

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**DUYGUSAL ZEKÂ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Seçil AYHAN

TEZ DANIŐMANI
Prof. Dr. Gürkan HAŞİT

BİLECİK, 2021
REFERANS NUMARASI
10328574

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**DUYGUSAL ZEKÂ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seçil AYHAN

TEZ DANIŐMANI

Prof. Dr. Gürkan HAŞİT

BİLECİK, 2021

REFERANS NUMARASI

10328574

BEYAN

"Duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite çalışanları üzerine bir araştırma " adlı yüksek lisans tezinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel ahlak kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin herhangi bir kısmının Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunulmadığımı beyan ederim.

Bu çalışmanın, Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), TÜBİTAK veya benzeri kuruluşlarca desteklenmesi durumunda: projenin ve destekleyen kurumun adı proje numarası ile birlikte, ETİK KURUL onayı alınması durumunda ise ETİK KURUL tarih karar ve sayı bilgilerinin beyan edilmesi gerekmektedir.	
DESTEK ALINMIŞTIR	DESTEK ALINMAMIŞTIR
Destek alındı İse:	
Destekleyen kurum;	
Desteğin Türü	Proje Numarası
I- BAP (Bilimsel Araştırma Projesi	
- TÜBİTAK	
Diğer;	
ETİK KURUL onayı var ise;	
ETİK KURUL karar tarih/sayı:/.....

Seçil AYHAN

02/09/2021

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamın tamamlanmasında çalışmamı sahiplenerek takip eden, her zaman bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, pozitif ve tüm içtenliğiyle beni bu süreçte destekleyerek cesaretlendiren saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Gürkan HAŞİT'e değerli katkı ve emekleri için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunmayı bir borç bilirim.

Tezimin araştırma bölümünün veri analizlerini yapmamda yardımları ile bana destek olan, kıymetli zamanını ayırarak özveri ile her sorduğum soruya içtenlikle cevap vererek desteğini esirgemeyen değerli hocam Öğr. Gör. Bülent TURAN'a teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Tez savunma sınavı sırasında değerli jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Hakan KARA'ya ve Sayın Dr. Öğr. Üy. Özüm EĞİLMEZ'e çalışmamın son haline gelmesindeki değerli katkıları adına teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Son olarak bu günlere ulaşmamda her zaman yanımda olan destekleri ile beni yalnız bırakmayan; değerli eşime, çocuklarıma ve aileme çok teşekkür ederim.

ÖZET

DUYGUSAL ZEKÂ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Teknolojik gelişmeler her ne kadar hayatımızın bütün alanını kolaylaştırırsa da çalışma hayatında insan kaynağının önemi örgütler açısından tartışılmaz bir gerçektir. Bu nedenle örgütler insan kaynağına yönelik verimliliği, pozitif insan ilişkilerini ve hizmet kalitesini arttırıcı stratejiler üretme çabasındadırlar. Örgütlerde bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde ve olumlu bir örgüt iklimi oluşturulmasında duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının büyük rol oynadığı bilinen bir gerçektir. Duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmenin bu denli önemli olması nedeniyle çalışmanın amacı; üniversite çalışanlarının duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma kapsamında Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesinde görev yapmakta olan 305 katılımcıdan e-posta ve online web sayfası aracılığı ile anket yöntemi uygulanarak veriler elde edilmiştir. Çalışmada; Duygusal Zekâ Ölçeği (WLEIS)”, ile Mael ve Ashforth tarafından 1992’de geliştirilen ve Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan 6 madde ve tek boyuttan oluşan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 26.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucuna göre duygusal zekâ ölçeğine ilişkin iki alt boyut ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra bazı demografik özellikler ile duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre ise katılımcıların duygusal zekâ algılarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Örgütsel Özdeşleşme, Üniversite Çalışanları

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A RESEARCH ON THE UNIVERSITY EMPLOYEES

Although technological developments facilitate all areas of our lives, the importance of human resource in working life is an indisputable fact for organizations. For this reason, organizations strive to produce strategies that increase productivity, positive human relations and service quality for human resources. Organizations in the implementation of these activities and the concept of emotional intelligence and organizational identification in the creation of a positive organizational climate is a fact known to play a major role. Because emotional intelligence and organizational identification are so important, the aim of the study is; The relationship between the university employees to examine their emotional intelligence and organizational identification. Within the scope of the research, data were obtained from 305 participants working at Bilecik Şeyh Edebali University by applying the survey method via e-mail and online web page. In the study; Emotional Intelligence Scale (WLEIS)", and Organizational Identification Scale consisting of 6 items and one dimension, developed by Mael and Ashforth in 1992 and adapted to Turkish by Tüzün (2006) were used. The resulting data were analyzed using the SPSS 26.0 program. According to the result of the factor analysis, two sub-dimensions of the emotional intelligence scale emerged. In addition, significant differences were found between some demographic characteristics, emotional intelligence and organizational identification. According to the results of the regression analysis, it was revealed that the emotional intelligence perceptions of the participants had a positive and significant effect on their organizational identification.

Key Words: Emotion Intelligence, Organizational Identification, University Employees

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKÂ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.DUYGU KAVRAMI	3
1.2. ZEKÂ KAVRAMI.....	6
1.3. DUYGU – ZEKÂ İLİŞKİSİ.....	8
1.4. DUYGUSAL ZEKÂ KAVRAMI, GELİŞİMİ VE ÖNEMİ	9
1.5. DUYGUSAL ZEKÂ YI AÇIKLAYAN YAKLAŞIMLAR.....	13
1.5.1.Yetenek Tabanlı Yaklaşımlar	13
1.5.2. Karma Modelli Yaklaşımlar	14
1.6. DUYGUSAL ZEKÂ MODELLERİ	15
1.6.1.Mayer ve Salovey Duygusal Zekâ Modeli	15
1.6.2. Goleman Duygusal Zekâ Modeli	17
1.6.3. Bar-On Duygusal Zekâ Modeli.....	19
1.6.4. Cooper ve Sawaf Duygusal Zekâ Modeli.....	20
1.7. DUYGUSAL ZEKÂ YI OLUŞTURAN UNSURLAR	23
1.7.1. Kendi Duygularını Anlama – Öz bilinç	24
1.7.2. Duyguların Düzenlenmesi –Özdenetim	25

1.7.3. Başkalarının Duygularını Anlama – Empati	25
1.7.4. Motivasyon	26

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI

2.1. KİMLİK VE SOSYAL KİMLİK KURAMI.....	27
2.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI VE TANIMI	31
2.3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNEMİ.....	35
2.4. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME TÜRLERİ.....	36
2.5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME MODELLERİ	37
2.5.1. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli	37
2.5.1.1. Yapının İkiliği.....	39
2.5.1.2. Yapının Bölgeselliği	40
2.5.1.3. Durumsal Eylem	41
2.5.2. Reade'nin Temel Örgütsel Özdeşleşme Modeli	41
2.5.3. Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Örgütsel Özdeşleşme Modeli.....	43
2.5.3.1. Güçlü Özdeşleşme.....	44
2.5.3.2. Özdeşleşmeme	44
2.5.3.3. Kararsız Özdeşleşme	45
2.5.3.4. Tarafsız (Yansız) Özdeşleşme.....	46
2.6. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR	47
2.6.1. Örgütsel Adalet	47
2.6.2. Örgütsel İletişim.....	48
2.6.3. Örgütsel İmaj	49
2.6.4. Örgütsel Destek.....	50
2.6.5. Örgütsel Bağlılık	51
2.6.6. Örgütsel Liderlik	51

2.6.7. İşten Ayrılma Niyeti	52
2.7. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN SONUÇLARI.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKÂ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	55
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	55
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	56
3.3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli	56
3.3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	57
3.3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	58
3.3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	59
3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	60
3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	61
3.5. ARAŞTIRMANIN ANALİZİ VE BULGULAR.....	61
3.5.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri ve Değerlendirilmesi.....	62
3.5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri	64
3.5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	68
3.5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizleri.....	69
3.5.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik Analizleri....	71
3.5.6. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arası Korelasyon Analizi.....	72
3.5.7. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin İki Fazla Gruplar Açısından İncelenmesi	75
SONUÇ VE ÖNERİLER	82
KAYNAKÇA	88
EKLER.....	104

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli	18
Tablo 1.2. Bar-On Modelindeki Duygusal Zekâ Boyutları ve Onları Oluşturan Yetenekler.....	19
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	62
Tablo 3.2. Duygusal Zekâ Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları.....	65
Tablo 3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları	65
Tablo 3.4. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 3.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 3.6. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları	69
Tablo 3.7. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Normallik Analizi Sonuçları	70
Tablo 3.8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Normallik Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 3.9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri	72
Tablo 3.10. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri.....	73
Tablo 3.11. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar Arası T-Testi Sonuçları.....	74
Tablo 3.12. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar Arası T-Testi Sonuçları.....	74
Tablo 3.13. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Bağımsız Gruplar Arası T-Testi Sonuçları.....	75
Tablo 3.14. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Bağımsız Gruplar Arası T-Testi.....	75
Tablo 3.15. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları	76
Tablo 3.16. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin Eğitim Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları	77
Tablo 3.17. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin Mesleki Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları	78

Tablo 3.18. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin Kurumdaki Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları	79
Tablo 3.19. Duygusal Zekânın Alt Boyutları ve Örgütsel Özdeşleşmenin Regresyon Analizi Sonuçları	80
Tablo 3.20. Araştırmada Kullanılan Hipotezlerin Kabul ve Ret Durumları.....	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Sekiz Duygu Kavramı	4
Şekil 1.2. Mayer ve Salovey Duygusal Zekâ Modeli.....	16
Şekil 2.1. Yapısal Özdeşleşme Modeli: Kimlik Özdeşleşme İkiliği.....	39
Şekil 2.2. Örgütsel Özdeşleşme İçin Temel Model.....	42
Şekil 2.3. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli	43
Şekil 3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli.....	57

KISALTMALAR LİSTESİ

DZ	: Duygusal Zekâ
ECI	: Duygusal Yeterlilik Envanteri
EQ-i	: Duygusal Bölüm Envanteri
IQ	: Bilişsel Zekâ
EQ	: Duygusal Zekâ
MEIS	: Çok Faktörlü Duygusal Zekâ Testi
MSCEIT	: Mayer- Salovey- Caruso Duygusal Zekâ Testi
WLEIS	: Wong ve Law'ın Duygusal Zekâ Ölçeği
vb	: ve benzeri
vd	: ve diğerleri

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmenin ve teknolojideki hızlı değişimlerin etkisiyle örgütlerde rekabet ortamı giderek artmaktadır. Değişen çağa ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak varlıklarını sürdürebilmek hem kamu kurumlarının hem de özel sektördeki tüm örgütlerin en önemli amaçlarından biridir. Diğer sektörlerde olduğu gibi eğitim sektörünün de en önemli önceliği rekabet ortamında varlığını başarılı bir şekilde devam ettirebilmektir. Bununla birlikte eğitim kurumları içerisinde önemli bir yere sahip olan üniversitelerin de en önemli ilkelerinden biri, kaliteli hizmet sunarak rekabet avantajını sağlamaktır.

Üniversiteler gerek bilimsel çalışmalar açısından gerekse nitelikli insan gücü yetiştirilmesine olanak sağlaması açısından ülkelerin gelişmesine olumlu katkıda bulunmaktadır. İnsan odaklı çalışma sistemi bulunan üniversitelerde verimliliğin artırılması ve eğitim - öğretim faaliyetlerinin daha kaliteli bir şekilde yürütülebilmesi için örgüt içi iklimin olumlu yönde geliştirilmesi mutlak bir gerekliliktir. Bu bakımdan örgütlerde insan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinde ve hizmet kalitesinin artmasında önemli rol oynayan duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme kavramları karşımıza çıkmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre bilişsel zekâ (IQ) bireylerin işe girebilmelerini sağlarken, duygusal zekâ (EQ) , işteki başarıyı sağlayan önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Teori, teknik bilgi ve uygulama açısından yeterli bulunan birçok insan çalışma hayatında duygusal zekâ yetersizlikleri nedeniyle sorunlar yaşamaktadır. Bu nedenle son yıllarda işe alım süreçlerinde insan kaynakları yöneticileri duygusal zekâ yeterliliklerini ölçen testlere ağırlık vermeye başlamışlardır. Çünkü çalışma hayatında iş performansı kadar insan ilişkilerinin doğru yönetilmesi gerektiğinin önemi araştırmalar sonucunda netlik kazanmıştır.

Duygusal zekâ kavramı ilk olarak 1990 yılında John D. Mayer ve Peter Salovey tarafından sosyal zekânın bir alt türü olarak ortaya atılmıştır. Duygusal zekâyı; insanın kendinin ve başkalarının hislerini ve duygularını izlemesi, bunlar arasında ayırım yapması ve bu bilgiyi kendi düşünce ve eylemlerinde kullanabilme yeteneği olarak ifade etmişlerdir (Mayer ve Salovey, 1995: 197). Gün içerisinde çeşitli duygular hisseden bireylerin sahip olduğu duygusal zekâ, hem sosyal hayatlarında hem de çalışma hayatlarında başarı ve mutluluğu yakalamasında büyük rol oynamaktadır. Duygularının farkında olan, duygularını kontrol etmeyi başarabilen ve başkalarının duygularını da anlayabilen, empati yapabilen bireyler iş hayatında da iletişim ve insan ilişkilerini olumlu bir şekilde sürdürmeyi başaracaklardır. Bu nedenle duygusal zekâsı

yüksek bireylerin, aile ve sosyal hayatlarında olumlu ilişkiler kurabilen, başarıyı ve mutluluğu yakalayan, üretken, iş hayatında ast ve üstleri tarafından sevilen ve kariyer açısından daha hızlı yükselebilen çalışanlar oldukları yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Duygusal zekâsı yüksek bireylerin aynı zamanda karşılaştıkları problemler karşısında pratik çözümler üreterek kriz ortamlarının oluşmasını engellemeye yardımcı olmaları, çözüm odaklı, sabırlı ve pozitif enerji yayma özellikleriyle birlikte örgüte karşı özdeşleşmeleri de yüksek olacaktır.

Örgütü ile özdeşleşmiş çalışanlar ise, gönül gücü ve iş doyumunu yüksek aynı zamanda örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak görmektedirler (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Çalıştığı örgüte aidiyet duygusuyla bağlanan personellerin iş performanslarının da daha yüksek seyretmesi nedeni ile örgütsel özdeşleşme, örgütler tarafından istenilen bir örgütsel davranış değişkenidir. Özdeşleşme düzeyi yüksek personelin iş performansının yüksek olmasının yanı sıra örgüt içinde düşündüklerini açıkça ortaya koyabildikleri ve örgüte önemli katkı sağladıkları ifade edilmektedir.

Açıklamalar doğrultusunda duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirlemek ve demografik özelliklere göre duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşmenin farklılaşp farklılaşmadığını incelemek bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde duygu ve zekâ kavramlarına ilişkin tanımlamalar yapılmış, duygu-zekâ ilişkisi açıklanmaya çalışılarak duygusal zekâ kavramının girişine zemin oluşturulmuştur. Daha sonra duygusal zekâ ile ilgili tanımlara yer verilmiş, duygusal zekânın gelişimi ve önemi anlatılmıştır. Son olarak duygusal zekâ modelleri ve duygusal zekâyı oluşturun unsurlar açıklanmıştır.

İkinci bölümde özdeşleşmenin çıkış noktası kimlik ve sosyal kimlik kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme kavramının tanımı yapılmış, örgütsel özdeşleşmenin önemi, türleri ve modelleri açıklanmıştır. Daha sonra örgütsel özdeşleşme ile ilgili diğer kavramların açıklaması yapılmıştır. Son olarak örgütsel özdeşleşmenin sonuçları ile duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ele alınmıştır. Literatürde konu ile ilgili benzer araştırmalar incelenmiş ve yapılan araştırmaların sonuçları ortaya konmuştur.

Üçüncü ve son bölümde duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme ilişkisi üzerine gerçekleştirilen alan araştırmasının sonuçları açıklanmıştır. Bu bölümde çalışmanın amaç ve önemi ile ilgili bilgi verilmiş, elde edilen bulgular detaylı olarak incelenmiştir, araştırmaya yönelik bulguların değerlendirilmesinin ardından sonuç ve öneriler ile çalışma tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKÂ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. DUYGU KAVRAMI

İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmek, ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve toplu halde yaşayabilmek için etrafında bulunan diğer insanlarla iletişim kurmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu iletişim sürecinde bireylere kılavuzluk eden en önemli etkenlerden biri de duygulardır.

Duygular ve akıl yetileri insanları dünyada yaşayan diğer canlılardan ayıran en önemli özelliklerin başında gelmektedir (Beğenirbaş ve Basım, 2013: 45). Hissedilen duyguların; bireylerin hayatlarında çok önemli bir yere sahip olduğu ve diğer organlar gibi fonksiyonunun var olduğu bilinen bir gerçektir (Koçak, 2002: 184).

İnsanlar hem iş hem de sosyal hayatlarında farklı duygular yaşarlar. Bu nedenle duygular, insan doğasının ayrılmaz bir parçası olup bireyin iç dünyası ve kurduğu karşılıklı ilişkilere kadar birçok alanda belirleyicidir ve insan davranışında temel bir role sahiplerdir (Erkuş ve Günlü, 2008: 188) . Duygu kavramı Latince ‘moverre’ (harekete geçme) kelimesinden meydana gelmiştir ve anlamından da anlaşılacağı üzere hissedilen duygular bireyleri daima bir davranış eğilimi sergilemeye yöneltmektedir (Konrad ve Hendl, 2003’den akt. Öztürk, 2020: 9). Bu davranış biçimleri sözlü ve fiili eylemler şeklinde olabileceği gibi bazen jest ve mimikler şeklinde de kendini gösterebilir (Öztürk, 2020: 9).

