum gösterme ve duyguları yönetme olmak üzere dört bölüme ayırmaktadır. Karma model ise idrak, motivasyon, sosyal ilişkiler, iyimserlik ve kendini geliştirme gibi kişisel karakteristik özellikleri zihni yeteneklerle birlikte incelemektedir (Rooy, Alonso, Viewesvaran, 2004: 689).

Duygusal zekayı gerçek yaşam sonuçları ve etkili performans üzerine odaklanarak açıklamaya çalışan Bar-On'a göre duygusal zeka, kişinin günlük talep ve baskılarla başa çıkabilme yeteneğidir ve kişinin günlük yaşamı ile iş yaşamındaki başarılarını sürdürebilmesine yardımcı olan bilişsel olmayan tüm özellikleridir (Doğan ve Şahin, 2007). Duygusal zekayı kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali olmak üzere beş boyutta inceleyen Bar-On'a göre söz konusu bu beceriler yaşamdaki sorunları çözme konusunda geleneksel bilişsel tekniklere göre daha etkilidir (Mayer, Salovey ve Caruso, 1997:404). Bu temel boyutlardan **kişisel farkındalık** kişinin kendini bilmesi, iç dünyasını tanıması kararlılığını gösterebilmesi, sahip olduğu potansiyelin, değerlerin ve gücün farkında olması; **kişilerarası ilişkiler**, bir bireyin kişilerarası ilişkilerdeki kapasitesi ve

faaliyetlerini içerir ve kişinin olaylara bakış açısını, empati ile yaklaşabilme, sosyal sorumluluğa sahip olabilme ve kişilerarası iyi ilişkiler kurabilme becerisini; şartlara ve çevreye uyum boyutu, kişinin çevresel istek ve beklentilerine karşılık verebilme becerilerini; **stres yönetimi**, kişinin stresle başa çıkma becerilerini ve son olarak **genel ruh hali** ise kişinin yaşam hakkındaki memnuniyeti ve yaşama bakışı olarak genel durumunu ifade etmektedir (Bar-On ve Parker, 2000; İşmen, 2001; Stys ve Brown, 2004; Bar-On, 2005; Schyns ve Meindl, 2006).

c. Duygusal Zeka ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Literatürde duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştıran, farklı kültürlerdeki akademik personel (Singh, 2004; Sinha ve Jain, 2004; Özyer, 2004), hemşireler (Humphrey, Brunsen ve Davis, 2005; Bozkurt, Doğan, Demirhan, ve Erdin, 2007; Adeyemo, 2007; Güteryüz ve vd., 2008; Rathi ve Rastogi, 2009; Sung, Hwang, Kim ve Chun, 2010), ruh sağlığı kurumu çalışanları (Abraham, 1999; Wong ve Law, 2002; Nikolaou ve Tsaousis, 2002), satış temsilcileri (Rozell, Pettijohn ve Parker, 2004), banka çalışanları (Akın, 2010), otel çalışanları (Aghdasi, Kiamanesh ve Ebrahim, 2011; Sarboland, 2012; Mohammadkhani ve Lalardi, 2012), öğretmenler (Anari, 2012), ve profesyonel futbolcular (Adiloğulları, 2011) gibi farklı meslek grupları üzerinde yapılmış çalışmalar mevcuttur.

Ülkelerarası kültürel farklılıkların ve farklı meslek gruplarının kendine özgü niteliklerinin doğal bir sonucu olarak duygusal zeka ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir etki bulunmuş (Singh, 2004; Sinha ve Jain, 2004; Humphrey, Brunsen ve Davis, 2005; Adeyemo, 2007; Güteryüz ve vd., 2008; Akın, 2010; Adiloğulları, 2011; Wong ve Law, 2002; Nikolaou ve Tsaousis, 2002; Sung vd., 2010; Sarboland, 2012; Mohammadkhani ve Lalardi, 2012; Anari, 2012); duygusal zeka ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta (Bozkurt vd., 2007) ve düşük düzeyde (Rozell vd., 2004) korelasyonlar tespit edilmişken bazı çalışmalarda ise böyle bir etkinin varlığına rastlanmamışlardır (Özyer, 2004; Rathi ve Rastogi, 2009; Abraham, 1999; Aghdasi vd., 2011). Bütün bu farklı kültürlerde faaliyet gösteren farklı meslek grupları üzerinde yapılan araştırmaların bir sonucu olarak duygusal zeka düzeyi yüksek olan bir muhasebecinin örgütsel bağlılığının da yüksek olması yazındaki çalışmalar gereği beklenen bir durumdur. Bu nedenle muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel

bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla geliştirilen aşağıdaki H_1 hipotezi test edilecektir.

H_1 : *Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.*

Muhasebecilerde örgütsel bağlılığın nasıl oluştuğunu anlamak ve örgütsel bağlılığı geliştirebilmek için duygusal zekanın örgütsel bağlılığın her bir alt boyutunun oluşmasındaki etkisini incelemek gerekir. Bu amaçla, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından birisi olan duygusal bağlılığın oluşmasında duygusal zekanın etkisini ortaya çıkarmak için yapılan çeşitli kültürler ve meslek grupları üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, duygusal zekanın, örgüte duygusal bağlılık oluşumunda pozitif (Carmeli, 2003; Doğan, 2009; Akın, 2010) bir etkisinin olduğu bulunmuş ancak aynı pozitif etki Özyer (2004) tarafından bulunamamıştır. Bütün bu araştırmaların bir sonucu olarak duygusal zeka düzeyi yüksek olan bir muhasebecinin, üyesi olduğu örgütteki objelere sarılması ve örgütüyle özdeşleşmesinin sonucunda örgüte duygusal bağlılığının da yüksek olması yazındaki çalışmalar gereği beklenen bir durumdur. Bu nedenle muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak için H_2 hipotezi geliştirilmiştir.

H_2 : *Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin, örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.*

Örgütsel bağlılığın diğer bir alt boyutu olan *devam bağlılığı*, çalışanın, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir. Çalıştığı örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünen çalışanları örgütte tutan, örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabilecek olası maddi kayıplarıdır. Bu sebeple yüksek duygusal zekaya sahip kişilerin devam bağlılığının da yüksek olması beklenmektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda Akın (2010) duygusal zeka ile örgüte devam bağlılığı arasında pozitif bir etkiye rastlarken. Carmeli (2003) ve Doğan (2009) ise, duygusal zeka ile örgüte devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı olmayan negatif bir ilişki bulmuştur. Duygusal zeka düzeyi yüksek olan bir muhasebecinin, üyesi olduğu örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabilecek olası maddi kayıpları da gözönünde bulundurarak örgüte devam bağlılığının da yüksek olması beklenen bir durumdur. Bu nedenle muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte

devam bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak için H_3 hipotezi geliştirilmiştir.

H_3 : *Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin, örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.*

Örgütsel bağlılığın son alt boyutunu ise bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olan ve onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenen (Allen ve Meyer, 1990; Meyer, Allen ve Smith, 1993) *normatif bağlılık* oluşturmaktadır. Yüksek duygusal zekaya sahip kişilerin normatif bağlılığının da yüksek olması beklenmektedir. Yapılan yazın taraması sonucunda duygusal zeka boyutunun, örgüte normatif bağlılık üzerinde pozitif (Doğan, 2009) ve negatif (Özyer, 2004; Akın, 2010; Arslan vd., 2013) etkisinin olduğu gösterilen çalışmalar bulunmuştur. Muhasebecilik gibi bir mesleği yapan kişilerin sosyal ve kültürel yönlerinin de yüksek olması gerektiğinden muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin yüksek olması ve bunun sonucunda da örgüte normatif bağlılıklarının da yüksek olması beklenmektedir. Bu nedenle muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte normatif bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak için H_4 hipotezi geliştirilmiştir.

H_4 : *Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin, örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.*

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Ölçeklerin Oluşturulması

Duygusal zeka, Bar-On (1997) tarafından geliştirilen ve geçerliliği çeşitli alanlarda yapılmış çok sayıdaki çalışmada (Stuller, 1997; Bar-On ve Parker 2000; Reiff, Bramel, Hatzes ve Gibbon, 2001; Acar, 2002; Çakar ve Arbak, 2004; Gürsoy, 2005; Yüksel 2006; Erkuş ve Günlü, 2008; Gürbüz ve Yüksel, 2008; Canbulat, 2007; Çarıkçı, Kanten ve Kanten, 2010; Kavcar, 2011; Eröz, 2011; Adiloğulları, 2011; Weerd ve Rossi 2012; Daştan, 2013) tekrarlanarak onaylanmış olan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Duygusal zekayı, genel ruh hali, kişilerarası ilişkiler, kişisel farkındalık, şartlara ve çevreye uyum ve stres yönetimi olmak üzere 5 adet alt boyuta ayırarak ölçen Bar-on'un duygusal zeka ölçeği muhasebe alanında yapılan çalışmalarda pek rastlanmamaktadır. Orijinali 133 ifadeden oluşan ve Mumcuoğlu (2002) tarafından Türkçe eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlik çalışması gerçekleştirilmiş olan bu ölçekteki ifade sayısı Acar (2001) tarafından yapılan çalışmada 87 ifade olarak

uygulanmıştır. Bu çalışmada Acar (2001) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılarak üretilen 35 ifadelik ölçek kullanılmıştır. *"Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım, adım adım ilerlemektir", "Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır", "Başkaları, benim iddiasız biri olduğumu düşünürler" ve "Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır"* gibi sorulardan oluşan ölçeğin sorulara ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda düşük yükleme katsayısı ile birden çok faktöre yüklendiği ve güvenilirliği düşürdüğü gözlenen bileşenler¹ analiz dışında bırakılmıştır.

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen (1984; 1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuta ayırarak ölçen ölçek toplam yirmi dört sorudan oluşmaktadır. *"Meslek hayatımın geri kalanını bu işyerinde geçirmekten mutlu olurum", "Başka bir iş bulmadan şu anki işimi bırakırsam olabileceklerden korkuyorum", "Bana bir işyerine sadık olmanın değerine inanmam gerektiği öğretildi" ve "İşyerime çok şey borçluyum"* gibi sorulardan oluşan ölçeğin sorulara ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda düşük yükleme katsayısı ile birden çok faktöre yüklendiği ve güvenilirliği düşürdüğü gözlenen bileşenler² analiz dışında bırakılmıştır.

Katılımcılara cinsiyetleri, eğitim seviyeleri, mesleki unvanları, medeni durumları, işyerindeki pozisyonları ve deneyim süreleri sorulmuştur. Cinsiyet Kadın için 1, Erkek için 2 seçenekleri kullanılarak kaydedilmiştir. Eğitim seviyesi ise dört sınıfta kaydedilmiştir. Bunlar 1=Lise, 2=Ön Lisans, 3=Lisans, 4= Lisansüstü derecelerdir. Katılımcılardan mevcut meslek unvanlarını 1=Yeminli Mali Müşavir (YMM), 2=Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM), 3=Serbest Muhasebeci (SM) , 4= Mesleki Stajyer ve 5=Diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) seçeneklerini kullanarak belirtmeleri istenmiştir. Mesleki deneyim ise 1=1 yıldan az, 2=1-5 yıl arası, 3=6-10 yıl arası, 4=11-15 yıl arası ve 5=15 yıl üzeri seçeneklerini kullanarak belirtmeleri istenmiştir.

Araştırmaya yönelik olarak yapılan kapsamlı bir yazın taramasından sonra, kullanılan değişkenleri en iyi ölçebilecek olan ölçeği oluşturmak için, uluslararası yazında yer alan ve çeşitli saha çalışmalarında geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş sorular, dil ve

¹Analizler sonucunda *kişisel farkındalık* boyutuna ait 2., 7., 8., 10.,11., 13., 15., 27.; *kişilerarası ilişkiler* boyutuna ait 12., 17., 24., 32., 34.; *şartlara ve çevreye uyum* boyutuna ait 1., 4., 9., 28.; *stres yönetimi* boyutuna ait 22., 29., 31. ile genel ruh hali boyutuna ait 19. ve 33. bileşenler analiz dışında bırakılmıştır.