Yaşamın %10’unun gerçek durumlar, %90’ının ise bu durumların yorumlanması ve duygusal tepkimelerden var olduğu düşünülürse, duyguların önemli bir şekilde hayatta yönetilmesi gerektiği gerçeği karşımıza çıkmaktadır (Yaylacı, 2006: 42). Duygu kavramı hayatımızda çok önemli bir yere sahiptir, içerisinde bulunduğumuz duygu durumu davranışlarımıza yansır ve bu durum hem sosyal ilişkilerimizi hem de çalışma hayatımızı son derece etkilemektedir. Hayatımızda önemli bir yeri olan duygu kavramının alan yazında çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

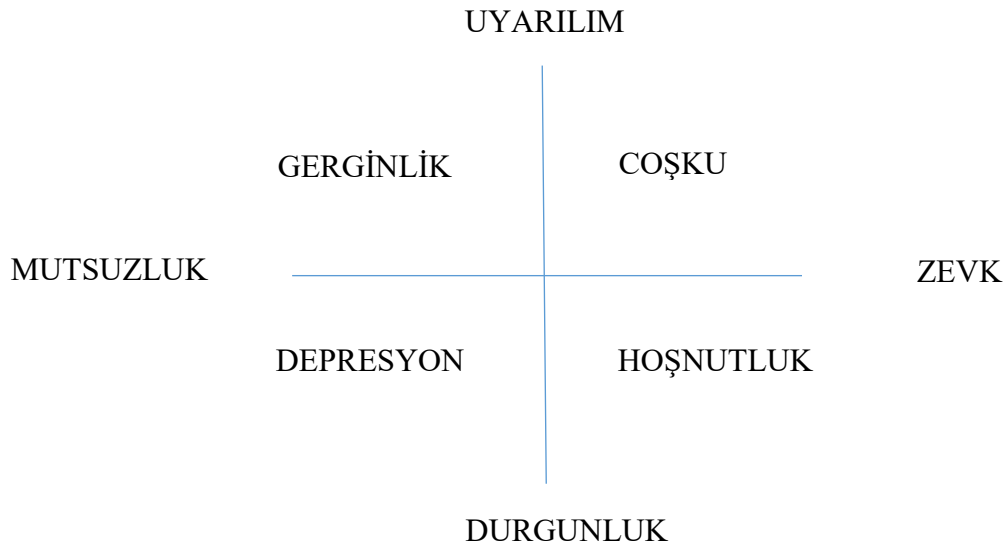
Feldman (1996), duyguyu “*Mutluluk, umutsuzluk ve hüznün gibi genelde hem fizyolojik hem de bilişsel tabanları olan ve davranışı etkileyen faktörler*” olarak tanımlarken (Çakar ve Arbak, 2004: 27),

Başaran, 2000:117; duyguyu içerden veya dışarıdan gelen uyaranların kişide elem ya da haz şeklinde izlenimler yaratması şeklinde tanımlamıştır.

Duygu diğerk bir ifade ile insanların etraftan gelen uyarıcıları algılaması ve onları değerklendirmesi sonucu oluşan iç yaşantılar olarak da ifade edilebilir (Lazarus, 1982: 1019).

Bireylerin olaylar ve durumlar karşısında cevap verme şekli olarak kendini gösteren duygular, olumlu (sevinç, neşe, mutluluk, heyecan vb.) ya da olumsuz (üzüntü, keder, öfke, kızgınlık, korku, şiddet, kıskançlık vb.) olarak da karşımıza çıkmaktadır. Hissettiğimiz duygular çoğunlukla düşünce ve davranışlarımızı etkilemektedir, bireyler sahip olduğu duygu yoğunluğunu kontrol edemezler ve zekâyı devre dışı bırakırlarsa, bu durum kişilerde isteksizlik, verimsizlik, odaklanamama, dikkat eksikliği algı bozuklukları vb. durumlara sebep olarak, kişilerin çalışma hayatını ve sosyal hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Mete ve Akpınar, 2013: 75). Yapılan araştırmalar sonucunda duygular farklı başlıklar altında sınıflandırılmışlardır. Russel (1980), duyguları pozitif ve negatif görünömlü olarak dört bölüme ayırmış ve bu bölümleri de insanların duyarlılık durumlarına göre alt kategorilere ayırarak zıt kutupları bir arada göstermiştir. Bireylerin tutum ve davranışlarına etki eden duyguların varlığı ve etkilediğı alt kategorileri Şekil 1.1'de açıklanmaya çalışılmıştır (Avcı ,2017:14).

Şekil 1.1'de zevk ve mutsuzluk zıt kutuplar olarak gösterilmiş, zevk duygusunun alt kategorisi coşku ve hoşnutluk duyguları olurken, mutsuzluğun alt kategorisinde de depresyon ve gerginlik duyguları şeklinde ifade edilmiştir.



Şekil 1.1. Sekiz Duygu Kavramı

Kaynak: (Russel 1980'den akt. Kalyoncu, 2011:10)

Duygular gündelik hayatın içerisinde insanlara rehberlik ederler. Hissedilen her duygu kişiyi içinde bulunulan duruma göre davranmaya yönlendirir. Duygular aynı zamanda bireylerin hayatları ile ilgili alacağı önemli kararlarda ve zaman zaman karşılaştığı zorluklar ile mücadele edebilmesinde bireyleri yönlendirmektedirler (Davis, 2008 ve Goleman, 2016a'dan akt. Şen, 2018:2).

Duygular hayatımızda tek tip olarak değil farklı türlerde karşımıza çıkmaktadır ve hissettiğimiz bu duyguların kendilerine özgü birtakım ortak özellikleri bulunmaktadır. Bu özelliklerden bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akçay ve Çoruk, 2012: 5):

- Duyguları önceden tespit etmek mümkün değildir, bu nedenle duygular kendiliğinden gelişir.
- Bireyler bir duygu hissettiği anda bununla beraber heyecan duygusunu da hissederler.
- Duygular mutlu olmamızı sağlayacak veya tam tersi bizi mutsuz edebilecek şekilde karşımıza çıkabilir.
- Duygular sadece sözle değil beden hareketleri ile (jest-mimikler) de ortaya çıkabilir, bu hal ve hareketler kişilerin istek, amaç ve eylemlerini ortaya koymasını sağlar.

Yukarıda açıkladığımız özelliklerden de anlaşılacağı gibi duygular herkeste farklı tepkilere sebep olmaktadır. Bazı kişiler sevincini ve mutluluğunu coşkulu bir şekilde yaşarken bazıları daha sakin ve kendi içinde yaşayabilir. Olumsuz duygular için de aynı şeyi söylemek mümkündür. Örneğin: Bazıları üzüntü ve mutsuzluğunu dışa yansıtarak kırıncı ve agresif bir şekilde yaşarken bazıları dışarıya yansıtmadan kendi içinde daha sakin yaşayabilmektedir (Araz ve Erkuş, 2014: 51-52).

Duyguların sadece sosyal hayatta değil çalışma hayatında da önemli bir rolünün olduğu araştırmacıların tespit ettiği bir durumdur. Ashforth ve Humphrey (1995)'de duyguların; örgüt yaşamının önemli bir fonksiyonu olduğunu ve bu nedenle de çalışanların duygu durumlarının önemszenmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Akçay ve Çoruk, 2012: 7).

1.2.ZEKÂ KAVRAMI

Küreselleşmenin ve artan rekabet ortamının etkisiyle örgütlerin varlığını başarılı bir şekilde devam ettirebilmesi ve sahip olduğu değerleri üst noktalara taşıması giderek zorlaşan bir durumdur. Örgütlerin başarısında etkisi olan birçok faktör olmasının yanı sıra en önemli faktör insan faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütler devamlılığı ve başarısı açısından değişimlere ve yeniliklere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanların motivasyonlarını yüksek tutabilmeleri ve her türlü değişime adapte olabilmeleri konusunda sahip oldukları zekâ becerilerinin önemi tartışılmaz bir gerçektir.

Zekânın önemi araştırmacıların da dikkatini çekmiş ve bu nedenle zekâ ile ilgili tarih boyunca çok fazla araştırma yapılmış ve zekâ kavramının çeşitli şekillerde tanımı yapılmıştır. Orta çağda Rene Descartes'e göre (1596-1650) “doğruyu yanlıştan ayırma becerisi”, 20.yy. başlarında ise “soyut düşünebilme yeteneği” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Zekâ testlerini ilk uygulayan Fransız psikolog Alfred Binet (1857-1911)'e göre zekânın tanımı ise “*iyi analiz edebilme, iyi hüküm verebilme ve eleştirel görüşe sahip olma*” şeklinde yapılmıştır (Salovey ve Mayer, 1990: 186-187).

Zekâ kavramı toplumların kültür yapısına göre de değişik şekillerde tanımlanmıştır. Mesela Batı medeniyetinde zekâ hız ile eşdeğer kabul edilirken, Çin medeniyetinde bireyin kendini tanıması ve bilmesi zekânın en önemli göstergesi olarak kabul edilmiştir. Zekâ kavramının tarihine bakıldığında ilk kez Antik Yunan ve Hindistan'a ait metinlerde ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Burada bulunan mevcut yapılarda farklı türlerden ve zekice ortaya konulan yapıtlara rastlanılarak zekâ kavramı, olaylara ve olgulara karşı kendini ifade edebilme yeteneği olarak kabul edilmiş ve bu konunun temelleri atılmıştır (Kline, 1991: 1).

Zekâ ile ilgili çok fazla tanım yapılmış olsa da bazı tanımlar daha fazla ön plana çıkmıştır. Örneğin: Mayer zekâyı, nesnelere arasında aynı olanları ve farklı olanları görebilme ve tek tek bu parçaların aralarındaki bağlantıyı doğru ifade edebilme yeteneği şeklinde tanımlamıştır (Salovey vd., 2001: 235).

Zekâ insanların öğrenmesini sağlayan en önemli etkendir. İnsanların öğrendikleri bilgilerin miktarı, öğrenme hızı ve hafızada tutma sürelerindeki farklılıklar kişilerin zekâ seviyeleri ve zekâ biçimlerindeki farklılıklarla alakalıdır. Aynı zamanda beynin bir bilgiyi öğrenmesi, hafızada tutabilmesi ve daha önce öğrenilen bilgiler ile bağlantı kurarak

tekrardan ifade edebilmesi, hafızadaki bilgilerin gerekli görüldüğünde geri getirilebilmesi, akıl yürütmesi,

çağrışım yapması, sezebilme ve algılama kapasitelerini barındırmaktadır. Zekâ beyne özgü bir kavramdır bu nedenle onu tarif ederken sonuçlardan yola çıkarak açıklamak zorunlu hale gelmektedir (Kulaksızoğlu, 2004: 135).

İnsan zekâsının temel yapı taşları kalıtım ve çevre faktörleridir. Bu nedenle aile bireylerinin arasında bile zekâ düzeyleri ile zekâ boyutlarının gelişiminde farklılıklar olduğu çoğunlukla gözlenmiştir. Bunlara rağmen araştırmacıların zekâ ile ilgili genel anlamda görüş birliğine vardığı noktalardan bazıları da aşağıda listelenmiştir (Başaran, 1991: 97):

- İnsanların zekâ yapısını oluşturan unsurlar kalıtım yoluyla sonraki nesillere aktarılır.
- Kalıtım yoluyla kazanılan zekâ yapısı çevre faktörünün etkisiyle yeni yeteneklere dönüşebilir.
- Zekânın oluşumuna bu yeteneklerin katkısının olduğu bilinen bir gerçektir.
- Kazanmış olduğu yetenekler sayesinde kişi çevresi ile dengeli bir hayat sürer.
- Çevre ile kurduğu uyum sayesinde insanların zekâsı ve bilişsel durumu gelişir.
- Zihinsel örüntülerdeki değişiklikler insanların farklı zekâ kapasitelerine sahip olmalarını sağlar.
- İnsanların zekâ düzeylerini ölçmek için çevreye uyum sağlama kabiliyetlerini ölçmek yerinde olacaktır.

Yapılan çalışmalarda zekânın tanımı ile ilgili pek çok araştırmacı farklı görüşler savunmuştur. Zekânın tanımına kesin olarak cevap verilebilmesi araştırmacılar için de zor bir durum olmuştur. Çoğunlukla toplumlarda akademik yönden başarılı mesleklere sahip (doktor, mühendis, astronot vb.) kişilerin daha zeki oldukları yönünde bir algı olsa da muhteşem resimler çizebilen aynı zamanda üniversiteye bile gidemediği halde gelir düzeyi yüksek ve yaptığı işlerde başarılı olan insanların çok fazla olduğu da bilinen bir gerçektir (Tingaz, 2013: 5).

Yaptığı önemli çalışmalarla adından söz ettiren Edward L. Thorndike zekânın birbirinden farklı yani bağımsız etkenlerden oluştuğunu ve bu etkenlerin sözcükleri anlama, sayılarla akıl yürütme, kavrama ve bağlantıları görsel olarak algılayabilme yetisi olarak dört faktörden oluştuğunu ifade etmektedir. Thorndike aynı zamanda zekânın soyut, mekanik ve

toplumsal zekâ olmak üzere üç kategoriden oluştuğunu savunmuştur. Soyut zekâyı; sözcük, kavram ve sayıların doğru bir şekilde anlaşılma becerisi, mekanik zekânın; araç-gereç ve makinelerden anlama becerisi, toplumsal zekâyı ise; başkalarıyla iyi ilişkiler kurabilme becerisi olarak ifade etmiştir (Bacanlı, 2002: 121) .

Zekâ ile ilgili araştırmalar ışığında zekânın sadece genel yeteneklerden ibaret olmadığı bunun yanında özel yetenekleri de kapsadığının anlaşılması ile zekânın tanımının yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Azar, 2006: 159).

1.3. DUYGU – ZEKÂ İLİŞKİSİ

Duygu ve zekâ kavramlarının birbirinden farklı iki kavram olduğu konusunda genel bir düşünce olsa da duygu kavramı 1920'lerin başından itibaren zekâ kavramının içerisine dâhil edilmiştir (Mayer vd., 2000a: 399).

Duyguların düşüncelerden önce oluşması, duygunun en önemli özelliklerinden biridir. Bu özellik insanlara ilk dürtünün kafadan değil kalpten geldiğini göstermektedir. Bu şekilde hızlı gerçekleşen durumun ardından duygusal tepkilerimiz daha yavaş gerçekleşmekte ve sonrasında düşünceler ortaya çıkmaktadır. Duyguların yoğun hissedilmesi anında bile yavaş eyleme geçilmesi düşüncelerin ve yapılan davranışların akılcı olmasına neden olmaktadır (Bilen, 2014:56).

Aynı zamanda duygularımızın sahip olduğumuz zekâ ve dikkat toplama yeteneğimiz üzerinde de önemli ölçüde etkisi bulunmaktadır. Eylemlerimizi gerçekleştirirken duygu denetimini sağlamamızda bize yardımcı olan en önemli faktör zihinsel yeteneklerimizdir. Duygu kontrolümüzde bize yardımcı olan bu yetenekler sahip olduğumuz olumsuz hisler ile olumlu hisleri ayırt etmemizi ve içerisinde bulunduğumuz olumsuz duygu durumundan kolayca olumlu duygu durumuna geçebilmemize olanak sağlamaktadır. Bu ilişki hem zihinsel hem de duygusal alanın birbirini tamamlayan bağı göstermektedir (Sirem, 2009: 7-8).

Duygu ve zekâ ilişkisi üzerine yapılan araştırmalara göre insan beyninde amigdala ve neokorteks bölümlerinin bulunduğu ve bu bölümlerden amigdalanın, duygulardan sorumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Beyinde bulunan duygusal bölüm (amigdala) ve düşünsel bölüm (neokorteks) arasında önemli bağlantılar olduğu beyne gelen bilgilerin ilk olarak duygusal

bölüme gittiği orada değerlendirildikten sonra düşünsel bölüme geçtiği tespit edilmiştir (Mete ve Akpınar, 2013:75).

Psikoloji alanında da yapılan çalışmalar da aynı şekilde duygudan arındırılmış bir zekânın hiçbir öneminin olmadığını, duygularını kontrol edemeyen bireylerin zekâsını da kontrol edemeyecekleri sonucunu çıkarmış ve duygu ile zekânın ayrılmaz bir bütün olduğunu ortaya çıkarmıştır (Acar, 2001: 16-17).

Yukarıda aktarılan açıklamalara göre zekâ ve duygu; kafa ile kalp bir bütün oluşturarak birbirini kontrol etmeli ve bunun sonucunda olumsuz durumlara karşı bireyleri koruyan erken uyarı sisteminin oluşmasını sağlamalıdır (Bilen, 2014: 55-56).

Sonuç olarak duygu ve zekâ beynin farklı alanlarını koordine ederek muhteşem bir uyum içerisinde çalışarak beyinde bir denge meydana getirmişlerdir. Akılcı zihnin çalışmasına destek olan duygu, zihnimizin verileri doğru şekilde ortaya koymasına yardımcı olmaktadır. Bu durum beyinde farklı görevlere sahip olsa da duygu ve zekânın ayrılmaz bir bütün olduğunu ve birbiri ile muhteşem bir işbirliği içerisinde çalıştıklarını bizlere bir kez daha göstermektedir. (Goleman, 2013: 36).

Ayrıca Salovey, Mayer ve daha sonra Goleman da birçok araştırmacı gibi uzun yıllar devam etmekte olan kültürel ve eğitimsel düşünce yapısını ve alışkanlıkları değiştirebilecek yeni öneriler ortaya atarak zekâ kavramını yeni bir bakış açısıyla incelemişlerdir. Yapılan araştırmalara göre zekâ kavramının sadece bilişsel zekâdan ibaret olmadığını aynı zamanda duygusal zekânın da çok önemli olduğunu ve bu iki zekâ türünün birlikte elen alınması gerektiğini gündeme getirmişlerdir (Acar, 2001: 20-21).

1.4. DUYGUSAL ZEKÂ KAVRAMI, GELİŞİMİ VE ÖNEMİ

Duygusal zekâ kavramının ilk çıkış noktasına bakıldığında Plato'nun iki bin yıl önce söylemiş olduğu "*Tüm öğrenme süreci aslında duygusal bir temele dayanır*" ifadesinin bu kavramın araştırılmasına ışık tuttuğunu söylemek mümkündür. Araştırmacılar günümüze kadar bu kavram üzerine çalışmalar yürütmüşler, duyguların hayatımızdaki önemini ve etkisini açıklamaya çalışmışlardır (Yaylacı, 2006: 44).