²Analizler sonucunda *duygusal bağlılık* boyutuna ait 1., 2., 4.; *devam bağlılığı* boyutuna ait 1., 2., 5., 8. ile *normatif bağlılık* boyutuna ait 1., 2. ve 6. bileşenler analiz dışında bırakılmıştır.

kültürel özellikler dikkate alınarak Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Tüm ölçeklerde birden fazla değişken (soru) kullanılmıştır. Likert tipi eşit aralıklı ölçüm şeklinin kullanıldığı anketlerde katılımcılardan bu değişkenlere birden beşe kadar bir değer atamaları istenmiştir. Likert tipi ölçeklerde en küçük değer "kesinlikle katılmıyorum" ve en büyük değer "kesinlikle katılıyorum" algısına denk gelmektedir.

Tablo 1: Meslek Mensupları Faaliyet Durumu Tablosu

ÜNVAN	BAĞIMLI	BAĞIMSIZ	TOPLAM
SM	5275	4892	10167
SMMM	39291	46281	85572
YMM	2203	2464	4667
TOPLAM	46769	53637	100406

Kaynak: <http://www.turmob.org.tr/TurmobWeb/turkce/index.aspx>. Erişim Tarihi: 15.12.2015

Tablo 1 incelendiğinde Türkiye'de faaliyette bulunan meslek mensubu sayısı 100 406'dır ve bu meslek mensuplarının 10167 tanesi Serbest Muhasebeci (SM), 85572 tanesi Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMM) ve 4667 tanesi de Yeminli Mali Müşavir (YMM) ünvanlarına sahiptir. Bağımlı olarak çalışan ve bu çalışmanın da evrenini oluşturan TÜRMOB üyesi meslek mensuplarının sayısı ise 46769'dur. Ancak; tam sayım yoluyla araştırmamıza konu olan evrendeki tüm bireylere ulaşılarak veri toplanması zaman, enerji ve maliyet açısından mümkün olmadığından örnekleme yapılması zorunlu görülmüştür. Örnekleme sırasında ana kütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünü belirlemek için hedef kitledeki birey sayısının bilinmesi durumunda kullanılan

$$n = \frac{Nt_2pq}{d_2(N-1) + t_2pq}$$

formülünden faydalanılmıştır (Cengiz ve Özden, 2003;8). Bu formüldeki;

n: Örnekleme alınacak birey sayısını,
N: Hedef kitledeki birey sayısını,

3.2. Araştırma Evreni, Örneklem ve Verilerin Toplanması

Bu saha çalışmasının evrenini, muhasebe bürolarında bağımlı olarak çalışan meslek mensupları oluşturmaktadır. Türkiye'de, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) üyesi olan meslek mensuplarının faaliyet durumu Tablo 1'de gösterilmiştir.

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığını,
q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığını,
t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer
d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasını ifade etmektedir.

Formül kullanılarak yapılan hesaplama³ ile örneklem büyüklüğü 382 olarak hesaplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan veri seti, Türkiye'nin çeşitli illerinde bağımlı olarak çalışan toplam 595 muhasebeciye yüzyüze uygulanan anketle ile oluşturulmuştur. Anket formunu dolduran katılımcılara araştırma hakkında bilgi verildikten ve araştırmanın bilimsel nitelikte olduğu, dolayısıyla gizlilik esaslarına göre katılımcılarının isimlerinin kullanılmayacağı taahhüt edildikten sonra, bu araştırmamıza katılım sağlanmıştır. Analizler sırasında, anketlerden 125 tanesi güvenilir bulunmayarak elenmiş, kalan 470 anket analizlerde kullanılmıştır. Bu çalışmada %79 (470/595) olarak gerçekleşen yanıtlama oranı ise anket çalışmaları için yeterli bulunmaktadır (Babbie,1990). Ankete katılan muhasebecilerin demografik özellikleri Tablo 2'de görüldüğü gibidir.

³ $n = \frac{46769 \times 1,96 \times 0,5 \times 0,5}{0,05 \times (46769 - 1) + 1,96 \times 0,5 \times 0,5} = 382$

Tablo 2: Muhasebecilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Özellikler	Frekans	%	Özellikler	Frekans	%	Özellikler	Frekans	%
Mesleki Unvanı			İşyerindeki Pozisyon			Cinsiyet		
YMM	3	0,6	Muhasebe Elemanı	262	55,8	Kadın	177	37,7
SMMM	95	20,2	Muhasebe Yöneticisi	148	31,5	Erkek	293	62,3
SM	77	16,4	Denetçi	11	2,3	Toplam	470	100
Mesleki Stajyer	53	11,3	Diğer	49	10,4	Mesleki Deneyim		
Diğer	242	51,5	Toplam	470	100	1 yıldan az	26	5,5
Toplam	470	100				1-5 yıl	136	28,9
Eğitim Seviyesi			Medeni Durum			6-10 yıl	117	24,9
Lise	100	21,3	Evli	266	56,6	11-15 yıl	84	17,9
Ön lisans	83	17,7	Bekâr	204	43,4	15 yıl ve üstü	107	22,8
Lisans	259	55,1	Toplam	470	100	Toplam	470	100
Lisansüstü	28	5,9						
Toplam	470	100						
n= 470 için								

Örneklem dâhilinde elde edilen analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan muhasebecilerin %62,3'ü erkek, %37,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %21,3'ü lise, %17,7'si ön lisans, %55,1'i lisans, %5,9'u lisansüstü derecesine sahiptir. Unvanlarının %0,6'sı YMM, %20,2'si SMMM, % 16,4 SM, % 11,3 Mesleki stajyer ve %51,5'i ise diğer (sertifikasız muhasebe yöneticisi ve elemanı) olan katılımcıların, %56,6'sı evli, %43,4'ü bekâr olduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların %55,8'i muhasebe elemanı, %31,5 muhasebe yöneticisi, %2,3 denetçi ve %10,4 diğer pozisyondakiler tarafından oluşmaktadır. Aynı zamanda katılımcılar %5,5'i 1 yıldan daha az, %28,9'u 1-5 yıl, %24,9'u 6-10 yıl, %17,9'u 11-15 yıl ve %22,8'i ise 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olduklarını belirtmişlerdir.