İlk kez 1920 yılında Thorndike'nin sosyal zekâ kavramını ortaya atmasıyla duygusal zekâ kavramının temellerinin atıldığı söylenebilir. Thorndike 'ye göre sosyal zekâ kavramı;

kadın -erkek ve genç-yaşlı farkı gözetmeksizin bütün insanları anlayabilme ve bu algıları geniş kapsamlı yönetebilme yeteneğidir (Thorndike, 1920: 228).

Daha sonra 1983 yılında çoklu zekâ teorisini ortaya atan Howard Gardner, sonraki çalışmalarında Thorndike gibi sosyal zekâ kavramını kullanarak; sosyal zekânın, kişinin hem kendiyile hem de diğerleriyle iletişim zekâsından oluştuğunu ifade etmiştir (Yaylacı, 2006: 46). Bu nedenle Gardner'in duygusal zekâ kavramının ortaya çıkmasında öncülük eden ikinci isim olduğunu söylemek mümkündür.

Yapılan araştırmalar neticesinde çalışanların mutluluk ve başarılarının sağlanmasında sadece bilişsel zekânın yeterli olmadığı, bilişsel zekâ kadar duygusal zekânın da var olmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Duygusal zekâ; duyguların doğru anlatılması, akılcı zihin ile entegre edilmesi, duyguları anlamayı, olaylar karşısında etkilerini görmeyi ve duygusal yetenekleri barındırır, şeklinde ifade edilebilir (Law vd., 2004: 485).

Duygusal zekâ kavramı ilerleyen yıllarda da ivme kazanarak araştırmacıların ilgisini çekmeye devam etmiş ve bu konu üzerine çalışmalar hız kazanmıştır. Mayer ve Salovey'in 1990 yılında Duygusal Zekâ adıyla çıkarmış olduğu makale büyük ses getirmiş ve bu konunun araştırılmasına büyük öncülük etmiştir. Mayer ve Salovey ilk kez duygusal zekâ (Emotional Intelligence) ifadesini bu makalede kullanmışlardır. Yayınladıkları bu makalede duygusal zekâ ile ilgili olarak bireyin hem kendisinin hem de karşısındakinin duygularını anlayabilmesi, hissedilen duyguların doğru bir şekilde izlenmesi, duygular arasında ayırım yapabilme ve edinilen bilgilerin doğru şekilde kullanılması becerilerini kapsayan bir zekâ türü olduğunu aynı zamanda sosyal zekânın da alt boyutunu oluşturduğunu ifade etmişlerdir (Salovey ve Mayer, 1989-1990: 189).

Salovey ve Mayer'in bu konu üzerine çalışmalarını ilerleterek büyük bir uyanış sağlamalarının ardından Daniel Goleman 1995 yılında çıkardığı "Duygusal Zekâ" adlı kitabı ile duygusal zekâ kavramının popülerliğini daha da arttırmış ve alan yazında bu kavramın hızla tartışılmasını sağlamıştır (Avcı, 2017: 71).

Goleman ise duygusal zekâyı; "bireyin kendi kendini harekete geçirebilmesi, olumsuzluklar karşısında bile yoluna devam etmesi, dürtülerini kontrol ederek tatmini erteleyebilmesi, ruh halini düzenleyebilmesi, sıkıntılı durumlar karşısında duygularına yenik düşmemesi ve bireyin kendisini karşısındakinin yerine koyabilmesi" şeklinde tanımlamaktadır (Goleman, 1995: 51).

Goleman'dan sonra Reuven Bar-On ve Cooper Sawaf'ın araştırmaları da bu konu ile ilgili ön plana çıkan çalışmalar arasına girmiştir.

Reuven Bar-On 1997 yılında kendini rapor etme testi geliştirerek duygusal zekâyı ölçmeye çalışan ilk araştırmacı olmuştur. Bar-On 'un duygusal zekâyı ölçmeye çalışması bu konuya ilginin daha da artmasına neden olmuştur (şahin, 2007: 235) .

Bar-On aynı zamanda alan yazında ilk kez “duygusal alan” (emotional quotient) ifadesini kullanmış ve bireylerin başarıya ulaşmasında hangi etkenlerin gerekli olduğunu incelemiştir. Bar-On duygusal zekâyı; bireylerin aralarında kurdukları ilişkinin sağlıklı olmasını ve ansızın gerçekteşen olaylar karşısında hızlı uyum sağlanması nedeniyle çevreden gelen isteklere karşı başarı sağlanması şeklinde ifade etmiştir (Delice ve Günbeyi, 2013: 213).

Duygusal zekânın popülerlik kazanması ile birlikte bu kavram, son zamanlarda uluslararası medyanın da dikkatini çekerek olgunlaşan ve büyüyen bir davranışsal araştırma alanı haline gelmiştir. Yine başka bir tanıma göre duygusal zekâ, duyguların kabul edilmesi ve tanımlanması, kişinin hem kendisi hem de diğerleri için pozitif ve negatif duyguları düzenleyebilmesi yeteneğidir şeklinde ifade edilmektedir (Matthews vd., 2004: 3).

Duygusal zekâ kavramı ile ilgili çok fazla tanım karşımıza çıkmaktadır. Yapılan tanımlara göre duygusal zekâ kavramını en genel haliyle, “bireyin kendi duygularının ve karşısındaki kişilerin duygularını anlaması, duygularını kontrol edebilmesi ve empati kurarak diğer kişilerle iletişimini güçlendirmesi” şeklinde ifade etmek mümkündür.

Duygusal zekânın; bireylerin sosyal hayatında olduğu gibi çalışma hayatındaki rolünün de çok önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Çünkü duygularını yeterince tanıyan, kontrol altında tutabilen ve duygularını ustaca aktaran yani yüksek duygusal zekâyaya sahip bireylerin hem özel hayatlarında hem de mesleki hayatlarında daha avantajlı ve daha mutlu oldukları ortaya çıkmıştır. Yüksek duygusal zekâyaya sahip kişilerin aynı zamanda uyum sağlama ve problem çözme konusunda da daha iyi oldukları araştırma sonuçlarının bir göstergesidir. Bunun yanı sıra, duygularını kontrol etmekte zorlanan bireylerin düşünebilme ve işlerine adapte olabilmeleri kendi içsel mücadelelerinden dolayı daha zor olmaktadır (Yılmaz Karabulutlu vd., 2011: 76) .

İnsanlar zaman zaman kendisinin ve karşısındakinin duygularını yanlış anlayıp, yorumlayabilmekte ve bunun sonucunda hatalı kararlar verebilmektedir. Bu durum bireylerin zor durumda kalmasına sebep olmaktadır. Fakat duygusal zekâsı sayesinde olayları daha iyi

anlayan ve yorumlayan, buna göre de ilişkileri doğru yöneten bireyler hedeflerine ulaşmada, zamanı daha iyi kullanarak daha planlı hareket etmeyi başarabilirler (Yağar, 2016: 9).

İnsanların hayatlarındaki başarıyı etkileyen faktörlerin çoğu sahip oldukları duygusal zekâları ile ilgilidir. Burada “başarı” ile anlatılmak istenen kariyer- statü sahibi olmak veya zengin olmak değil, bireyin kendisi ve çevresi ile uyumlu ilişkiler içinde olması ve hayattan keyif alarak mutlu bir şekilde yaşaması şeklinde ifade edilmektedir. (Doğan , 2005: 114).

Golaman’a göre bilişsel zekâsı yüksek olmasına rağmen duygusal zekâsı tam gelişmemiş bireylerin eğitim ve çalışma hayatlarında duygularını doğru yönetemedikleri için başarısız olmaları muhtemeldir çünkü zihnin işlevinin yüksek olması için duygusal zekâyâ ihtiyacı vardır. Bu durumun yanı sıra bilişsel zekâsı normal olmasına rağmen duygusal zekâsı yüksek, yani duygularını tanıyan ve kontrol edebilen kişiler hayatta daha yüksek başarılar elde edebilirler (Mumcuoğlu, 2002: 96).

Yapılan araştırmalara göre, iş hayatında başarılı olmanın en önemli faktörü mesleki ve teknik bilgi ve becerilere sahip olmanın ötesinde çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ve sağlıklı ilişkiler içerisinde olmaktan ve doğru iletişimden geçmektedir. Günümüz çalışma dünyasında ekip çalışmasının önemi ve başarısı gün geçtikçe daha da tercih edilmektedir. Ekip çalışmasının etkili ve başarılı bir şekilde yönetilmesinin yine bireylerin sahip olduğu duygusal zekâ yetenekleri ile doğrudan ilişkili olduğu bilinen bir gerçektir (Çetinkaya ve Alparlan, 2011, : 364-365).

Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere duygusal zekâ kavramı bireylerin aile, özel hayat, eğitim ve çalışma hayatı gibi her alanda çok önemli etkiye sahiptir. Bu nedenle araştırmacıların da dikkatini çekmiş ve bu konu üzerine psikoloji, sosyoloji, felsefe vb. birçok alanda sayısız çalışma alan yazında yerini almıştır. Duygusal zekâ kavramı insanların hayatlarını başarılı, mutlu ve özgüvenli bir şekilde sürdürebilmelerinde kilit öneme sahip olduğu için üzerinde çok fazla durulmuştur. Alan yazında sadece bilişsel zekânın yüksek olmasının bireylerin başarılı ve mutlu bir hayat sürmelerinde yeterli olmadığı aynı zamanda duygusal zekâyâ da sahip olmanın öneminden bahsedilmiştir. Ayrıca bilişsel zekânın aksine duygusal zekânın geliştirilebilir bir zekâ türü olması bireyler için büyük bir avantaj ve öneme sahiptir. Bireylerin daha mutlu ve başarılı bir hayat sürdürebilmesi için duygusal zekâ seviyelerini yükseltmeyi amaç edinmeleri kendileri ve çevresi adına büyük yarar sağlayacaktır. Çünkü duygularını doğru ifade edebilen ve doğru yönetebilen bireyler etrafıyla kurduğu güçlü iletişimden dolayı aile hayatı, sosyal

hayat ve çalışma hayatında başarıyı ve mutluluğu diğer bireylere göre daha kolay elde edebileceklerdir.

1.5. DUYGUSAL ZEKÂYI AÇIKLAYAN YAKLAŞIMLAR

Alan yazında duygusal zekâ kavramını açıklamaya çalışan iki farklı yaklaşım karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşımlardan ilki olan “yetenek tabanlı yaklaşım” duygulardan mantık yürütme yaklaşımı olarak da ifade edilmektedir. İkincisi ise “karma model yaklaşımı” yani sosyal yetenekler, kişisel özellikleri ve davranışları bir arada değerlendirmeyi esas alan yaklaşımdır (Aslan, 2013: 51).

Yetenek Tabanlı Yaklaşım, Mayer ve Salovey tarafından geliştirilmiştir. Bu türde duygusal zekânın bireysel yetenekler ile değerlendirilmesinden dolayı karma model yaklaşımından ayrıldığını söylemek mümkündür. Karma model yaklaşımına göre ise bireysel yeteneklere sosyal yeteneklerinde dâhil edilmesinin gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Şen, 2018: 47).

Duygusal zekânın bu iki anlayışı karşılaştırıldığında çıkış noktalarının aynı olmasına rağmen karma modelli yaklaşımın, yetenek tabanlı yaklaşımdan farklı olduğu gözlenmiştir. Çünkü karma modelli yaklaşım içerisinde duygusal zekâ kavramının zihinsel özelliklerin yanı sıra kişilik becerileri de işin içerisine dâhil edilmiştir. Bundan dolayı duygusal zekâ kavramının kişilik özelliklerinden ayrı tutularak zihinsel beceriler içerisinde değerlendirilmesi daha yerinde olacaktır (Şahin, 2007:236).

1.5.1. Yetenek Tabanlı Yaklaşımlar

Mayer ve Salovey tarafından geliştirilen bu yaklaşımın içerisinde mutluluk ve sıcaklık gibi yeteneğe bağlı olmayan özellikler bulunmamaktadır. Yetenek tabanlı yaklaşımın, karma modelli yaklaşımdan farklı olmasındaki etkenlerden biri de bu modelde yeteneğe dâhil olamayan özelliklerin kabul edilmesi ile beraber bu özelliklerin aynı zamanda duygusal zekâdan bağımsız oldukları yönünde değerlendirilmesidir (Akbaş, 2006: 30).

Mayer, Salovey ve arkadaşları ilk etapta kişisel özellikleri de duygusal zekâ kavramının içerisinde değerlendirmişler, buna rağmen yaptıkları son çalışmalarında daha çok zihinsel beceriler üzerine yoğunlaşarak daha karmaşık ve aynı zamanda duygusal bilgiyi kullanmayı da gerektiren yaklaşım üzerine yoğunlaşmışlardır (Mayer vd., 2000b:268).

Yetenek tabanlı yaklaşımda Mayer ve Salovey duygusal zekânın; duygu ve zihin arasındaki ilişkisine dikkat çekmeye çalışmışlardır. Bu model hayatımızın önemli noktalarında karar verirken akıllıca düşünerek duyguları yönetebilme kabiliyeti kadar duygunun kendisi ile ilgili de akıllıca düşünebilmenin çok önemli olduğunu vurgulamak istemektedir. Ayrıca yetenek tabanlı yaklaşımın sadece Mayer,Salovey ve Caruso tarafından ele alınmış olması konunun dar kapsamda araştırılmasına ve topluma faydasının çok fazla olmamasına neden olmuştur. Empati yeteneğinin de yetenek tabanlı yaklaşımın içerisinde yer almaması bu modelin eksik noktalarından bir diğeridir (Yaylacı, 2006: 55).

1.5.2. Karma Modelli Yaklaşımlar

Karma modelli duygusal zekâ yaklaşımında “inatçılık, iyimserlik” gibi duygusal özellikler ile kişisel yetenekler birada değerlendirilmektedir. Ayrıca karma modelli yaklaşımın iş ve örgütsel alanlarda yetenek tabanlı yaklaşıma göre daha fazla tercih edildiğini söylemek mümkündür. Bu modelin aynı zamanda duygusal zekânın hem kişisel hem zihinsel hem de öğrenilebilir yeteneklerinin tümünün birleştiği model olduğu ifade edilebilir (Kavcar, 2011: 36).

Karma Model yaklaşımını ilk kez Goleman ortaya atmış, daha sonra da Bar-On, Cooper ve Sawaf ve Weisinger da bu modeli savunmuşlardır (Şen, 2018: 47).

Duygusal zekânın karma modelli yaklaşımı, yetenek tabanlı yaklaşımın aksine doğuştan var olan yeteneklerle değil sonradan edinilen bilgilerle öğrenilebileceğini savunmaktadır (Serter, 2019: 15).

1.6. DUYGUSAL ZEKÂ MODELLERİ

Duygusal zekâ kavramını açıklamaya çalışan dört farklı model çalışmalar sonucunda ön plana çıkmıştır. Bunlar Mayer ve Salovey'in yetenek temelli modeli ile Goleman, Bar-On ve Cooper – Sawaf'ın Karma temelli modelleridir.

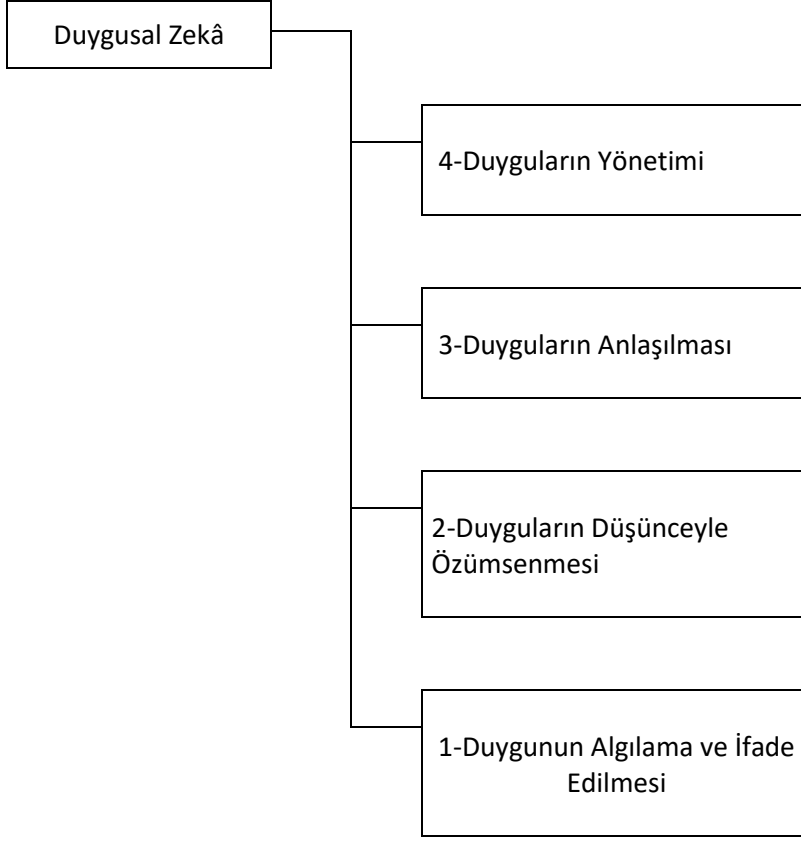
1.6.1.Mayer ve Salovey Duygusal Zekâ Modeli

Duygusal zekâ ile ilgili literatür gözden geçirildiğinde Mayer ve Salovey'in zihinsel yetenek modelinin hakemli dergilerde yayınlanan en fazla sayıda araştırmayı oluşturan teorik yaklaşım olduğu görülmektedir. Araştırmacıların bu yaklaşıma ilgi duymalarının nedenleri arasında sağlam ve gerekçelendirilmiş teorik temele dayanması, ölçümün diğer yaklaşımlardan daha yeni olması ve sistematik değerlendirme, temelden elde edilen verilerle desteklenmesi ve uygulamalı alanları içermesi şeklinde sıralanabilir (Fernandez vd., 2006: 8).

Mayer ve Salovey öncelikli olarak bir zekâ türü olarak duygusal zekânın değerlendirilebilmesi için bazı kriterleri taşıması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Bu kriterleri kavramsal, ilişkisel ve gelişimsel olmak üzere üç gruba ayırmışlardır. Kavramsal kriterde zekanın zihinsel performansı yansıtmasının gerektiğini, ikinci olarak ilişkisel kriterde zihinsel yeteneklerle ilişkili diğer yeteneklere sahip olunması gerektiğini ve üçüncü kriter olan gelişimsel kriterde zekanın yaş ve tecrübe ile gelişme göstermesi gerektiğini ifade etmişlerdir (Mayer vd., 1999: 269-270).

Mayer ve Salovey duygusal zekâyı, kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını tanıması, duyguların oluşturulması ve düzenlenmesi ile ilgili bilgiler dâhil olmak üzere duygusal bilgileri doğru ve verimli bir şekilde işleme yeteneği şeklinde ifade etmişlerdir. Aynı zamanda duygusal zekânın iki temel bileşeni olan duygusal ve bilişsel sistemlerin kesişimin den oluştuğuna dikkat çekmeye çalışmışlardır (Mayer ve Salovey, 1995: 197).

Mayer ve Salovey duygusal zekâyı basitten karmaşığa doğru dört düzeyde incelemiştir. Model, Şekil 1.2'de görüldüğü gibi en temel düzey duyguların algılanması ve ifade edilmesi olarak, en yüksek düzey ise duyguların yönetilmesi şeklinde açıklanmıştır (Mayer vd., 2000b: 267):



Şekil 1.2. Mayer ve Salovey Duygusal Zekâ Modeli

Kaynak: Mayer vd., 2000b: 269

Burada en basit düzey olan duyguların algılanması düzeyi, diğer insanların yüz ve beden hareketlerindeki duyguyu tanıma kapasitesini ifade etmektedir. Kısacası yüz, ses ve diğer iletişim kanallarındaki sözel olmayan duygu ifadelerinin tanımlanması şeklinde açıklanabilir. İkinci düzey duyguların düşünceye yardımcı olması yani yol göstermesi yeteneği olarak ifade edilebilir. Bu durum bireylerin planlarını yönlendirmek için duygu ve düşünce arasındaki bağlantıyı kullanmalarını ifade etmektedir. Örneğin: Problem çözme konusunda bazı duygular bize yardımcı olurken, bazılarının hiçbir etkisi bulunmamaktadır. Duyguları anlamak olan üçüncü düzeyde ise duyguları analiz edebilme ve zaman içerisinde olası eğilimlerini takdir ederek sonuçlarını anlama kapasitesini ifade etmektedir. En üst bölümde yer alan dördüncü düzeyde ise duyguları yönetme, yani bireyin hedefleri, kendini tanıması ve sosyal farkındalık düzeyinde duyguları yönetme yeteneğini ifade etmektedir (Mayer vd, 2004: 199).

Mayer ve Salovey geliştirdikleri bu modelde sosyal ve duygusal uyumun araştırılmasına yönelik yeni bir çerçeve sunmaya çalışmışlardır. Burada DZ'nin öğrenme ve deneyim ile geliştirilebilecek 4 önemli özelliği olan duyguları; “algılama, kullanma, anlama ve yönetme

yeteneklerine” dikkat çekmeye çalışmışlar ve bu araştırmayı kolaylaştırmak, bu alandaki becerileri değerlendirmek için MEIS (Multifactor Emotional Intelligence Test- Çok Faktörlü Duygusal Zekâ Testi) isimli ilk testi geliştirmişlerdir. Bu testi daha sonra geliştirerek MSCEIT (Mayer, Salovey, and Caruso Emotional Intelligence Test) adı verilen daha kısa, daha güvenilir ve daha iyi normlara sahip bir teste dönüştürmüşlerdir (Salovey vd., 2003: 642). Ayrıca bu test duygusal zekânın en düşük ve en yüksek yetenekleri arasındaki sıralamayı içeren 141 maddeden oluşmakta ve duygusal zekânın alt boyutlarını puan hesaplamasına dâhil etmektedir. Bu testin aynı zamanda bilgisayar ortamında da uygulanmasına imkân tanımışlardır (Tok, 2008: 34).

Mayer ve Salovey bu kavram üzerine uzun yıllar araştırmalar yaparak kavramın ortaya çıkmasına katkı sağladıkları gibi ölçekler geliştirerek duygusal zekânın diğer araştırmacılar tarafından araştırılmasına da öncülük etmişlerdir (Çakar ve Arbak, 2004: 37).

1.6.2. Goleman Duygusal Zekâ Modeli

Mayer ve Salovey’in ortaya çıkardığı duygusal zekâ ifadesini Goleman’da 1995 yılında çıkardığı “duygusal zekâ” isimli eseri ile bir kez daha tüm dünyaya bu kavramı tanıtmış ve duygusal zekânın öncülerinden olmayı başarmıştır (Goleman, 2019: 380). Goleman’ın duygusal zekâ modeli; bireyin duygularının yani zihinsel becerilerinin farkına vararak kendisini motive edebilmesi üzerine kurulduğu için Mayer ve Salovey’in oluşturduğu modelden bu yönüyle ayrılmaktadır. Çünkü Mayer ve Salovey daha çok duygusal zekânın yetenek boyutuna yoğunlaşarak duygusal zekâyı açıklamaya çalışmışlar fakat duygusal zekâyı örgütsel alanda ve liderlik boyutunda ele almadıkları için bu modelin açıklanması konusunda yetersiz kalmışlardır (Ak Sütü, 2013: 16).

Goleman duygusal zekayı; bireyin herhangi bir dış faktör olmadan hareke geçerek, olumsuz durumlar karşısında yoluna devam etmesi ve empati yeteneğini geliştirmesi şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca duygusal zekânın özünde karakter olgusunun bulunduğunu ve duyguların akıllıca kullanılarak duygulardan yararlanılması gerektiğini vurgulamak istemiştir. Goleman duygusal zekayı; duyguların farkına varmak, empati, sosyal beceriler, duyguları yönetme ve motivasyon olmak üzere beş bölümde incelemiştir (Goleman, 2000: 393-395). Bu beş bölüm aşağıdaki Tablo 1.1 ‘de gösterilmiştir:

Tablo 1. 1. Goleman’ın Duygusal Zekâ Modeli

BOYUTLAR	TANIMI	BİLEŞENLERİ
1-Bireyin duygularının farkında olması	Bireyin hissettiği bir duygu sonucunda onu tanıyabilme, izleyebilme ve bu bilgiyi karar aşamasında kullanabilme yeteneğidir	-Bireyin özgüven duygusu ile gerçekçi bir şekilde kendini değerlendirebilmesi
2-Bireyin Duygularını Yönetebilmesi	Bireyin hislerini ve öfkesini uygun bir şekilde yönetebilme, kendini sakinleştirebilme ve olumsuz duygular kontrolden çıkmadan önce onlarla başa çıkabilme yeteneği. Bireyin olumlu sonuçlar elde edebilmek için kısa vadede zevklerinin tatminini erteleyebilme yeteneği	-Bireyin güvenilir ve dürüst olabilmesi. -Bireyin belirsizliğe karşı rahat olabilmesi ve değişime açık olabilmesi
3-Bireyin Kendini Motive Etmesi	Bireyin bir amaç doğrultusunda duygularını yönlendirerek, karşılaştığı engeller ve sorunlar karşısında yılmama yeteneği Kısacası “akış” pozisyonunda kalma becerisi	-Bireyin başarıya ulaşmak için güçlü bir istek duyabilmesi, -Bireyin başarısızlığın karşısında bile iyimser kalabilmesi, -Bireyin kendini örgüte adayabilmesi
4-Empati	Bireyin diğer kişilerin duygu ve düşüncelerinin tarafsız bir şekilde farkında olabilme yeteneği, kısacası kişinin kendisini başkasının yerine koyabilme yeteneği	-Bireyin yetenek geliştirme ve korumaya yönelik uzmanlık geliştirebilmesi, -Bireyin kültürler arası hassaslık duyabilmesi
5-Sosyal Beceriler	Bireyin sosyal durum ve ilişki ağlarını iyi kavrayabilme, diğer kişilerin duygularını yönetebilme ve diğer kişilerle sorunsuz geçinebilme yeteneği	-Bireyin liderliği yönetmede etkinlik gösterebilmesi, - İkna edici olabilmesi, -Takımları oluşturabilmesi ve onlara liderlik edebilmesi

Kaynak: (Çakar ve Arbak, 2004: 42).

Goleman ve Boyatzis tarafından, Goleman’ın “İş Başında Duygusal Zekâ” ve “Yeni Liderler” kitaplarından esinlenerek “*Duygusal Yeterlilik Envanteri (ECI/ Emotional Competence Inventory)*” geliştirilmiştir. Bu ölçeğin çeşitli versiyonları geliştirilmiş ve en son versiyonu ECI-360 olarak isimlendirilmiştir. Geliştirilen bu ölçek beş boyutta, 25 bileşeni ölçmektedir (Kavcar, 2011: 46).

1.6.3. Bar-On Duygusal Zekâ Modeli

Bar-On geliştirdiği duygusal zekâ modelinde bireyin günlük yaşantısında bilişsel zekâ dan daha etkili olan bilişsel olamayan zekâ yeteneklerine dikkat çekmektedir. Bu nedenle Bar-On 'un duygusal zekâ modeli hem bilişsel hem de duygusal ve sosyal yetenekleri bir arada ele aldığından karma model içerisinde değerlendirilmektedir. Bar-On'a göre duygusal zekâ "kişinin çevresel talepler ve baskılar ile başa çıkmada başarılı olma yeteneğini" ifade etmektedir (Stanimirovic ve Hanrahan, 2012: 44-45).

Duygusal zekâ ile ilgili çalışmalarında Bar-On bireylerin hissettikleri duyguların başarılarını ne derecede etkilediğini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu nedenle duygusal zekâyı "kişinin kendisini ve etrafındakileri anlaması, diğerleriyle ilişki kurabilmesi, yaşadığı çevreye uyum sağlayarak, karşılaştığı sorunlarla baş edebilme yeteneği ve bu yetenek sayesinde çevreye uyum potansiyelini yakalaması "şeklinde tanımlamaktadır (akar ve Arbak, 2004: 37).

Ayrıca bu model kişilik teorisine dayanarak, kişisel psikolojik iyilik ve uyum sağlama üzerine odaklanmaktadır. Bu nedenle duygusal zekâyı; duygusal ve sosyal olarak zeki davranışı kolaylaştıran beş bileşene ayırarak incelemiştir. Bunlar; kişisel, kişiler arası, uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali şeklinde dir. Bu bölümlerin alt kategorileri Tablo 1.2' de ayrıntılarıyla yer almaktadır (Freeland, 2007: 18):

Tablo 1. 2. Bar-On Modelindeki Duygusal Zekâ Boyutları ve Onları Oluşturan Yetenekler

Boyutlar	Alt Boyutlar
Kişisel zellikler	Bağımsızlık, z Saygı, Kendini Gerçekleme, , Girişkenlik,
Kişiler Arası zellikler	Empati, Sosyal Sorumluluk, Kişiler Arası İlişkiler,
şartlara ve evreye Uyumluluk	Problem zme, Esneklik, Gerçekçilik,
Stres Yönetimi	Strese Toleranslı Olmak, Dürtü Kontrolü
Genel Ruh Hali	Mutluluk, İyimserlik

Tablo 1.2'de Bar-On modelinin oluştuğu 5 boyut ile onun etkilediği alt boyutları gösterilmiştir. Burada kişisel özellikler ile benlikteki duyguların ve düşüncelerin farkında olma ve anlama yeteneği anlatılmak istenmiştir. Kişilerarası zellikler ile diğer bireylerin duygu ve düşüncelerinin algılanması yani farkına varılması yeteneği vurgulanmıştır. Kişilerarası ilişkileri güçlü olan bireyler ancak hem kendi hem de diğer bireylerin duygu ve düşüncelerini anlayarak

bu özelliklere sahip olabilirler. Uyumlu olma hali ise durumlara bağlı olarak esnek olabilme ve duygularımızı değiştirmeye açık olma yeteneğini ifade etmektedir. Stres yönetimi ise, strese karşı bireylerin tolerans göstererek duygularını kontrol etme yeteneğidir şeklinde açıklanabilir. Bu özelliklerden sonuncusu olan genel ruh hali ise olumlu duyguları hissetme ve ifade etme yani iyimser olma becerisidir (Fernandez vd.,2006: 9).

Bar-On bazı insanların diğerlerinden daha başarılı olmasının nedenini araştırmak için ve yukarıdaki unsurları ölçmek için Duygusal Zekâ Envanteri (Emotioanl Quoitent Inventory EQ-i) ölçeğini geliştirmiştir. Ölçek psikolojik ölçüm kategorisinde duygusal zekâyı ölçme konusunda geliştirilen ilk duygusal zekâ ölçeği olmasının yanı sıra bugüne kadar en yaygın kullanılan duygusal- sosyal zekâ ölçeğidir. EQ-i kısa cümleler şeklinde 133 maddeden oluşmakta ve 5’li likert uygulaması ile değerlendirilmektedir. Geliştirilen ölçekte Bar-On’un kişisel ve kişilerarası özellikler, çevreye uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali olmak üzere beş bölüm ve bu bölümler içerisinde 15 alt bölüm bulunmaktadır (Bar-On, 2006: 4).

Bar-On yapmış olduğu çalışmalar ile beynin duygusal özelliklerinin bilişsel özelliklerden daha etkili olduğunu ve bu nedenle duygusal bölüme ağırlık verilmesi gerektiğini vurgulamak istemiştir (Avcı, 2017: 91).

1.6.4. Cooper ve Sawaf Duygusal Zekâ Modeli

Cooper ve Sawaf duygusal zekâyı “*duyguların gücü ve algılanması, insan enerji ve ilişkilerini doğru bir şekilde duyumsama, anlama ve etkili bir şekilde kullanma yeteneği*” olarak tanımlamışlardır (Cooper ve Sawaf, 2003: 377).

Karma modellerden biri olan Cooper ve Sawaf’ın duygusal zekâ modeli, duygusal zekâyı genellikle örgüt kültüründe ele almıştır. Bu nedenle “Liderlikte Duygusal Zekâ” adlı eserde duygusal zekânın liderlik üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmışlardır (Çakar ve Arbak, 2004: 39). Duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya olmak üzere dört başlıkta inceledikleri modeli “Dört Köşe Taşı” olarak isimlendirmişler ve her köşe taşı kendi içinde dört alt kategoride incelemişlerdir (Cooper ve Sawaf, 2003: 288-140). Bunlar:

- **Duyguları Öğrenmek:** Birinci köşe taşı olarak isimlendirilen duyguları öğrenmek, bireyin doğuştan sahip olduğu bilgeliğinin farkına varması, duygularını ve duygusal

veriyi okuması, duygusal zekânın alfabesini öğrenerek değerlendirmeler yapması anlamına gelmektedir (Cooper ve Sawaf, 2000: 3-65). Bu boyutta önemli olan nokta bireyin yeterliliklerinin farkına vararak bunu ilişkilerinde kullanabilmesidir (Öner, 2019: 11). Bu durumu gerçekleştirebilmesinde bu boyutun alt boyutları olan duygusal dürüstlük, duygusal enerji, duygusal geribildirim ve pratik sezgi yeteneklerinin kullanılması önem taşımaktadır. İlişkilerimizi kolaylaştıran bu alt boyutlar; duygusal dürüstlük (olayları tarafsız değerlendirme yani duyguları dürüst bir biçimde ortaya koymayı), duygusal enerji (bireyin enerjisini ve duygularını kontrol etmesi aralarındaki bağı doğru analiz etmesi), duygusal geribildirim (duyguların bireyin kendisine verdiği mesajları anlaması ve bireye rehberlik etmesi), pratik sezgi ise (hislerle olayları pratik bir şekilde analiz edebilme) şeklinde açıklanabilir (Çakar ve Arbak, 2004: 39). Duyguları öğrenme köşe taşının en önemli özelliği, bireylerinin kendi duygularının ve gücünün farkına vararak bu gücü gerekli yerlerde kullanabilme yeteneğidir (Güven, 2020: 49).

- **Duygusal Zindelik:** Vücudun sağlıklı, güçlü, dayanıklı ve esnek olması nasıl fiziksel zindeliği oluşturuyorsa, bu özellikler kalp içinde duygusal zindeliği oluşturmaktadır. Burada anlatılmak istenen duygusal zindeliğin, zorluklarla başa çıkmada yapıcı güç ortaya koyarak dayanıklılığa katkı sağlamasıdır. Bu nedenle problem çözme noktasında hem duygusal hem fiziksel uyum ile daha sağlıklı mücadele etme olanağı sağlanmış olmaktadır (Cooper ve Sawaf, 2000: 85-164). Bu durum bireylerin ruhsal yönden zinde olmasını ve olumsuz durumlar karşısında hemen kendini toparlayarak gerekli sorumlulukları almasını ifade eder (Güven, 2020: 50). İkinci köşe taşı olarak adlandırılan duygusal zindelik öz varlık, güven çemberi, yapıcı hoşnutsuzluk ve esneklik-yenilenme olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Burada öz varlık ile bireyin duygusal iç dünyasını yani öz benliğini ne hissettiğini ve ne düşündüğü anlatılmak istenmektedir (Cooper ve Sawaf, 2000: 85-164). Yani bireylerin öz benliklerinin güven ve esneklik yapısıyla yeniden inşa edilmesidir (Çakar ve Arbak, 2004: 39). Bireyin etkili iletişim kurmasında iç dünyasında hissettikleri büyük önem taşımaktadır. Güven çemberi ise bireyin çevresindekilere ve kendisine yeterli güveni hissetmesi ve güven ortamı arttıkça daha etkili ilişkiler kurabilmesini ifade eder. Yapıcı hoşnutsuzluk boyutunda ise; hoşnutsuzluk olumsuz bir durum olmasına rağmen bu durumun yaratıcı düşünceler ile güvenilir bir ortama ulaştırılabilmesini ifade etmektedir. Kısacası eleştirel ve olumsuz durumların yapıcı ve güven ortamına taşınması durumudur. Son olarak esneklik- yenilenme boyutu ise, olumsuz durumlar ve zorluklar karşısında içgüdü, iyimser davranışlar ve yeniden yapılanma ile geleceği uyum içinde inşa etme şeklinde açıklanabilir (Cooper ve Sawaf, 2000: 85-164).