4. BULGULAR

4.1. Geçerlilik, Güvenirlilik ve Temel İstatistikler

Araştırmada duygusal zekanın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla duygusal zeka (kişisel farkındalık, kişilerarası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali) değişkenine yönelik 24 soru ve örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) değişkenine yönelik ise 35 soruya vermiş oldukları cevaplardan yararlanılarak, bu soruların ölçmeyi hedeflediği değişkenlerin kendi aralarında sınıflandırmasını yapmak amacıyla temel bileşenler analizi-varyans maksimizasyonu yöntemi ile keşifsel faktör analizi (KFA) gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3: Duygusal Zekaya Ait Faktör Yükleri Matrisi ve Güvenilirlik Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri	Varyansı Açıklama Oranı (%)
GENEL RUH HALİ (Cronbach α : 0,664)		13,94
• Hayattan zevk almıyorum.	.775	
• Gülümsemek benim için zordur.	.760	
• Kendimi çok sık kötü hissederim.	.734	
KİŞİLERARASI İLİŞKİLER (Cronbach α : 0,679)		13,67
• Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.	.825	
• Başka insanlara saygı duyarım.	.777	
• İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım	.571	
KİŞİSEL FARKINDALIK (Cronbach α : 0,628)		13,63
• İnsanlara, ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.	.768	
• Başkalarına kızdığımında bunu onlara söyleyebilirim.	.747	
• Biriyle aynı fikirde olmadığımında, bunu ona söyleyebilirim.	.693	
ŞARTLARA VE ÇEVREYE UYUM (Cronbach α : 0,636)		12,20
• Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.	.821	
• Güç bir durumla karşılaştığımında, konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.	.721	
STRES YÖNETİMİ (Cronbach α : 0,626)		10,76
• Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.	.820	
• Çok fazla strese dayanmam.	.781	
Toplam Varyansı Açıklanma Oranı (%)		64,20

Duygusal zekanın boyutlarına ilişkin faktör yükleri matrisi ve güvenilirlik sonuçları Tablo 3'te, örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin faktör yükleri matrisi ve güvenilirlik sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Analiz sonucunda ortaya çıkan 5 faktör, Tablo 3'de görüldüğü şekilde toplam varyansın %64,20'sini açıklamaktadır. Genel ruh halini temsil eden faktör 1, diğer faktörlerden bağımsız olarak tek başına toplam varyansın en büyük kısmı olan %13,94'ünü açıklamakta ve "genel ruh hali" faktörüne ait değişkenleri içermektedir. Faktör 2, ilk faktörden bağımsız bir biçimde toplam varyansın %13,67'lik kısmını açıklamakta ve "kişilerarası ilişkiler" faktörüne ait değişkenleri içermektedir. Diğer faktörler ise sırasıyla, "kişisel farkındalık", "şartlara ve çevreye uyum" ve "stres yönetimi" olarak belirlenmiştir. Ayrıca son üç faktörün toplam varyansı açıklama yüzdeleri sırasıyla, %13,63, %12,20 ve %10,76 olarak bulunmuştur. Her bir değişkenin ilgili faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyon katsayısı ile yüklendiği görülmüştür. Faktör analizinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için duygusal zeka soru ölçeğinden 1, 2, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 22, 24, 27, 28, 29, 31, 32, 33 ve 34. sorular analiz dışında tutulmuştur.

Duygusal zekanın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik araştırma modeli ile ilgili oluşturulan ölçeklerin tümünün güvenilirlik ve geçerlikleri sorgulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alpha- α testi ile değerlendirilmiştir (Ravichandran ve Arun, 1999). Araştırma modelindeki duygusal zekanın tüm faktörlerine ait güvenilirlik (cronbach alfa) katsayılarının %60 - %70 arasında olmasına rağmen, bu aralıktaki güvenilirlik katsayılarının bazı araştırmalar için kabul edilebileceğini destekleyen görüşlere rastlamak mümkündür (Santos, 1999; Nunnally, 1978; Gürsoy ve Gavcar, 2003; Malhotra, 1999; Hair v.d, 1998).

Faktör analizinin uygunluğunu ve kullanılan değişkenlerin homojenliğini test etmek için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. Duygusal zeka için gerçekleştirilen faktör analizi (KFA) sonucunda elde edilen 0,751'lik KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçüt değeri ile Bartlett test değeri ($p < 0.000$), ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu (Sharma, 1996) ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu göstermektedir (Mitchell, 1994). Barlett testinin sonuçları ise (Chi-Square= 1.157; $p < 0.000$) ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılığa Ait Faktör Yükleri Matrisi ve Güvenilirlik Sonuçları

DEĞİŞKENLER	Faktör Yükleri	Varyansı Açıklama Oranı (%)
ÖRGÜTE DUYGUSAL BAĞLILIK (Cronbach α: 0.832)		22.30
• Bu işyerim benim için çok büyük anlam ifade ediyor.	.794	
• Bu işyerinde kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	.790	
• Bu işyerime karşı "duygusal olarak bağlı" olduğumu hissediyorum.	.767	
• İşyerime karşı "güçlü" bir aidiyet duygusu hissediyorum.	.758	
• Bu işyerinin sorunlarının kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	.713	
ÖRGÜTE NORMATİF BAĞLILIK (Cronbach α: 0.711)		16.59
• Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin ana nedenlerinden biri de sadakatin önemine inanmam ve dolayısıyla kalmak için ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	.713	
• İşyerleri arasında geçiş yapmak bana ahlaksız bir şeymiş gibi geliyor.	.704	
• İnsanların kariyerlerinin çoğunu tek bir işyerinde geçirdiği günlerde her şey daha iyiydi.	.673	
• Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi almış olsam işyerimden ayrılmamın doğru bir şey olduğunu düşünmüyorum.	.623	
• İşyerimden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	.613	
ÖRGÜTE DEVAM BAĞLILIĞI (Cronbach α: 0.710)		15.72
• İşyerimden şimdi ayrılmak benim için çok pahalıya mal olurdu.	.771	
• İşyerimden şimdi ayrılmaya karar vermiş olsaydım hayatımda birçok şey kesintiye uğrardı.	.725	
• Bu işyerinden ayrılmayı göze almak için çok az alternatifim olduğunu hissediyorum.	.706	
• Bu işyerinden ayrılmamın doğurabileceği birkaç önemli sonuçtan biri de uygun alternatiflerin azlığı olurdu.	.690	
Toplam Varyansı Açıklama Oranı (%)		54.61

Analiz sonucunda ortaya çıkan 3 faktör, Tablo 4'de görüldüğü şekilde toplam varyansın %54.61'ini açıklamaktadır. Örgüte duygusal bağlılığı temsil eden faktör 1, diğer faktörlerden bağımsız olarak tek başına toplam varyansın en büyük kısmını %22.30'unu açıklaya bilmekte ve "örgüte duygusal bağlılık" faktörüne ilişkin değişkenleri içermektedir. Faktör 2, ilk faktörden bağımsız bir biçimde toplam varyansın %16.59'lık kısmını açıklamakta ve "örgüte normatif bağlılığa" ilişkin değişkenleri içermektedir. Son faktör ise, "örgüte devam bağlılığa" ilişkin değişkenleri içermekte ve toplam varyansın %15.72'lik kısmını açıklayabilmektedir. Her bir değişkenin ilgili faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyonla yüklendiği görülmüştür. Faktör analizinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi için örgütsel bağlılık soru ölçeğinden duygusal bağlılıktan 1., 2. ve 4. sorular, normatif bağlılıktan 1., 2. ve 6.

sorular, devam bağlılığından 1., 2., 5. ve 8. sorular analiz dışında tutulmuştur. Araştırma modelindeki örgütsel bağlılığın tüm faktörlerine ait güvenilirlik (cronbach alfa) katsayılarının %70'in üzerinde olması, oluşturulan ölçeğin güvenilirlik koşullarını yerine getirdiğini ve değişkenlerin içsel tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık için gerçekleştirilen faktör analizi (KFA) sonucunda elde edilen 0.806'lık KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçüt değeri ile Bartlett test değeri ($p < 0,000$), ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu (Sharma, 1996) ve analiz sonuçlarının anlamlı olduğunu göstermektedir (Mitchell, 1994). Bartlett testinin sonuçları ise ($\text{Chi-Square} = 1.807$; $p < 0,000$) ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

	DZ	ÖB	ÖDUB	ÖDEB	ÖNB	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Zeka	1.00**					3.567	.403
Örgütsel Bağlılık	.226**	1.00**				3.349	.570
Örgüte Duygusal Bağlılık	.142****	.657**	1.00			3.907	.803
Örgüte Devam Bağlılığı	.205**	.658****	.082	1.00**		3.093	.872
Örgüte Normatif Bağlılık	.115*	.740****	.304**	.227**	1.00	3.047	.825

** Değişkenler arası tüm korelasyon katsayıları $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

* Değişkenler arası tüm korelasyon katsayıları $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

DZ: Duygusal Zeka, ÖB: Örgütsel Bağlılık, ÖDUB: Örgüte Duygusal Bağlılık, ÖDEB: Örgüte Devam Bağlılığı, ÖNB: Örgüte Normatif Bağlılık.

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının yer aldığı Tablo 5 incelendiğinde, duygusal zeka boyutu ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon sonuçları incelendiğinde duygusal zeka ile örgütsel bağlılık ($r: 0.226^{**}$; $p < 0.01$); duygusal zeka ile örgüte duygusal bağlılık ($r: 0.142^{**}$; $p < 0.01$), duygusal zeka ile örgüte devam bağlılığı ($r: 0.205^{**}$; $p < 0.01$) ve duygusal zeka ile örgüte normatif bağlılık ($r: 0.115^{**}$; $p < 0.05$) değişkenleri

arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir.

4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

4.2.1 Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Duygusal zekanın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmek için oluşturulan hipotezi test etmek amacıyla gerçekleştirilen 1 no'lu regresyon analizinden elde edilen bulgular Tablo 6'da raporlanmıştır.

Tablo 6: Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

1 No'lu Regresyon: Örgütsel Bağlılık Örgütsel Bağlılık		
Bağımsız Değişken	β	t
Duygusal Zeka (H_1)	.321	5.028*
F= 25.277*		R²= 0.051

* $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.05$ düzeyinde hata payı ile anlamlı

Tablo 6 incelendiğinde, muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen 1 no'lu regresyon analizi sonucu, modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F=25.277$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise ($R^2=0.051$) olduğunu göstermektedir. Analiz sonucu aynı zamanda muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde duygusal zekanın ($\beta:0.321$; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu da göstermektedir. Bu sonuç "*Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.*" şeklinde ifade edilmiş olan H_1 hipotezinin desteklenmesini gerektirmektedir. Buna göre, muhasebecilerin duygusal zekalarının artması, onların örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır. Bu sonuç, yazında Wong ve Law (2002), Nikolaou ve Tsousis (2002), Singh (2004), Sinha ve Jain (2004), Humphrey, Brunsen ve Davis (2005), Adeyemo (2007), Güler yüz

vd (2008), Rozell vd (2004), Bozkurt vd (2007), Sung vd (2010), Akın (2010), Adiloğulları (2011), Sarboland (2012), Mohammadkhani ve Lalardi (2012) ve Anari (2012) tarafından yapılan ve duygusal zekanın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini gösteren çalışmaları desteklerken; Abraham (1999), Özyer (2004), Rathi ve Rastogi (2009) ve Aghdasi v.d (2011) tarafından yapılan ve duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığını gösteren çalışmaları desteklememektedir.

4.2.2 Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisi

Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgütsel bağlılıklarının boyutları üzerindeki etkisini ölçmek için oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen 2, 3 ve 4 no'lu regresyon analizlerinden elde edilen bulgular Tablo 7'de raporlanmıştır.