- **Duygusal Derinlik:** Üçüncü köşe taşı olarak adlandırılan bu boyut, bireyin amaçlarını kendi içgüdüleri ile belirlemesi, belirlediği bu amaçlara kendini adanarak örgütün amaçları ile bağdaştırması ve dürüstlük ilkesini benimseyerek yetki sahibi olmasa bile insanlarda etki uyandırabilmesi şeklinde açıklanabilir (Çakar ve Arbak, 2004: 40). Aslında bireyin derinlerde neler hissettiğinin yüzeysel hissedilenlerden daha önemli olduğu ve iç sesin dinlenerek amaç ve değerlere bağlı kalabilmenin önemi vurgulanmak istenmiştir (Cooper ve Sawaf, 2000: 183-249). Bireylerin hem iş hayatını hem de sosyal hayatını amaçlarına uyumlu bir şekilde yönetecek yönlendirmeleri içerir (Doğan, 2009: 27). Duygusal derinliğin özgün potansiyel ve amaç, adanmışlık, dürüstlüğü yaşamak ve yetki olmadan etki olmak üzere dört tane alt boyutu bulunmaktadır. Burada özgül potansiyel ve amaç ile bireyin iç dünyasındaki hisleri ile hareket ederek davranış ve tutumlarını buna göre yönlendirmesi ve oluşturacağı stratejileri hayatın içinde kullanma becerisidir (Pamukoğlu, 2004: 71). Adanmışlık alt boyutu ile iç dünyasındaki motivasyonun bireyin amaçlarına ulaşmada önemli bir etken olduğu, içten gelen duygu ve dürtüler ile bireyin adanmışlığının yükseldiği anlatılmak istenmektedir. Bireyin başarılı olmasında vicdani sorumluluk ve adanmışlık duygusu ile en iyisini yapma konusunda kendisini ve diğerlerini motive etmesi ve sorumlu tutması önemli bir husustur (Cooper ve Sawaf, 2000: 183-249). Dürüstlüğü yaşamak alt boyutunda ise; bireyin bütün benliği ile tutarlı, açık, net ve dürüst olmasını ifade eder (Geçgel, 2011: 29). Burada önemli olan duygusal samimiyetin benimsenmesi ve gizli saklı durumlardan kaçınarak uygulamada dürüst ve şeffaf olunmaya özen gösterilmesidir. Son boyut olan yetki olmadan etki boyutunda ise; herhangi bir otorite ve yönlendirme olmaksızın doğrudan etkili olabilmektir. Duygusal potansiyelin ön plana çıkarılarak olayların yorumlanması ve öğrenme, anlama, yenilikler ortaya çıkarma gibi özelliklerin yönetilmesidir şeklinde açıklanabilir (Cooper ve Sawaf, 2000: 183-249).

- **Duygusal Simya:** Simya kelime anlamı olarak düşük değerli basit bir maddenin daha değerli bir madde haline dönüştürülmesi gücüdür. Bu nedenle duygusal simya da önemsiz olarak görülen duyguların daha önemli bir boyuta getirilmesi ve bu duyguların gücünden yararlanılmasını ifade etmektedir. Duygusal simya bu açıdan bireyin yaratıcılığı ve potansiyelini arttırmak üzerine yoğunlaşmıştır (Çakar ve Arbak, 2004: 40).

Diğer bir ifadeyle baskı ve sorunlarla baş edebilmek için bireylerin rekabetle başa çıkma ve yaratıcı gücünü geliştirir (Geçgel, 2011: 29). Dördüncü köşe taşı olan duygusal simya; sezgisel akış, düşünsel zaman değişimi, fırsatı zeminlemek ve geleceği yaratmak olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Sezgisel akış boyutu, bireyin problem çözme, karar verme gibi durumlarda sezgilerini kullanarak kendine karşı tatmin ve değer duygularının artmasına olanak tanır. Aynı zamanda sezgilerimiz diğerlerinin göremediği bazı fırsatları görebilmemize ve

belirsiz durumlar karşısında karar vermemizde bize yardımcı olmaktadır (Cooper ve Sawaf, 2000: 287-354). İkinci alt boyut olan düşünsel zaman değişimi, bireyin zaman içinde fırsatları sezerek geleceği yönlendirebilmesi anlamına gelmektedir. Geleceğe ve şimdiki zamana yön vermesi konusunda bireye geçmişte kazanılan tecrübelerinde katkısı oldukça fazladır (Çakar ve Arbak, 2004: 40). Bu nedenle bireyler bulunduğu durumlara karşı esnek olup daha uyumlu hale geldiklerinde yeniliklere daha hızlı ulaşabileceklerdir. Fırsatı sezinlemek boyutunda ise duyu organlarının yanı sıra bireyin sahip olduğu altıncı hissinde önemi vurgulanmaktadır. Algı ve zekânın yansıra hislerle de farkındalığın sağlanarak hem içinde bulunulan zaman hem de gelecek yönetilebilmektedir. Son alt boyut olan geleceği yaratmak ise; olası durumların sorgulanması ile geçmişteki hata, risk ve sınırlamaları algılamak buna karşın yeni riskler olarak hata yapmaya imkân tanımak ve cesaretle geleceğin yaratılmasına olanak sağlanmasını ifade etmektedir (Cooper ve Sawaf, 2000: 287-354).

Cooper ve Sawaf klasik yaklaşımların örgütlerin başarısında ve ayakta kalmasında yeterli olamayacağını savunarak, iş dünyasını rutin ve rutin olmayan işler olmak üzere karşılaştırmışlardır. Günümüzde hızla değişen iş dünyası çoğunlukla rutin olmayan işlerden oluştuğundan dolayı duygusal yetenlerden yoksun olan birey ve örgütlerin başarıyı yakalama ve rekabet etme konusunda yetersiz olacaklarını vurgulamışlardır (Çakar ve Arbak, 2004: 40).

1.7. DUYGUSAL ZEKÂYI OLUŞTURAN UNSURLAR

İnsanların hayatında sadece duygularını anlamaları yeterli olmamaktadır, duygularını anlamaları yani duygusal anlama becerisi ve bunun yanı sıra bu duyguların doğru ifade edilmesi önemli bir noktadır. İnsanlar hissettiği duyguları tam ve net algılayarak yorumlamalıdır. Bu sayede diğer insanlarla kurdukları duygusal etkileşimlerde kısacası olumlu-olumsuz durumlarda bile yerinde bir tutum sergilemiş olurlar (Lopes vd., 2004: 1023). Duygusal zekâ ile ilgili açıklanan model ve yaklaşımlarda ortak birtakım unsurların bulunduğu dikkat çeken önemli bir noktadır. Dört ya da beş faktörden oluşan bu unsurlar: bireyin kendi duygularını anlaması (öz bilinç), başkalarının duygularını anlaması (duygudaşlık), duyguların kullanımı (özdenetim), motivasyon ve sosyal beceriler şeklinde sınıflandırılmıştır (Aslan, 2009: 86). Duygusal zekânın oluşmasına katkı sağlayan bu unsurlar aşağıda açıklanmaktadır:

1.7.1. Kendi Duygularını Anlama – Öz bilinç

Kendini tanımak (self-awareness) olarak da adlandırılan öz bilinç kişinin duygularını ve kendini tanıması, tercihlerini kendi isteklerine göre yapabilmesi, toplum içinde ve sosyal hayatında kendine ait bireysel özellikleriyle eylemlerini gerçekleştirerek diğerlerinden ayrı olarak kendi farkındalığını ön plana çıkarmasıdır. Öz bilinçte önemli olan husus kişinin duygularının farkında olması ve kendi yetenekleri doğrultusunda, kendine ait özgüveni ile diğer kişiler üzerinde etki bırakabilmesidir. Öz bilinçte sahip olmak, bireyin kendinden emin bir duruş sergilemesinde ve karşısındakini etkilemesinde büyük fayda sağlayacaktır (Laçinel, 2019: 12).

Öz bilinç ile birey kendi iç dünyası ile iletişime geçerek, içerden gelen ruhsal ve fiziksel mesajlar sayesinde duyarlılık kazanır ve bu özelliği tutum ve davranışlarına yansıtır. İçsel iletişim sağlanmadığı sürece dış dünyada sağlıklı ilişkilerde bulunmak zor olmaktadır bu nedenle önce içsel iletişimin doğru sağlanması gerekir. Bunun içinde kişiler iç seslerini dinleyerek iç dünyalarına doğru bir gözlem yapmalıdırlar. Aynı zamanda bireylerin önceliklerini ve kariyer hedeflerini belirlemesinde, hayatını şekillendirmesinde öz bilinç önemli bir yer tutmaktadır (Yaylacı, 2006: 61) .

Öz bilinç, duyguların yoğun hissedilmesi sonucu abartılı tutum ve davranışlar sergileme değil, bunun tam tersine fırtınalı duygular içerisinde bile bireyin kendine dönük ve tarafsız bir halde olmasıdır. Kısacası öz bilinç bireyin kendi ruh halinin ve düşüncelerinin farkında olmasıdır yani kendini tanımasıdır (Goleman, 2014: 78). Kendini tanıyan bireyler hedeflerini ve değerlerini net bir şekilde anlayarak ortaya koyarlar. Bu insanların bir diğer önemli özelliği de sahip oldukları özgüvenleridir. Bireyler özgüven sayesinde sezgilerinin, tercihlerinin ve yeteneklerinin gücünü anlayarak, sınırlarını belirleyebilirler (Somuncuoğlu, 2005: 275).

Goleman (2016a) ‘a göre özbilinçte sahip bireyler (Şen, 2018: 63):

- Hissettikleri duyguları ve bu duyguların nedenlerini iyi bilirler,
- Duyguları ile düşündükleri, söyledikleri ve yaptıkları arasındaki bağlantıyı anlayabilirler,
- Sergiledikleri performanslarında duygularının etkisinin farkındadırlar,
- Hedef ve değerlerini belirlemede yol gösterici bilinçte sahiptirler.

1.7.2. Duyguların Düzenlenmesi –Özdenetim

Özdenetim (Self Regulation), duygularla başa çıkmayı yani duyguları doğru bir şekilde yönetebilmeyi ifade etmektedir. Bireyin hissettiği yoğun endişelerden, karamsarlık ve stresten kendini korumasını ve kendisini sakinleştirebilmesini sağlar. Özdenetim becerisi gelişmiş bireyler olumsuz ve can sıkıcı durumlar karşısında sakin kalabilmeyi ve duygularını kontrol ederek kendilerini kısa sürede toparlamayı başararak hayatlarına devam edebilmelerine rağmen, özdenetim becerisi düşük bireyler ise sürekli huzursuzlukla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar (Tuğrul, 1999: 15).

Bireyler duygularını yok saymak yerine onları yönetmeyi öğrendiklerinde artık duygularının esiri olmaktan kurtulurlar ve bunun sonucunda duygusal dürtülerin etkisi altında kalmadan onları olumlu yönde kullanmayı öğrenmiş olurlar. Özdenetim gerçekte var olan duyguların bastırılması veya inkâr edilmesi değildir. Bu duyguların kabul edilerek anlık tepki kontrolünün sağlanması yani bir denge unsurunun oluşturulmasıdır. Duygular kabul edilmeyip bastırılırsa ilerleyen zamanlarda daha şiddetli bir şekilde karşımıza çıkabilmektedirler. Duygusal tepki anında sakin kalarak duyguları yönetmek kolay bir durum olmasa da bunu başarabilmenin bireylere faydalı yönleri de olacaktır. Öfke, üzüntü, korku gibi duygular daha olumlu bir yöne çekilerek güçlü bir motivasyon kaynağına dönüştürülebilir (Somuncuoğlu, 2005: 275-276).

Özdenetim, yapılan iş ve eylemlerde engel oluşturacak bir tutum yerine vicdanlı hareket edilerek işin kolaylaştırılmasını ve belirlenen hedeflere ulaşmada zevk tatmininin ertelenebilmesini gerektirir (Kılıç vd., 2007: 215).

1.7.3. Başkalarının Duygularını Anlama – Empati

Empati kısaca bireyin, kendisini başkalarının yerine koyabilme sanatıdır şeklinde tanımlanabilir. Diğer bireyler ile iletişim kurmanın en önemli yapıtaşıdır. Bireyler öncelikle kendi duygularını ne kadar iyi tanırlarsa karşısındaki diğer kişilerin duygularını da o derece iyi anlayabilirler (Sirem, 2009: 12). Empati kurabilmek için bireyin karşısındakinin yerine kendisini koyarak olaylara onun gözünden bakması, o kişinin duygu ve düşüncelerini anlayarak

bu durumu karşı tarafa aktarabilmesidir. Empatik bireyler başkalarının istek ve ihtiyaçlarını anlayabilen ve buna karşı duyarlılık gösteren bireylerdir (Tuğrul, 1999: 15).

Dökmen (2005: 135-137)'e göre empatinin sağlanmasında üç temel özellik bulunmaktadır. Bunlar:

- Birey kendini karşısındaki kişinin yerine koymalı ve onun bakış açısından bakmalı,
- Bireyin karşısındaki kişinin hem duygularını hem de düşüncelerini anlaması gereklidir. Bunlardan yalnızca birini anlaması empatiyi oluşturmaz. Hem bilişsel hem duygusal iki bileşen bir arada bulunmalıdır,
- Empati yapan birey karşısındaki bireye bunu iletmelidir. Empati sürecinin tamamlanması için bireyin karşısındakinin duygu ve düşüncelerini anlaması yeterli değildir, bu duygu ve düşüncenin iletilmesi büyük önem taşımaktadır.

Empati kurmak, bireylerin etrafındaki diğer insanların duygu ve düşüncelerine karşı kayıtsız kalmayarak daha duyarlı olmalarını sağladığı için insan ilişkilerini de pozitif yönde etkilemektedir. Bu durum ise bireylerin iş ve özel hayatlarında daha mutlu, uyumlu ve başarılı olmalarına sebep olmaktadır (Yalçın, 2017: 9).

1.7.4. Motivasyon

Latince kökenli olan isteklendirme kelimesi, özünde hareket ettirme ve hareketlenme anlamını taşımaktadır. Motivasyon harekete geçmeye yani çalışmaya yönlendirdiğinden dolayı kişilerin ve işbirliği halinde olduğu diğer insanların başarıya ulaşmalarına imkân tanır (Yalçın, 2017: 8) . Kişilerin kendini motive ederek harekete geçirmesi, duygularını bir amaç doğrultusunda toplaması çok önemlidir (Tuğrul, 1999: 15). Bu durum onun iş performansına, kendini işine vermesine ve işini severek yapmasına olanak tanımaktadır. Bu olumlu durumlar neticesinde kendini motive edebilen insanlar zor ve olumsuz koşullarda bile pes etmeden hedeflerine ulaşmak için duygusal yetenekleri ile çaba sarf etmeyi başarabilmektedirler (Avcı, 2017: 88).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMININ İNCELENMESİ

İnsanların yaşamları boyunca uzun süre çalışma hayatının içinde var oldukları düşünüldüğünde örgütsel davranışların hayatımızdaki önemi büyüktür. Bunun en önemli sebeplerinden biri de bireylerin çalışma hayatında sergiledikleri tutum ve davranışlardır. Örgütsel davranışlar üzerine çok fazla çalışma yapılmasının sebebi de bu tutum ve davranışlardır. Örgütlerin istediği ise, uzun süre istikrarlı ve sadakatle bağlı bir şekilde çalışacak iş görenlere sahip olmaktır. Bunun da ötesinde çalışanların bireysel kimliklerinin örgütle özdeşleşmeyi gerçekleştirmelerini tercih etmektedirler. Kısacası örgütler açısından çalışanların performanslarına olumlu etkisi olacağı inancından dolayı “örgütsel özdeşleşme” büyük önem taşımaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012).

Örgütsel özdeşleşme kavramının anlaşılması için öncelikle bu kavramın temellerini oluşturan kimlik ve sosyal kimlik kuramlarının anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme kavramından önce kimlik ve sosyal kimlik kuramları hakkında bilgi verilecektir.

2.1. KİMLİK VE SOSYAL KİMLİK KURAMI

Özdeşleşme kavramının temelini; kişisel kimlik ve sosyal kimlik olmak üzere 2 türü bulunan kimlik teorisi oluşturmaktadır. Kişisel kimlik bireyin kendine özgü yetenekleri ve ilgi alanları gibi unsurları içerirken, sosyal kimlik ise eğitim, dini ve kültürel örgütlerin içerisindeki yerini veya cinsiyet, ırk vb. demografik özelliklere göre birtakım kuruluşlardan oluşan grup sınıflandırmalarını ifade etmektedir (Bhattacharya vd., 1995: 47).

Kimlik, insanoğlunun yaratılış gayesinin bir özetidir. “Kimlik edinen” ve “kimlik veren” olmak üzere iki temel bileşeni bulunmaktadır. Kimlik edinen, o kimliğe sahip olanı ifade ederken, kimlik veren ile kimliği teslim eden kişiye işaret edilmek istenmektedir. Bu iki ifadenin birleşimiyle “kimlik kavramı” karşımıza çıkmaktadır (Şanlı ve Arabacı, 2016: 443). Kimlik kavramı aslında, “ben kimim” ya da “biz kimiz” sorularının cevaplarını bireylerin kendi özünde bulması ve değerlendirmesinin bir sonucudur (Yakın, 2017: 43). Kimlik diğer bir ifadeyle değerler, tercihler, tavırlar, temel inanç ve varsayımlar, alışkanlıklar ve kurallar gibi bileşenleri içerisinde barındırır. Bu nedenle bireylerin benliğinin oluşmasına katkı sağlamaya

yarar. Bireyler sahip oldukları kimlikleri vasıtasıyla fikirlerini ifade eder ve eylemlerini gerçekleştirirler, bunun yanı sıra kendileri için nelerin önemli olduğuna veya olmadığına kimlikleri ile karar verebilirler (Scott vd., 1998'den akt.; Polat, 2009: 4).

Kısacası kimlik bireyin kendini bilmesi ve tanımlamasıdır. Bireylerin birbirlerinden farklılaşan özellikleri , sahip oldukları kimlik vasıtasıyla ortaya konulmakta ve bu nedenle kimlik aracılığıyla günlük hayatta bireyler hem kendilerini hemde etrafındaki diğer insanları tanımlayabilmektedirler. Ayrıca bireylerin sosyal ilişkilerini sürdürmesinde hem kendilerinin hem de etrafındaki diğer bireylerin kimliğini tanımlarının son derece önemli bir etkisinin olduğu bilinen bir gerçektir (Jenkins, 1996: 3-5'den akt.; Özgür, 2019: 3). Kimliğin tanımlanmasında bireylerin kişisel özelliklerinin yanı sıra mensubu oldukları grupların da etkisinin olduğu, bunun sonucunda da bireylerin sahip olduğu kişisel kimliklerine ek olarak buldukları gruplarla ilgili olarak sosyal kimliklerinin de varlığından söz etmek mümkün olmaktadır (İşcan ve Karabey, 2009: 40).

Sosyal kimlik (Social Identity) ise, kişinin bir grup ya da sosyal bir kategoriye aidiyet şeklini belirler ve kişinin etrafındakilerin beklentilerine yanıt verme tarzını ifade eder (Bilgin, 1995:66). İçinde yaşadığımız toplumun kişisel kimliğimizin oluşmasında büyük etkisi bulunmaktadır. Yaşadığımız toplum ile kendimize ait benzer özellikler birlikte değerlendirildiğinde, sosyal kimliğin oluşmasına zemin hazırlandığı söylenebilir. Yaşadığımız toplumun değerlerini ve sosyal duruşunu benimseyerek hayatımızı buna göre şekillendirdiğimizden dolayı örgütsel özdeşleşme kişisel kimlikten ziyade sosyal kimliğe dönüşmektedir (Dick vd., 2006'dan akt. ; Biçim, 2019: 7-8) . Bu nedenle sosyal kimlik teorisi örgütsel özdeşleşme kavramını açıklamaya çalışan önemli bir teoridir. Bu teoride bireyin iş kimliğini nasıl ve niçin oluşturduğu açıklanmaya çalışılmaktadır. Aynı zamanda sosyal kimliği, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının dahil olduğu sosyal grupların etkisiyle gerçekleştirdiklerini ve bireylerin ait oldukları grup ile sosyal kimliklerinin gelişme gösterdiğini söylemek mümkündür. Bireyler ait oldukları grup özellikleri ile kendi davranış, hal ve hareketlerini örtüştürmeye çalışmakta ve bu nedenle de yaşadıkları toplum içerisinde sosyal kimliklerini oluştururken inanç, tavır, his gibi grubu; diğer gruplardan ayıran unsurlardan etkilenmektedirler (Çakınberk vd., 2011: 92-93).

Tajfel (1978: 63)'e göre sosyal kimlik; *“bireyin kendisini sosyal bir grup veya gruplara ait hissetmesi ve bununla beraber grubun değerlerini ve duygularını sosyal bağlamının bir parçası olarak kabul etmesi”* dir.

Sosyal kimlik kavramı ile ilgili çok fazla tanım yapılmıştır ve bu tanımlardan yola çıkarak sosyal kimlik, bireylerin hem kendilerini hem de diğer bireyleri çeşitli gruplara göre sınıflandırması ve bu sınıflandırma sayesinde bireyin kendisini dahil olduğu grup veya gruplara aitlik duygusu ile tanımlayabilmesi şeklinde ifade edilebilir (Ashforth ve Mael, 1989: 20-21).

Sosyal kimliği etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler arasında, bireylerin çeşitli sosyal gruplara aidiyeti ve bu gruplar ile oluşturduğu özdeşleşme düzeyleri de yer almaktadır. Sosyal hayatta bireyler kendi grupları (iç grup) ve diğer gruplar (dış grup) ile etkileşim halinde olduklarında kendi grupları lehine davranış sergileme eğilimindedirler ve bunun sonucunda kendi grupları ile diğer grupları karşılaştırmada sosyal ayrımlar ön plana çıkmaktadır (Meşe, 1991: 16). Araştırmalar sonucunda sosyal kimliğin üç psikolojik aşamadan oluştuğu öne sürülmüştür (Haslam vd., 2003: 84-86). Bunlar; sosyal sınıflandırma, sosyal karşılaştırma ve sosyal özdeşleşme süreçleridir.

Sosyal Sınıflandırma : Birinci aşama olan sosyal sınıflandırma, insanların kendisini tek başına bir birey olarak değilde toplumda bir grubun üyesi olarak hissettiklerinde ortaya çıkan bir durumdur. İnsanlar şeklinde genel olarak kategorize etmek yerine “kadınlar”, “erkekler”, “beyazlar” şeklinde adlandırılırlar. Bu nedenle yaş, cinsiyet ve etnik özellikler sosyal sınıflandırmanın en önemli yapı taşlarını oluşturmaktadır (Bilgin, 1995: 21).

Sosyal sınıflandırma aynı zamanda, bireyin sosyal bilgiyi örgütlemesine yardımcı olan bilişsel bir araç olarak ifade edilebilir. Sosyal sınıflandırma yaklaşımına göre insanları kategorilere ayırmak ve sınıflandırmak sosyal dünyanın anlaşılmasını daha kolay ve basit hale getirmeye olanak tanımaktadır. Bu durum bireylerin kendilerini sosyal bir grubun üyesi olarak konumlandırmasına da yardımcı olmaktadır (Edwards, 2005: 211-212). Sosyal sınıflandırmanın, sosyal hayatı sadeleştirme en önemli işlevlerinden biridir. Örneğin: bireyler etraftan gelen uyaranlara karşı tek tek dikkatini yöneltmek yerine sadece “verilen bilgi ışığında gitme yolunu” tercih ederler. Sınıflandırmaya bireylere bilişsel tutumluluk sağladığı için düşünme, hatırlama ve tepki verme süreçlerinin daha kolay ve etkili yürütülmesine olanak sağlamaktadır (Spears ve Haslam, 1997: 182-185). Kısacası sosyal sınıflandırma teorisini, bireylerin sosyal çevreyi anlaması, bireysel ve gruplararası davranışlara rehberlik etmesinden dolayı özdeşleşmenin en önemli unsuru olarak ifade etmek mümkündür (Tajfel 1978 :45’den akt., Demirtaş, 2003: 134).

Sosyal Karşılaştırma : Sosyal kimliğin ikinci aşamasıdır. Bu aşamada bireyler, kendilerini bir grubun üyesi olarak tanımladıktan ve grup içerisinde sınıflandırdıktan sonra,

mensubu olduğu grup ile diğer grupları karşılaştırma eğilimi göstermektedirler. Bireyler öz saygılarını koruyabilmek adına, her zaman pozitif sosyal kimliğe ulaşmaya ve bunu sürdürmeye çalışırlar. Bunu sağlayabilmek için kendi gruplarını diğer gruplar ile olumlu yönde karşılaştırmaya özen göstermektedirler. Sahip oldukları sosyal kimliği yetersiz hissettiklerinde bireyler, mevcut gruplarını terk etmeye ve daha pozitif farklı bir gruba katılmaya ya da mevcut gruplarını daha olumlu noktaya ulaştırmaya çaba sarf etmektedirler (Tajfel ve Turner, 2004: 284). Eğer sosyal karşılaştırma sonucunda ortaya çıkan farklılıklar bireyin kendi grubunun lehine ise bu durum bireyde olumlu etkiye neden olacaktır. Bundan dolayı bireyin öz saygısı üzerinde sosyal karşılaştırmanın etkisinin olduğunu söylemek mümkündür (Karabey, 2005: 9).

Sosyal Özdeşleşme : Sosyal özdeşleşmeyi “bireylerin bazı gruplara aitlik ve birlik olma duygusuyla bu gruplara bağlanma” şeklinde ifade etmek mümkündür (Ashforth ve Mael, 1989: 21).

En son gerçekleşen aşama sosyal özdeşleşme aşamasıdır. Bu aşamada bireyler üyesi oldukları grubun kimliğini benimseyerek hareket tarzlarını o grubun özelliklerine göre şekillendirmektedirler. Özdeşleşme ile bireyler bağlı oldukları grup ile duygusal bir yakınlık kurarak öz saygılarını da kazanmış olmaktadır (Tajfel ve Turner, 2004: 283).

Kısacası sosyal özdeşleşme ile birey kendini gruba aidiyet duygusuyla bağlı hissettiği için grubun başarı ve başarısızlığını , kendi başarı ve başarısızlıkları ile bağdaştırmaktadır. Bu nedenle bireyler kendi güçlerini aşan başarılarla özdeşleşme sayesinde doğrudan olmasa bile dolaylı yoldan ulaşma imkanı bulabilmektedirler (Mael ve Ashforth, 1992: 104).

Örgütler için büyük öneme sahip örgütsel özdeşleşme konusunda sosyal kimlik teorisinin önemini bir kez daha vurgulayıp ayrıca örgütsel özdeşleşmenin temellerini, sosyal kimlik teorisinin oluşturduğunu ve üzerinde çok büyük etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Çünkü bireylerin hayatlarında saygınlık kazanmaya çalışması ve bu saygınlığı koruması sosyal kimlik teorisinin grup üyeliğinden oluşan örgütsel özdeşleşme ile açıklanabilir. Bu nedenle özdeşleşen bireyler grup içerisinde bireysel olmaktan çıkarak grup içerisinde sosyal kimlikleri ile kendilerini bazı sosyal grupların temsilcisi olarak hissedecekler ve özdeşleşme sürecini gerçekleştireceklerdir (İşcan , 2006: 166).

2.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME KAVRAMI VE TANIMI

İnsanların kendilerini birey olarak özdeşleştirdikleri sosyal oluşumlar; takım, çalışma grubu veya örgüt şeklinde ifade edilmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1015). Örgütler açısından belirsiz çevre koşullarında ve rekabete karşı başarılı bir faaliyet sürdürmenin temel ögesi çalışanların çaba ve özverisine bağlıdır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 248). Bu durumun sağlanması ancak, çalışanların örgüte aidiyeti duygusuyla bağlanmaları, yani özdeşleşmeleri ile mümkün olmaktadır.

Özdeşleşme ifadesini ilk kullanan psikoloji alanında araştırmalar yapan Sigmund Freud (1922)'dir. Freud bu ifadeyi bireyin diğer kişilerle arasında kurduğu bağ ve bunun dışı vurumu olarak açıklamıştır (Çakır, 2019: 7). Özdeşleşme, örgüt mensubu bireylerin kendilerini örgütün kimlik özellikleri ile bütünleştirme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 248). Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre özdeşleşme, *“bir nesne ya da bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümsemesi ya da onunla bütünleşmesi”* şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2019).

Günümüz modern toplumlarında bireyler toplanıp gruplar oluşturmakta yani örgütlenmeyi gerçekleştirmektedirler. Örgütlenme bireylere birtakım avantajları da beraberinde getirmektedir, özellikle iş dünyasında bu durum daha sık karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle örgütler açısından etkililik ve verimliliğin ön plana çıktığı günümüz çalışma hayatında örgütsel özdeşleşme kavramı dikkatleri çekerek önemli bir kavram haline gelmeyi başarmıştır (Jones ve Volpe, 2011: 413).

Örgütler açısından özdeşleşme, çalışanların amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesinde motivasyon kaynağı sağladığı için, çalışanların örgütte gönüllü olarak çaba göstermelerini, diğer çalışanlar ile pozitif ve işbirlikçi etkileşim kurmalarını ve örgüte karşı psikolojik yönden bağlantı kurulması ile örgütü koruyan çalışanlar oluşmasını sağladığı için çok önemli bir husustur (Bhattacharya ve Şen, 2003: 77). Bu nedenle örgütsel özdeşleşme kavramı, yönetim bilimi alanında önemli bir örgütsel davranış türü olduğu için büyük ilgi gören konulardan biri olmayı başarmıştır. Bu kavramın önemli olmasının en önemli sebebi çalışan ile örgüt arasındaki bağlantının psikolojik boyutunu, tutum ve davranışlara etkisini açıklamaya çalışmasıdır (Edwards, 2005: 207).

Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili alan yazında çok fazla tanım bulunmaktadır. Bunlardan Mael ve Ashforth (1992)'e göre örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgüt ile bir bütün olarak görmesi bunun yanı sıra örgütün başarı ya da başarısızlıklarını kendi başarı ya da

başarısızlığı olarak değerlendirmesidir (Ashforth ve Mael, 1989: 34). Bir başka ifadeyle örgütsel özdeşleşme, bireyin mensubu olduğu örgütün tutum ve davranış biçimlerini içselleştirmesi ve bu değerlere uygun davranması ayrıca örgütün ayırıcı özelliklerine göre kendini tanımlaması şeklinde ifade edilebilir (Çınar vd, 2016: 123-124). Örgütsel özdeşleşme esasında, örgütle birlikte dayanışma içerisinde olunmasını bunun yanı sıra tutum ve davranışlar ile örgüte destek olmayı ifade etmektedir (İşcan , 2006: 162). Aynı zamanda işgörenlerin örgüte bağlanmasını sağlayan psikolojik bir tutum olan örgütsel özdeşleşme, hem örgütsel hem de bireysel çeşitli davranışsal unsurlara sebep olmakta ve çalışanların örgütte kalma isteğini de arttırmaktadır (Podnar, 2011: 1613).

Diğer bir yönüyle örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanların örgütü tanımlarken kullandıkları ifadeler ile kendilerini de ne derece tanımladıklarının bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda örgütsel özdeşleşme bireyin amaç ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedeflerinin gittikçe bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecini ifade etmektedir. Çeşitli tanımları bulunan örgütsel özdeşleşme kavramının oluşmasında üç ana faktör öne çıkmaktadır. Bunlar (Polat ve Meydan, 2010: 147-148):

- Bireyin örgütün değer ve amaçlarını kuvvetle kabul etmesi ve benimsemesidir. Bu şekilde özdeşleşme, hem bireysel hem örgütsel hedeflerin bütünleşmesi sürecidir.
- Bireylerin örgüt içerisindeki rolünü oluşturan eylem ve görevleri isteyerek yerine getirmesidir.
- Bireylerin örgüt üyeliğinde kalmaya istekli olması, örgütten ayrılmayı düşünmemesidir.

Rousseau ise yaptığı çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin duruma bağlı özdeşleşme ve derin yapılandırılmış özdeşleşme olmak üzere iki aşamalı bir süreçten oluştuğunu öne sürmektedir. Bireyler örgüt ile ortak çıkarlar gözettiğinde duruma bağlı özdeşleşme süreci oluşurken, örgütün ana unsurlarını kendi benlikleriyle benimseyip içselleştirdiklerinde derin yapılandırılmış özdeşleşme süreci ortaya çıkmaktadır. Rousseau bu süreçlerden duruma bağlı özdeşleşmenin basit ve hızlı bir şekilde gerçekleşirken , derin yapılandırılmış özdeşleşmenin bu durumun tam tersine daha karmaşık ve uzun bir süreç olduğunu ifade etmiştir (Rousseau ,1998'den akt.; Yakın, 2017: 60).

Örgütsel özdeşleşme sanılanın aksine sıradan bir işbirliği olarak değil, çalışanların örgüt içinde birlik olarak hareket etmeleri; düşünce ,duygu ve kararlarını bir ortaklık duygusu içinde yansıtılmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu durum da özdeşleşmenin değerli bir süreç

olduğunu ve özdeşleşme düzeyinin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır (Kürü, 2020: 3898). Bireylerin örgütle özdeşleşme düzeylerinin artması ile hareket ve düşünme biçimlerinin de örgütsel perspektiften gerçekleştiği ortaya çıkmaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1015). Özdeşleşme düzeyi üzerinde bireylerin etrafındakiler ile kurduğu yakın ilişkilerin olumlu yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme ile sosyal katılım düzeyini ilişkilendirmek mümkün olmaktadır. Bireylerin örgüte karşı sosyal bağlarının kuvvetli olmasının ana unsurunu örgüt içi sosyal etkileşim oluşturmaktadır. Yani örgüt içi sosyal etkileşimi kuvvetli olan bireyler örgüte daha kuvvetli sosyal bağ ile bağlanacaklardır. Grupla birlikte kurulan olumlu yüksek etkileşim bireyin kendisini grubun bir üyesi olarak tanımlamasına sebep olacak ve örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirecektir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1018). Örgütsel özdeşleşmenin güçlü kurulması ile örgüt üyelerinin kurumsal benlikleri dikkat çekici bir şekilde ortaya çıkar ve bireyler kendi kimliklerini bir kenara koyarak, kendilerini sık sık örgütsel üyelik ile ifade etmeye başlarlar. Bu noktada çalışanın kimliği örgüt üyesi olarak daha dikkat çekici halde ise ve birey kendini tanımlarken örgütü tanımladığı ifadeleri kullanıyorsa birey çalıştığı örgüt ile özdeşleşmeyi güçlü bir şekilde gerçekleştirmiş demektir (Dutton vd., 1994: 239-242) .

Lee, ise örgütsel özdeşleşmeyi, üç temel öge üzerinden değerlendirmiştir. Aidiyet, ortak özellikler gösterme ve sadakat olarak nitelendirdiği bu ögeler aracılığı ile örgütsel özdeşleşmeyi açıklamaya çalışmıştır. Örgütte ortak hedefler doğrultusunda diğerleriyle paylaşımlarda bulunulmasını aidiyet olarak özdeşleşme şeklinde ifade etmektedir. Ortak özellikler olarak özdeşleşme ise çalışanların birbirleri ile demografik özellikleri (yaş,cinsiyet,ırk vb.), eğitim düzeyi ve davranışsal özelliklerinin benzemesini ifade etmektedir. Bunların yanı sıra sadakat ile özdeşleşmeyi ise; çalışanlar tarafından, örgütün amaçlarının, tutum ve davranışlarının benimsenerek desteklenmesi, örgütün başarıları karşısında gurur duyulması ve örgütün dış faktörlere karşı savunulması şeklinde açıklamaktadır (Lee, 1971: 214-215).