Tablo 7: Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	2 No'lu Regresyon		3 No'lu Regresyon		4 No'lu Regresyon	
	Duygusal Zeka		Duygusal Zeka		Duygusal Zeka	
Bağımlı Değişkenler	β	t	β	t	β	t
Örgüte Duygusal Bağlılık (H_2)	.282	3.099**				
Örgüte Devam Bağlılığı (H_3)			.444	4.534*		
Örgüte Normatif Bağlılık (H_4)					.235	2.502***
Model F	9.602**		20.556*		6.262***	
R^2	0.020		0.042		0.013	

* $p<0.001$, ** $p<0.01$, *** $p<0.05$ düzeyinde hata payı ile anlamlı

Tablo 7 incelendiğinde, muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırıldığı 2 no'lu regresyon analizinin sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F=9.602$; $p<0.01$) ve açıklama gücünün ise ($R^2=0.020$) olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonucu, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde duygusal zekanın ($\beta: 0.282$; $p<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. "*Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*" şeklindeki H_2 hipotezinin desteklenmesini gerektiren bu sonuç, yazında duygusal zekanın örgüte duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediğini gösteren Carmeli (2003), Doğan (2009) ve Akın (2010)'a ait çalışmaları desteklerken; Özyer (2004)'in duygusal zekanın örgüte duygusal

bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı yönündeki çalışmasını desteklememektedir.

Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte devam bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırıldığı 3 no'lu regresyon analizinin sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F=20.556$; $p<0.001$) ve açıklama gücünün ise ($R^2=0.042$) olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonucu, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde duygusal zekanın ($\beta: 0.444$; $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. "*Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır*" şeklindeki H_3 hipotezinin desteklenmesini gerektiren bu sonuç, Akın (2010)'in duygusal zekanın örgüte devam bağlılığını pozitif yönde etkilediğini ortaya koyan çalışmasını desteklerken; Carmeli (2003),

Özyer (2004), Doğan (2009)'ın duygusal zekanın örgüte devam bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığını ortaya koyan çalışmalarını desteklememektedir.

Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte normatif bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırıldığı 4 no'lu regresyon analizi sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı ($F=6.262$; $p<0.05$) ve açıklama gücünün ise ($R^2=0.013$) olduğunu göstermektedir. Muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde duygusal zekanın ($\beta: 0.235$; $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu gösteren regresyon analizi sonucu "Muhasebecilerin duygusal zeka düzeylerinin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır" şeklindeki H4 hipotezinin desteklenmesini

gerektirmektedir. Bu sonuç Doğan (2009) tarafından yapılmış olan ve duygusal zekanın örgüte normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediğini gösteren çalışmayı desteklerken; Özyer (2004), Akın (2010), Arslan vd., (2013) tarafından yapılmış olan ve duygusal zekanın örgüte normatif bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığı yönündeki çalışmaları desteklememektedir. Yazında yer alan çalışmaların bazı sonuçlarının bu çalışmada ulaşılan sonuçlarla farklılık göstermesinin sebebinin farklı kültür ve meslek gruplarından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada ileri sürülen hipotezlerle ilgili yapılan analizler sonucunda elde edilen bulguların özeti aşağıdaki Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Hipotezlerin ve Bulguların Özeti

HİPOTEZLER	(Desteklenme/Desteklenmeme)
H₁ : Duygusal Zekanın muhasebecilerin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmektedir ($\beta: 0.321$; $p<0.001$)
H_{1A} : Duygusal zekanın, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklenmektedir ($\beta: 0.282$; $p<0.01$)
H_{1B} : Duygusal zekanın, muhasebecilerin örgüte devam bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmektedir ($\beta: 0.444$; $p<0.001$)
H_{1C} : Duygusal zekanın, muhasebecilerin örgüte normatif bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır	Desteklenmektedir ($\beta: 0.235$; $p<0.05$)
H_{2A} : Duygusal zekanın kişisel farkındalık boyutunun, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmemektedir ($\beta: 0.079$; $p>0.05$)
H_{2B} : Duygusal zekanın kişiler arası ilişkiler boyutunun, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmemektedir ($\beta: 0.123$; $p>0.05$)
H_{2C} : Duygusal zekanın şartlara ve çevreye uyum boyutunun, muhasebecilerin örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklenmektedir ($\beta: 0.207$; $p<0.01$)

5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, muhasebecilerin örgütsel bağlılıklarının oluşmasında duygusal zekanın etkisini incelemektir. Bu amaçla, Türkiye'nin çeşitli coğrafi bölgelerindeki muhasebe bürolarında (serbest muhasebeci ile serbest muhasebeci ve mali müşavirlik büroları) bağımlı olarak çalışan 470 muhasebe meslek üyesinin (mesleki stajyer, SM ve SMMM) katılımından elde edilen veriler kullanılarak; duygusal zeka ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkiler, Bar-On (1997) tarafından geliştirilen ve beş alt boyuttan oluşan duygusal zeka modeli ile Meyer ve Allen (1984; 1997) tarafından geliştirilen ve üç alt boyuttan oluşan örgütsel bağlılık modeli kapsamında incelenmiştir. Elde edilen bulgular duygusal zekanın hem örgütsel bağlılık hem de alt boyutları olan örgüte duygusal

bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve örgüte normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin araştırıldığı hipotezlerin desteklendiğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, yüksek duygusal zeka düzeyine sahip olan muhasebecilerin örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının da arttığını göstermektedir.

Bu sonuçlara göre gerek işletmelerin gerekse muhasebe bürolarının artan rekabet ortamında devamlılıklarını sürdürebilmek için yüksek duygusal zeka düzeyine sahip muhasebecileri istihdam etmeleri, rakiplerine karşı avantaj sağlayacaktır. Bunun için muhasebecileri işe alırken duygusal zekalarını ne kadar kullandıklarını ölçmek için çeşitli testler uygulanabilir. İşletmede çalışmaya devam edenlere

ise, bu yeteneklerini ortaya çıkaracak veya duygusal zeka düzeylerini artıracak eğitimler verilebilir. Bunun sonucunda örgütsel bağlılıkları artan iş görenlerin hizmet kalitesi yükselecek ve personel devir hızı düşecektir. Bu durumda bir taraftan iş gören özelden örgüte, diğer taraftan da bu örgütün bulunduğu topluma büyük fayda sağlayacaktır.