Örgütsel özdeşleşmeyi bazı araştırmacılar farklı açılardan da değerlendirmişlerdir. Örgütsel özdeşleşmenin dört boyutunun olduğu ileri sürmüşlerdir. Bunlar; bilişsel boyut , değerlendiren boyut , duygusal boyut ve davranışsal boyuttur (Van Dick ve Wagner , 2002: 131). Bu boyutları açıklayacak olursak:

- **Bilişsel boyut** : Bireylerin kendilerini bir grubun üyesi olarak görmesi ve o gruba aitlik hissetmesini ifade etmektedir (Smidts vd., 2001: 1051). Yani algısal ve bilişsel bir durum olduğu savunularak bazı duygu ve davranışlar ile ilişki gerektirmeyen bir yapı olduğu ifade edilmektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 21-22).

- **Değerlendiren Boyut:** Bireyin belirli bir grubu değerlendirmesini ifade etmektedir (Van Dick ve Wagner , 2002: 131). Bireyler kendi gruplarının iyi ve kötü yönleri ile diğer grupların iyi ve kötü yönlerini değerlendirerek bu konuda olumlu veya olumsuz tutumlar sergileyebilmektedirler (Smidts vd., 2001: 1051).

- **Duygusal Boyut :** Özdeşleşmenin en önemli öncüllerini duygu ve davranışlar oluşturmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989: 21-22). Burada önemli olan husus bireylerin mensubu olduğu gruba karşı yüklediği değer ile duygusal olarak kurduğu bağıdır (Van Dick ve Wagner , 2002: 131).

- **Davranışsal Boyut:** Bireylerin üyesi olduğu grupların davranışlarına karşı katılma isteğini ifade etmektedir (Van Dick ve Wagner , 2002: 131).

Örgütsel özdeşleşme kavramı ile çeşitli tanımlar karşımıza çıksa da bu tanımların ortak bazı yönleri bulunmaktadır. Tanımlarda bireylerin örgüt üyeliğini kendi benlikleriyle yani kendini örgütün bir parçası şeklinde görmesi ve örgüt değerlerini benimsemesi gibi , farklı bir durum olarak da örgüt üyeliği ile gururlanması, ya da iki şekilde de ilişkilendirmesini ifade etmektedir (Riketta, 2005: 361).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme, çalışanları psikolojik olarak olumlu yönde etkilediğinden dolayı örgütler ve işverenler açısından motivasyonu yüksek, işini severek ve sahiplenerek yapan personellerin kazandırılmasına imkan tanımaktadır. Buna karşın bireyler ve örgütler açısından fayda sağlayan “kazan-kazan” durumunu ortaya çıkarmaktadır (Yılmaz, 2019: 16). Aynı zamanda örgütle özdeşleşme gerçekleştiğinde bireyler açısından öz saygı ve öz-değer artışı, örgütler açısından da bilgi ve becerisi ile nitelikli personele sahip olunması ve işbirlikçi çalışma ortamı oluşturulması (güçlü bir organizasyon) gibi olumlu sonuçların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Carmeli vd., 2007: 973).

2.3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖNEMİ

Günümüz çalışma dünyasında en önemli faktörlerin başında insan sermayesi gelmektedir. İşini severek, benimseyerek ve aidiyet duygusuyla çalışan personele sahip olunması örgütler açısından büyük önem teşkil etmektedir. Çalışanların örgüte karşı aidiyet ve birliktelik duygusuyla çalışması sonucu örgütsel özdeşleşme gerçekleşmektedir. Örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi durumu; çalışanlarda motivasyon, uyum ve iletişimi güçlendirdiği için örgütlerin başarısı için gerekli bir etken olduğunu söylemek mümkündür.

Bu nedenle günümüzdeki örgütler uzun süreli hedeflerini gerçekleştirebilmek için örgütleriyle özdeşleşmiş personel ile çalışmayı tercih etmektedirler. Örgütlerde verimlilik ve etkinliğin artması, personel maliyetlerinin en aza indirilerek uzun süreli hedeflerin gerçekleştirilmesi buna bağlıdır. Bu durum örgütler açısından, personelin özdeşleşmesini sağlamak için neler yapılmalı sorusunu gündeme getirmektedir. Örgütler ise bu sorunun cevabını bulmak için örgütsel özdeşleşmenin ekonomik faktörlerden daha farklı bir faaliyet unsuru olduğu gerçeğini iyi düşünmeli ve ona göre organize olmalıdırlar (Dutton vd.,1994: 260). Örgütle özdeşleşme hem çalışan açısından hem de örgütler açısından önemli faydaları beraberinde getirmektedir. Çalışanlar açısından ele alındığında, bağlı olduğu örgüt ile kendine özgü saygı ve değerinin gelişmesini sağlarken; örgütler açısından ise, özdeşleşme ile çalışanların örgütün hedef ve değerlerine uyumlu şekilde tutum ve tavır sergilemesi ve kararların örgüt menfaatleri göz önünde tutularak alınmasını sağlamaktadır (Morçin, 2015: 38).

Örgütlerin devamlılığı konusunda da örgütsel özdeşleşmenin önemli bir payı bulunmaktadır. Çalışanların kurduğu dengeli ilişkiler ve örgüte olan katkıları örgütlerin devamlılığını sürdürmesinde doğrudan ya da dolaylı olarak etki göstermektedir. Örneğin: maliyetlerin azalması, verimliliğin artması, değişimlere karşı çabuk adapte olunması ve örgüt performansının yükseltilmesi örgütlerin varlığını uzun süre devam etmelerini sağlayan başlıca unsurlardır. Bunları da gerçekleştirmenin yolu çalışan ve örgütün özdeşleşmesi ile mümkün olmaktadır (Ertürk, 2003: 1). Örgütlerde yönetim faaliyetlerinde yöneticilerin ve liderlerin örgüt başarısını arttıracaklarını düşündükleri için örgütsel özdeşleşmeye önem verdikleri gözlenmektedir (Turunç, 2010: 254).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme sayesinde çalışanlar örgüt ile kendilerini eşdeğer görmeleri ve örgüte karşı sahiplenme, aitlik hissi içinde performans sağlamayı başarmaları

nedeniyle hem kendileri açısından hem de örgütler açısından başarılı, mutlu ve verimli bir çalışma hayatı içinde varlığını devam ettirebilirler.

2.4. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME TÜRLERİ

Özdeşleşmenin örgütler için öneminden yukarıda bahsetmiştik. Burada asıl önemli olan noktayı bireylerin örgütler açısından “ne ile özdeşleştikleri” ile “nasıl özdeşleştikleri” sorularına verecekleri cevaplar oluşturmaktadır. Alan yazın da özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalar özdeşleşmenin tek boyutlu olmadığını göstermiştir. Bu nedenle bireylerin sergilediği özdeşleşme türleri aşağıda maddeler halinde gösterilmiştir (March ve Simon, 1975: 74):

- Örgütsel özdeşleşme,
- Görev/Kariyer ile özdeşleşme,
- Örgüt dışı faktörlerle özdeşleşme,
- İşle özdeşleşme,
- İş arkadaşlarıyla özdeşleşme,
- Çalışma grubuyla özdeşleşme,
- Meslek ile özdeşleşme,
- Örgütün bir özellik/yeteneği ile özdeşleşme.

Bireylerin grup ile özdeşleşmesi ne kadar yüksek olursa, hedef ve amaçlara ulaşmada grup ile uyumlu hareket etmesi de o derece yüksek olmaktadır (Polat , 2009: 21).

Bireyler grup içi faaliyetlerde kendilerini farklı türlerde sınıflandırabilmektedirler. Bu sınıflandırma aşamaları; kişisel seviye, orta seviye ve üstün seviye olarak adlandırılmaktadır. Burada kariyer veya bireysel özdeşleşme türü kişisel seviyeyi, çalışma arkadaşları ve grup ile özdeşleşme türü orta seviyeyi, örgüt ile özdeşleşme yani bireyin üst kimliğini ortaya koyan özdeşleşme türü ise üst seviyeyi oluşturmaktadır (Taşkın, 2016: 46).

Scott vd. örgütsel özdeşleşmenin farklı türlerde olabileceğini savunmuşlardır. Bu türlerin; bireysel, örgütsel, mesleki ve çalışma gruplarıyla olabileceğini ifade etmişlerdir. Burada dikkat edilmesi gereken husus bu türlerin kendi aralarında uyumlu olabileceği gibi çatışma halinde de olma olasılığıdır (Polat , 2009: 21).

(Simon vd., 1980: 62-68)' nin ifadesine göre örgütsel özdeşleşme farklı derecelerde ve birbirlerinden farklı türlerde ortaya çıkabilmektedir. Örgüt üyeleri özdeşleşme türleri açısından farklılıklar gösterebilmekte ve bu nedenle grup ile örgütsel özdeşleşme arasında ayırım olabileceği ortaya çıkmaktadır.

2.5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME MODELLERİ

Alan yazın incelendiğinde örgütsel özdeşleşme kavramı, 1980'li yılların ortalarına kadar tanımlanmaya ve bu kavramın benzer kavramlarla ilişkisinin açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu kavramın açıklanmasında yapılan çalışmaların yetersiz olduğu tespit edilmiş ve 1980 sonlarına doğru kavram sosyal kimlik teorisi çerçevesinde araştırılmaya başlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme kavramı alan yazın da dikkat çeken bir konu olması sebebiyle araştırmacılar konu üzerine çalışmalar sürdürmeye devam etmişler ve 1990'lı yıllarda kavramın oluşumunu etkileyen öncüller üzerine yoğunlaşmışlardır. Daha sonra 1990'lı yılların sonu ve 2000'li yılların başında örgütsel özdeşleşme modelleri üzerine çalışmalar yoğunlaşmıştır (Tokgöz, 2012: 47-48).

Araştırmacılar örgütsel özdeşleşme kavramı konusunda görüş birliğine varamadıkları için, farklı açılardan bu kavramı değerlendirmişlerdir. Bu nedenle kavramın ölçülmesi konusunda farklı modeller geliştirilmiştir (Çimenci, 2013: 33). Bu modellerden en çok ön plana çıkan Scott, Corman ve Cheney yapısal özdeşleşme modeli, Reade'nin örgütsel özdeşleşme modeli ve Kreiner ve Ashforth'un genişletilmiş örgütsel özdeşleşme modeli olmuştur. Geliştirilen modellerdeki asıl amaç, bireylerin örgüt ile kurduğu ilişkinin açıklanması ve özdeşleşmenin durumlara göre nasıl değişiklikler gösterdiğinin ortaya çıkarılması olmuştur (Çimenci, 2013: 33).

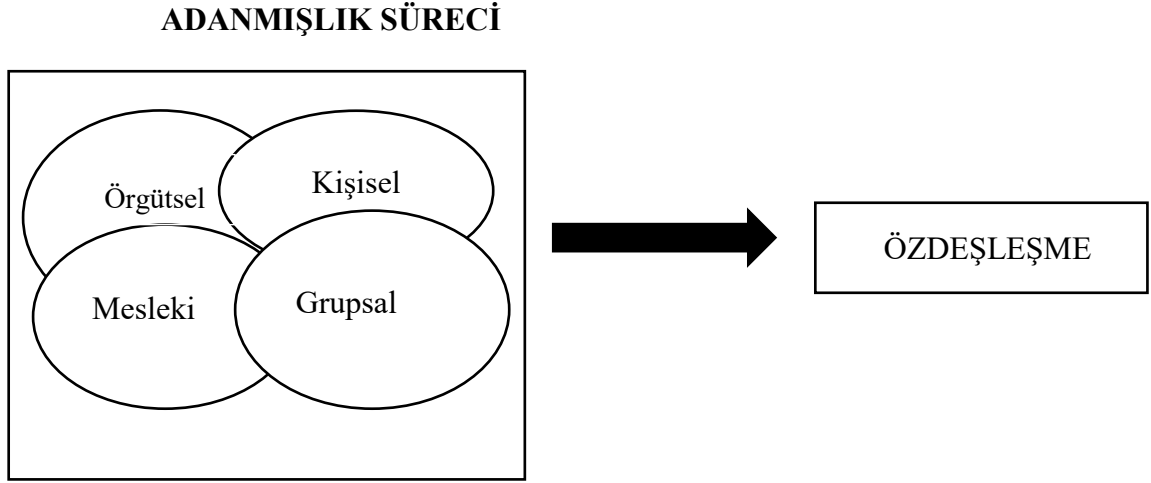
2.5.1. Scott, Corman ve Cheney'in Yapısal Özdeşleşme Modeli

Scott ve arkadaşları yapısal özdeşleşme modelini, Giddens tarafından 1984 yılında ortaya atılan ilişkiyel süreçlerin sonunda ortaya çıkan yapısal kuramdan esinlenerek geliştirmişlerdir. Scott vd. örgütsel özdeşleşme ile ilgili özdeşleşme-kimlik faktörlerini birleştirecek, eylem-yapı bileşenlerini içerisinde barındıracak, aynı zamanda çalışanların hem

çoğul kimliklerinin içinde hem de çoğul kimliklerinin arasındaki ilişkileri ortaya çıkaracak, eylemlere dayalı farklı özdeşleşme türlerini kapsayan bir model geliştirmek istedikleri için yapısal özdeşleşme modelini ortaya çıkarmışlardır (Tüzün, 2006: 91). Bu model içerisinde özdeşleşmeyi; adanmışlık süreci ve bu sürecin bir ürünü olarak değerlendirmişlerdir (Scott vd., 1998: 299-302). Adanmışlık süreci, bireylerin dâhil olduğu sosyal ortamlar aracılığıyla şekillenmektedir. Bu kavram, algılanan sosyal üyeliğe bağlı olarak gelişen ve bireylerin algıladığı üyelik davranışları sergilemesi ile birey arasındaki ilişki olarak ifade edilmektedir. Özdeşleşmede de benzer bir durum söz konusudur, yani bireyin üyesi olduğu gruba aitlik duygusu ile kendisini tanımlaması şeklinde açıklamak mümkündür (Mael ve Ashforth, 1992: 104).

Çalışanların örgüte adanmışlığı; bağlılık, sadakat, özdeşleşme gibi örgütler ve bireyler için olumlu sonuçlar ortaya koyması nedeni ile büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme, örgütsel kimlik ve bağlılık kavramları birey-örgüt ilişkisini açıklamaya çalıştığı için her zaman ilgi gören ve araştırılan konulardan olmayı başarmışlardır (Scott vd., 1998: 299-300). Bu kavramlar içerisinde adanmışlık sürecini en iyi açıklayan kavram özdeşleşme kavramıdır. Çünkü örgütsel davranış konuları içerisinde bağlılık kavramı örgütsel özdeşleşme ile çoğunlukla karıştırılmıştır. Sadakat kavramı, örgütsel özdeşleşmenin boyutunu ifade ederken, örgütsel kimlik kavramının ise diğerlerine oranla özdeşleşme kavramı ile daha yakın ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Çırakoğlu, 2010: 17). Özdeşleşme ve adanmışlık kavramları bireylerin grup üyelikleri ile ilgili kavramlar oldukları için, adanmışlık sürecini açıklama da en etkili kavram özdeşleşme kavramı olmuştur. Bu nedenle yapısal özdeşleşme modeli adanmışlık kavramı ile açıklanmaktadır (Durmuş, 2015: 14). Burada geçen yapısal ifadesi ile sosyal ilişkilerin temelini zaman ve mekân kavramları üzerine kurulu olduğu anlatılmak istenmektedir. Burada sosyal ilişkiler içerisindeki grupların içeriksel durumu yapısal ifadesi ile açıklanmaktadır. Sosyal ilişkilerin olduğu yer ve mekân içeriksel durumun karşılığdır. Çalışma hayatı içerisindeki, toplantı salonu, yemek salonu, çalışma ofisi vb. yerler bu mekânlara örnek olarak verilebilir. Bu alanlar çalışanların etkileşim ve davranışları ile şekillenmekte ve bireylerin davranışlarına yön vermektedir (Tokgöz, 2012: 50). Yapısal özdeşleşme modelinin temelinde, özdeşleşmenin çalışanların örgüt faaliyetlerine katılımları oranında şekilleneceği düşüncesi ile çoğulcu düşünce yer almaktadır. Çalışanların örgütsel, grupsal, bireysel ve mesleki kimliklerine, çalıştığı örgüt içerisinde eş zamanlı olacak şekilde sahip olması çoğulluk boyutu ile ifade edilmektedir. Bu nedenle örgütün yapısı ile çalışanların yukarıda bahsedilen çeşitli kimlik özellikleri ve farklılıklar ortaya çıkması ile ikililik kavramı

oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi, çalışanların buldukları örgüt kimlikleri ve bu süreçlere uyum sağlamaları sonucunda mümkün olmaktadır (Kanten, 2012: 169-171). Yapısal özdeşleşme modeli Şekil 2.1’de gösterilmiştir:



Şekil 2. 1. Yapısal Özdeşleşme Modeli: Kimlik Özdeşleşme İkiliği

Kaynak: (Scott vd., 1998’den akt. Tüzün, 2006: 93)

Kısaca özetleyecek olursak Scott ve arkadaşları kimlik ve özdeşleşmeyi bütünleştirerek eylem ve yapı kavramları ile bu modeli geliştirmişlerdir. Bu model yapının ikililiği, yapının bölgeselliği ve durumsal eylem olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1016).

2.5.1.1. Yapının İkiliği

Yapısal özdeşleşme modelinde yapının ikililiği kavramı, yapı ve sistem arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Sistem ve yapı ilişkili kavramlar olması nedeniyle aralarındaki ikililik önem teşkil etmektedir. Yapısal anlamda kimlik ve özdeşleşme ikililiği, özdeşleşme ve kimlik faktörlerini açıklamaya çalışan etkidir. Bu nedenle özdeşleşmenin gerçekleşmesinde kimlik yapısının kabul edilmesi büyük rol oynamaktadır (Tüzün, 2006: 93).Yapının ikililiği kavramında; kimliği yapı, özdeşleşmeyi ise sistem olarak adanmışlık sürecinin içerisinde değerlendirmek gereklidir (Scott vd., 1998: 302). Her kimliğin çalışanların faydalandığı birtakım kaynak ve kurallardan oluşması kimliğin yapı olarak değerlendirilmesini ortaya çıkarmaktadır. Kimlik sadece bireylerin kendilerini tanımlarken değil, diğerlerini etkilemek

için de kullandığı kaynakları ifade etmektedir. Ayrıca sosyal ve özel durumlar içerisinde de tekrar eden davranışların açıklanmasında karakterin parçası olarak da kimlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanı sıra özdeşleşme ise, kimliğin belirginleşme aşaması olarak ifade edilmektedir (Scott vd., 1998: 304).