Bu araştırma, tüm alan araştırmalarında olduğu gibi bazı sınırlamalara sahiptir. Öncelikle araştırma Türkiye'deki muhasebeciler üzerinde yapıldığı için; araştırmanın tasarımı, yapılan analizler, ortaya çıkan sonuçlar ve bu sonuçların yorumlanması bu meslek grubu dikkate alınarak yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar diğer meslek grupları üzerinde yapılacak çalışmalar için yol gösterici olabilir. Ancak elde edilen bu bulguların diğer meslek gruplarında da geçerli olup olmadığı, söz konusu meslek gruplarında yapılacak araştırmalar sonucu elde edilebilir.

Araştırmanın analiz kısmında kullanılan veriler, Türkiye'nin farklı illerinde çalışan muhasebecilerden toplanmıştır. Bu sebeple çalışmanın sonuçları, toplanan (595 adet) ve analize giren (470 adet) veri

sayısı bugüne kadar muhasebe alanında yapılan çalışmalarda ulaşılan sayıdan her ne kadar fazla da olsa, kolayda örneklemenin olumsuz yönleri nedeniyle Türkiye'deki tüm muhasebecilere genellenmemelidir. Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarının sosyal ve kültürel farklılıklardan dolayı diğer ülkelerdeki muhasebeciler için genellenmesi sırasında da dikkatli olunmalıdır.

Kesitsel bir araştırma niteliğinde olan bu çalışmadaki veriler, tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Bu sebeple kesit araştırmalarında değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerden bir sonuç çıkarmak pek mümkün değildir. Zaman içinde meydana gelmiş olan ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler muhasebecilerin duygusal zeka ve örgütsel bağlılıklarında olumlu veya olumsuz değişikliklere yol açmış olabilir. Bu gelişmeler ise, çalışmanın sonuçlarında değişikliğe yol açabilir. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda belirli bir zaman diliminde verilerin toplanması yerine farklı dilimleri içeren bir zaman sürecinde aynı kişilerden verilerin toplanması (longitudinal design) bu kısıtı engelleyebilir ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkiler daha güvenilir hale gelebilir.

Kaynakça

- Abraham, R (1999) "Emotional intelligence in organizations: A conceptualization" *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 125 (2): 209-224.
- Acar, F. (2002) "Duygusal zeka ve liderlik" *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12: 53-68.
- Acar, F.T. (2001) "Duygusal zeka yeteneklerinin görevle yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması" *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adeyemo, D. A. (2007) "Emotional intelligence and the relationship between job satisfaction and organizational commitment of employee in public parastatals in Oyo State, Nigeria" *Pakistan Journal of Social Sciences*, 4(2): 324-330.
- Adiloğulları, İ. (2011) "Profesyonel futbolcularda duygusal zeka ile örgütsel bağlılık ilişkisi". *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R. ve Ebrahim, A. N. (2011) "Emotional intelligence and organizational

- commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction" *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 29: 1965-1976.
- Akın, S. (2010) "Banka çalışanlarının duygusal zekalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi üzeri bir araştırma" *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N.J., ve Meyer, I.P. (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization" *Journal of Occupational Psychology*, 91: 1-18.
- Anari, N. N. (2012). "Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment" *Journal of Workplace Learning*, 24 (4): 256-269.
- Arslan, R., Efe, D., ve Aydın, E. (2013). "Duygusal Zeka ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İslah Fakültesi Dergisi*, 5(3): 169-180
- Babbie, E. (1990). *Survey research methods*. Wadsworth, Belmont, CA
- Barbera, M. (1996). "The Future. Chartered Accountants" *Journal of New Zealand*, 75 (11): 20-24.

- Bar-On, R. (2005). The Bar-On Model Of Emotional-Social Intelligence. In P. Fernández-Berrocal and N. Extremera (Guest Editors), Special Issue on Emotional Intelligence, *Psicothema*, 17.
- Bar-On, R., ve Parker, J. D. (2000) "Bar-On emotional quotient inventory: Youth version. Technical manual. New York: Multi-Health Systems
- Bar-On, R. (1997). The Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): technical manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making?. *Academy of Management Journal*, 35 (1), 232-244
- Bozkurt, S., Doğan, A., Demirhan, A., & Erdin, C. (2007). Kuruma Bağlılık İle Duygusal Zeka Arasındaki İlişki Ve Banka Ve Sigorta Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *International Emotional Intelligence and Communication Symposium: "On the Vision of Perfection in Professional Life*, Mayıs, İzmir.
- Canbulat, S. (2007) Duygusal zekanın çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisinin araştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behaviour and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (8), 788- 813
- Carson, K.D. & Carson, P.P. (1998). Career commitment, competencies and citizenship, *Journal of Career Assessment*, 6, 195-208.
- Cheng, B. S., Jiang, D. Y., & Riley, J. H. (2003). Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in Chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis? *Journal of Organizational Behavior*, 24, 313-334.
- Çakar, U., Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu zeka ilişkisi ve duygusal zeka. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48
- Çarıkcı, İ., Kanten, S. & Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 1 (11).
- Cengiz, E., Özden, B. (2003). Perakendecilikte Büyük Alışveriş Merkezleri ve Tüketicilerin Büyük Alışveriş Merkezleri ile İlgili Tutumlarını Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 3, 64-79.
- Daştan, Z. (2013). Çalışanların duygusal zeka düzeyleri ile iş etiğine bakış açıları arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132
- Doğan, S., Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, 231-252
- Doğan, N. (2009). Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S. ve Demiral, S. (2007). Kurumların Başarısında Duygusal Zekanın Rolü ve Önemi, *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (1).
- Eren, E. (2012). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (13. Baskı). İstanbul: Beta Baskı A.Ş.
- Erkuş, A. & Günlü, E. (2008). Duygusal zekanın dönüşümcü liderlik üzerine etkileri. *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, sayı 2, 187-209.
- Eröz, S. S. (2011). Duygusal zeka ve iletişim arasındaki ilişki: Bir uygulama. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- French, G.R. & R.E. Copping (2000). Educational Issues Challenging the Future of the Accounting Profession. *Ohio CPA Journal*, 59 (3), 69-73.
- Gammie, B., E. Gammie and E. Cargill (2002). Personal Skills Development in the Accounting Curriculum. *Accounting Education*, 11 (1), 63-78.
- Goleman, D. (2012). İşbaşında duygusal zeka (10. baskı) (çev. H. Balkara). İstanbul: Varlık Yayınları A.Ş.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*, New York: Bantam Books.
- Gursoy, D., & Gavcar, E. (2003). International leisure tourists' involvement profile. *Annals of Tourism Research*, 30(4), 906-926.
- Güleryüz, G., Güney, S., Aydın, E.M., & Aşan, O. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1625-1635.

- Güney, S. (2004). Davranış Bilimleri. (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Günlük, M., Özer, G., & Özcan, M. (2013) İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 9(20), s. 55-74.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zeka: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(2), 174-190.
- Gürsoy, A. (2005). Liderlikte duygusal zeka. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hair, F.J., Black, C.W., Babin, J.B., Anderson, E.R., & Totham, L.R. (2005). Multivariate data analysis. Person Printice Hall, Sixth Edition, New Jersey.
- Hall, M., Smith, D., & Smith, K. L. (2005). Accountants' commitment to their profession: considering multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. Behavioral Research in Accounting, 17(1), 89-109.
- Humphreys, J., Brunsen, B., & Davis, D. (2005). Emotional structure and commitment: implications for health care management. Journal of Health Organization and Management, 19, 120-12.
- İşmen, A. E. (2001). Duygusal zeka ve problem çözme. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 13, 111-124.
- Jones, G.E. and A. Abraham (2007). Education Implications of the Changing Role of Accountants: Perceptions of Practitioners, Academics and Students", The Quantitative Analysis of Teaching and Learning in Business, Economics and Commerce, Forum Proceedings, The University of Melbourne, 9 February, 89-105.
- Kalbers, L.P., & Cenker, W.J. (2007). Organizational commitment and auditors in public accounting, Managerial Auditing Journal, 22 (4), 354-375.
- Kavcar, B. (2011). Duygusal zeka ile akademik başarı ve bazı demografik değişkenlerin ilişkileri: Bir devlet üniversitesi örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Malhotra, N. K. (1999). Marketing research. 3.edition., Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey
- Mathieu, I., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 108, 171-194.
- Mayer, J. D., Salovey, P. and Caruso D. (1997), In R. Sternberg (2000), Models of Emotional Intelligence. Handbook of Intelligence, Cambridge, UK: Cambridge University Press. 396-420.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1984). Testing the 'sidebet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 69, 372-378.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Topolnytsky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. Psychologie Canadienne, 39 (1-2), 83-93.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61, 20-52.
- Mitchell, V.W. (1994). 30 Years of perceived of risk: Some research issues. Paper presented at the Academy of Marketing Science Conference, Developments in Marketing Science, Nashville.
- Mohamadkhani, K. & Lalardi, M. N. (2012). Emotional intelligence and organizational commitment between the hotel staff in Tehran. American Journal of Business and Management, 1 (2), 54-59.
- Morris, I., & Sherman, J.D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. Academy of Management Journal, 24, 512-526.
- Mottaz, C. J. (1987). An analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment. The Sociological Quarterly, 28 (4), 541-558.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
- Mumcuoğlu, Ö. (2002). Bar-on duygusal zeka testi Türkçe dilsel Eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Nicholls, S., Wegener, M., Bay, D & Cook, G.L. (2012). Emotional Intelligence Tests: Potential Impacts on the Hiring Process for Accounting Students. *Accounting Education*, 2012, vol. 21, issue 1, pages 75-95
- Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
- Nunnally, J. C., (1978), *Psychometric theory*. McGraw-Hill, New York.
- O'Reilly, C. III; Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3); 492-499.
- Ölçüm Ç. M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özyer, K. (2004). Duygusal zeka ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın alt formları arasındaki ilişkilerin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rathi, N. P., & Rastogi, R. (2009). Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 93-102.
- Ravichandran, T. & Arun, R., (1999). Total quality management in information systems development: Key constructs and relationship. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 119-156.
- Reiff, H.B., Bramel M.H., Hatzes N.M., & Gibbon T. (2001). The relation of learning disabilities and gender with emotional intelligence in college students. *Journal of Learning Disabilities*, 34, January/February, 1, 66-78.
- Rooy, V., David, L., Viswesvaran, Chockalingam. (2004). Emotional intelligence: a meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95.
- Rozell, E. J., Pettijohn, C. E., & Parker, R. S. (2004). Customer oriented selling: Exploring the roles of emotional intelligence and organizational commitment. *Psychology & Marketing*, 21(6), 405-424.
- Salovey, P. ve J.D. Mayer (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9 (3), 185-211.
- Santos, J.R.A. (1999). Cronbach's alpha: A tool for assessing the reliability of scales. *Journal of Extension*, 37(2), 1-5.
- Sarboland, K. (2012). Assessment of relationship between emotional intelligence and organizational commitment of employees: a case study of tax affairs offices. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2 (5), 5164-5168.
- Schyns, B. ve Meindl, J.R. (2006). Emotionalizing leadership in a cross-cultural context. *Advances in Global Leadership*, 4, 39-58.
- Sharma, S. (1996) *Applied multivariate techniques*. John Wiley&Sons Inc., New York
- Singh, S. (2004). Development of a measure of emotional intelligence. *Psychological Studies*, 49, 136-141
- Sinha, A.K. & Jain, A.K. (2004). Emotional intelligence: Imperative for the organizationally relevant outcomes. *Psychological Studies*, 49, 81-96.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stys, Y. & Brown, S.L. (2004). A Review of the emotional intelligence literature and implications for corrections research report. Research Branch Correctional Service of Canada.
- Stuller, J. (1997). Edging toward respectability. *Training*, 34 (6), 43-48.
- Sung, H. S., Hwang, M. S., Kim, K. S., Chun, N. M. (2010). Influence of clinical nurse specialists' emotional intelligence on their organizational commitment and turnover intention. *Korean Academy of Nursing Administration*, 16 (3), 259-266.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Weerd, M. & Rossi, G. (2012) *The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Evaluation of Psychometric Aspects in the Dutch Speaking Part of Belgium*, Selected Papers, 145-172
- Wong, C., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotion intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.

Yaylacı, G. Ö. (2006). Kariyer planlama ve gelişiminde duygusal zeka faktörü. OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, 73-86.

Yüksel, M. (2006). Duygusal zeka ve performans ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. Nursing Forum, 36 (2), 14-22