Sonuç olarak ikililik açısından değerlendirildiğinde, kimlik ve özdeşleşmenin birbirinden farklı kavramlar olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle kimlik, yapısal açıdan tutarsız davranışların bir çıktısı olmakla beraber; özdeşleşme ise örgütsel açıdan tutarsız davranışların düzenlenmesi aşamasında ortaya çıkan ve kimliğin dönüşümüne etki eden bir faktör olarak açıklanmaktadır (Özgür, 2019: 27).

2.5.1.2. Yapının Bölgeselliği

Yapının bölgeselliği, kimlik kavramının özdeşleşme ile ilişkisini ve kimliklerin kavramsallaştırılmasını açıklamaya çalışan önemli bir faktördür. Bireyler benliğinde bulunan çeşitli kimlikler vasıtasıyla farklı gruplara bağlanabilmektedirler. Yapının bölgeselliği ile duruma göre özdeşleşme açısından farklı kimlikler ortaya çıkmakta ve bireyler bu sebeple gruplara bağlanmaktadır (Dutton vd., 1994: 243).

Bu boyut, kimlik kavramının özdeşleşme ilişkisini, kimliğin kavramsallaştırılmasında ve kimlikler arası ilişkileri değerlendirmede, bölgeselleşme çerçevesinde açıklamaya çalışmaktadır. Bu süreçte önce kimlikler oluşturulur, daha sonra ise özdeşleşme ile ilişkilendirilir ve bireylerin sosyal gruplara bağlanması gerçekleşmiş olur (Scott vd, 1998: 311-319).

Sonuç olarak yapının bölgeselliği kavramı ile çalışanların sosyal oluşumlar içerisinde çeşitli kimliklerinin olduğu vurgulanarak, bu farklı kimlikli yapıların bölgesel açılardan incelenerek aralarındaki ilişkilerin tanımlanmasının daha uygun olacağı ifade edilmektedir (Tüzün , 2006: 94-96).

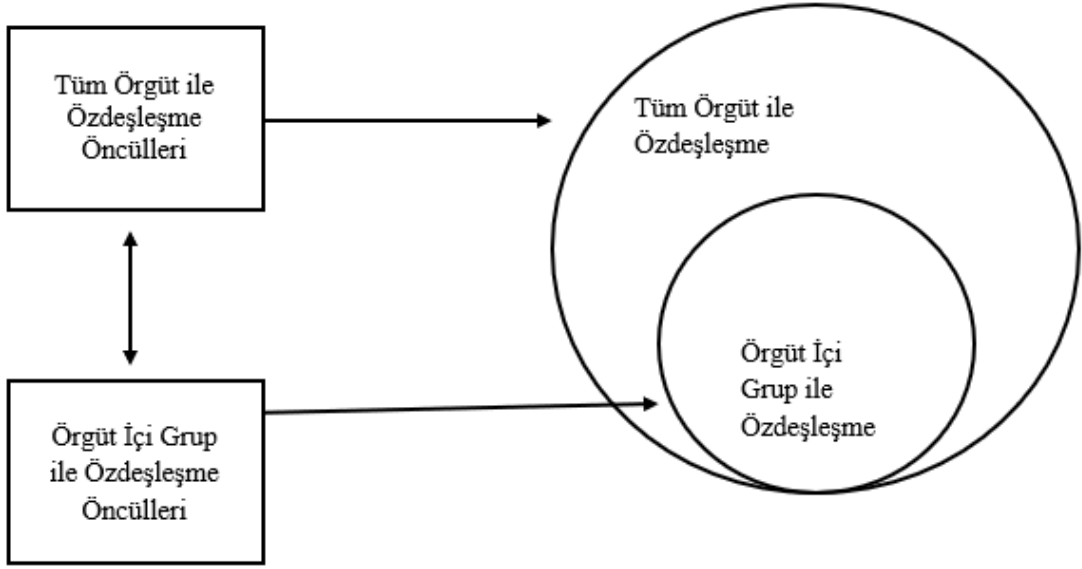
2.5.1.3. Durumsal Eylem

Bireylerin özdeşleşme sürecinde bir kez mi yoksa daha fazla mı hedeflere özdeşleşeceği, ne zaman özdeşleşmeyi gerçekleştireceği ve özdeşleşmenin seyrinin durumuna göre nasıl değişiklik göstereceğini ortaya koyması açısından adanmışlık sürecinin en önemli boyutu olduğunu söylemek mümkündür (Scott vd., 1998: 319). Burada asıl olan özdeşleşmenin gerçekleşmesi aşamasındaki durum ve eylemlerin öneminin vurgulanmasıdır. Çünkü özdeşleşmenin farklı şekillerde karşımıza çıkmasının sebebi içinde bulunulan durum ve koşullardır (Batmaz, 2020: 61). Sonuç olarak özdeşleşmenin zaman ve duruma göre farklılıklar göstererek gerçekleşmesi durumsal eylem boyutuyla açıklanmaktadır (Tüzün , 2006: 95).

2.5.2. Reade'nin Temel Örgütsel Özdeşleşme Modeli

Çok uluslu ve dağınık alt birimleri bulunan karmaşık yapıları örgütler, kültürel olarak çeşitli çalışanlardan oluştuğu için uyum bu örgütler için büyük önem teşkil etmektedir. Böyle karmaşık ve büyük örgütlerin başarısı için örgütsel özdeşleşmenin sağlanması en önemli etkidir (Reade, 2001: 1270). Bununla birlikte küresel örgüt yöneticileri tarafından, yerel örgütler ile küresel örgütler arasında grup kimliklerinde ayırım yapıldığı ifade edilmektedir. (Yakın, 2017: 69). Çok uluslu organizasyonlarda bu tür “ikili kimlik” yönetimi, kuruluşun bir düzeyi ile özdeşleşme gerçekleşirken diğer düzeyi ile gerçekleştiremeyeceğini ortaya çıkarmıştır. Örgütsel özdeşleşmenin azalmasına sebep olan bu durumu ortadan kaldırmak ve küresel bir varlık olan çok uluslu örgütlerde özdeşleşmeyi teşvik eden faktörleri belirlemek için Reade, ikili/çift özdeşleşme modelini geliştirmiştir. Bu model ile çok uluslu örgütlerin küresel ve yerel iki örgütsel düzeyi ile özdeşleşmek için farklı temel koşulların olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır (Reade, 2001: 1270).

Reade, Şekil 2.2’de gösterilen temel özdeşleşme modeli ile örgütün tümüyle ve örgüt içi gruplar ile özdeşleşmenin farklı öncüllerinin olup olmadığını açıklamaya çalışmıştır (Reade, 2001: 1273).



Şekil 2. 2. Örgütsel Özdeşleşme İçin Temel Model

Bu modelde örgütler iç içe geçmiş ve çalışanların aynı anda üye oldukları farklı gruplardan oluşmaktadır. Örgüt içerisinde bulunan çalışma gruplarının üyeleri hem örgüt içindeki diğer grup üyelerine karşı hem de örgüte karşı çeşitli tavır ve davranışlarda bulunabilmektedirler. Bu durumu Reade “çiftli özdeşleşme” olarak nitelendirmiştir. Burada farklı düzeyde özdeşleşmelerin oluştuğu görülmektedir (Tokgöz, 2012: 48-49). Modelin önemli diğer bir özelliği de grup içi ve örgütün tümünde özdeşleşme düzeyi değişse de özdeşleşmeyi sağlayan öncüllerin aynı kalmasıdır. Bu değişmeyen öncülleri Reade, yöneticinin takdir ve desteği, grubun prestij ve ayırt ediciliği ile kariyer geliştirme imkânı olarak açıklamıştır (Akyüz, 2014: 56-57).

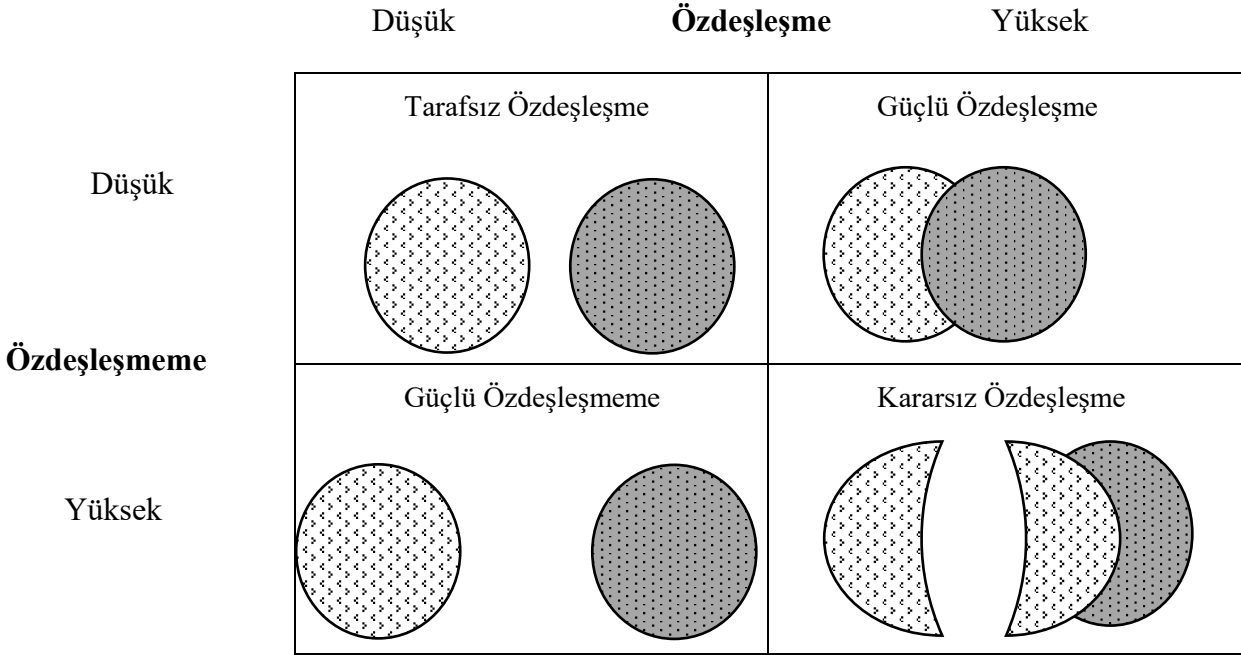
Bu doğrultu da yöneticinin çalışanlara gösterdiği takdir ve desteğin sonucu çalışanlarda özdeşleşmenin daha yüksek seviyede olacağı ortaya çıkmıştır. Bununla beraber kariyer gelişimi de çalışanlar açısından önem verilen bir konu olduğu için kariyer geliştirme imkânı ve örgütün prestiji ile ayırt ediciliğinin yüksek olması da çalışanların yüksek seviyede özdeşleşmesine olanak sağlamaktadır (Özgür, 2019: 23).

Sonuç olarak Reade'nin temel özdeşleşme modelinin en önemli özelliği, grup içi ve örgüt ile özdeşleşme öncüllerinin aynı öncüller olmasıdır. Burada dikkat çekilen en önemli husus öncüller aynı olmasına rağmen iki boyut arasında farklı sonuçlar çıkmasında; çalışanların içinde oldukları grup ile aynı kaderi yaşadıklarını düşünerek kurdukları duygusal bağın etkisinin olmasıdır. Bu da örgütsel özdeşleşmenin tam da kendisidir (Tokgöz, 2012: 50).

2.5.3. Kreiner ve Ashforth'un Genişletilmiş Örgütsel Özdeşleşme Modeli

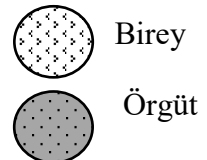
2004 yılında Kreiner ve Ashforth örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan araştırmaların verimli olması ve önemli sonuçlarının bulunmasına rağmen yeterli düzeyde olmadığını düşünmüşlerdir. Özdeşleşme süreci ile ilgili yapılan çalışmalarda, bireylerin kendilerini ifade etmek için sadece tek yönlü güç duygusunu ortaya çıkaran araştırmalar bulunduğunu ifade etmişlerdir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 2). Daha önce yapılan çalışmaların genelde özdeşleşme ve kimlik örtüşmesi ile ilgili olduğu bazı yanıtlanmayan soruların bulunması nedeniyle bu sorular üzerine yoğunlaşmışlar. Bu nedenle, çalışanların kendilerini örgütle çatışma halinde olmalarının ve örgütten ayrı hissetmelerinin nedenleri ile çalışanların kendilerini kısmen örgüt üyesi olarak gördüklerinde bu durumun örgüt ve çalışan üzerindeki etkilerinin nasıl olacağı sorularının yanıtlarını, ortaya koydukları genişletilmiş özdeşleşme modeli ile bulmaya çalışmışlardır (Durmuş, 2015: 17).

Kreiner ve Ashforth geliştirdikleri model ile çalışanların bireysel özdeşleşme boyutunda örgüt bağlarının etkili olduğunu ve çalışanların örgüt ilişkilerini belirlediğini ifade etmişlerdir. Çalışanların örgütle bağına açıklayabilmek için bu modeli dört boyut içerisinde değerlendirmişlerdir. Bu boyutlar Şekil 2.3'teki gibi; güçlü özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve tarafsız özdeşleşme olarak isimlendirilmişlerdir (Yakın, 2017: 72).



Şekil 2. 3. Genişletilmiş Özdeşleşme Modeli

Kaynak: Kreiner ve Ashforth, 2004: 6.



Şekil 2.3 'te görüldüğü gibi örgüt ve birey özdeşleşme bağlarının farklı seviyelerden oluştuğu belirtilmiştir. Özdeşleşme ve özdeşleşmeme şeklinde iki boyut ve bu boyutların çalışanlarda yüksek veya düşük olmasına göre çeşitli özdeşleşme türlerinin meydana geldiği görülmektedir. Bu durum bireylerde özdeşleşme-özdeşleşmeme ve düzeyleri arasında farklılıklar olabileceğini ortaya çıkarmaktadır (Erdeniz, 2019: 63).

2.5.3.1. Güçlü Özdeşleşme

Bu özdeşleşme türü çalışanların örgüt üyeliğini devamlı sürdürmeye ve gelecekte de örgütte kalmaya istekli olduklarını açıklamaya çalışan bir durumdur. Özdeşleşme ne kadar güçlü olursa çalışanların yaşam ile ilgili duyguları örgütün sürekliliği ile bütünleşmektedir. Güçlü özdeşleşmenin iki önemli etkisinden söz etmek mümkündür. Bunlardan birincisi; çalışanların arasındaki dinamiklerin ortaya çıkartılarak işbirlikçi ve ortak çalışmaya istekli ortam oluşturulması ile rekabetin örgütle özdeşleşemeyenler ile yapılmasıdır. İkincisi ise; çalışanların diğer çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak için daha fazla emek ve çaba göstermesidir (Dutton vd., 1994: 254). Özdeşleşmenin yüksek, özdeşleşmemenin düşük olduğu durumlarda güçlü özdeşleşme ortaya çıkmaktadır (Akyüz, 2014: 63).

Örgütleriyle özdeşleşme derecesi yüksek olan çalışanların örgüte karşı kurduğu psikolojik bağ da güçlü olacağından dolayı örgütsel hedefler bu çalışanlar için önem teşkil etmektedir. Bu nedenle özdeşleşen çalışanlar, stratejik ve ticari kararların alınması söz konusu olduğunda daima örgüt çıkarlarını göz önünde bulundurmaya tercih etmektedirler (Nartgün ve Taşkın, 2017: 1941-1942).

2.5.3.2. Özdeşleşmeme

Çalışanların, örgütü tanımlarken kullandığı özellik ve değerleri, kendini tanımlarken kullanmaması halidir. Bu kavram bireyin çalıştığı örgüt ile sahip olduğu misyon ve değerlerin birbiri ile örtüşmemesi durumunu ifade etmektedir (Elsbach ve Bhattacharya, 2001: 397). Çalışanların sahip olduğu tutum ve değerleri ile örgütün benimsediği tutum ve değerler birbiri ile örtüşmediği takdirde birtakım ilişkisel ayrılıklar ortaya çıkmakta bu da çalışanların örgüt ile özdeşleşmemesi olarak kendini göstermektedir (Özgür, 2019: 24).

Özdeşleşmeme kavramı özdeşleşme kavramının zıttı olarak değerlendirilmemelidir. İlk etapta bu iki kavram birbirinin zıttı gibi ve tek boyutlu bir değişken olarak algılsa da özdeşleşmeme, daha farklı ve eşsiz psikolojik bir tutumdur. Özdeşleşmede çalışanlar, örgütün yönünü kendi yönüne bağlarken; özdeşleşmemede çalışanların kendisine yönelen örgüt yönü ile bağlanmaması ifade edilmektedir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3).

Çalışanlar örgüt ile özdeşleşmeyi gerçekleştiremedikleri takdirde, örgüte karşı hissettikleri güven duygusu ve destek ihtiyacı azalacağı için örgüt menfaatlerinden çok kendi bireysel ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Bunun sonucu olarak da her iki taraf için olumsuz bir durum ortaya çıkmakta ve bireyler örgütü açıkça eleştirme eğilimine girmektedirler (Elsbach ve Bhattacharya, 2001: 393-413). Aynı zamanda örgüt ile özdeşleşmeyen çalışanların olması örgütlerde personel devir oranını yükseltecek, bunun sonucunda da çalışanların maliyetlerinde artış meydana gelecektir. Özdeşleşmeyen çalışanların örgütte bulunmaya devam etmesi de yine örgütler açısından olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine ve örgüt için tehlike oluşturmasına sebebiyet verecektir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3). Bu nedenle özdeşleşmeme durumu, örgütler tarafından tercih edilen bir durum olmadığı için, örgüt açısından tehlike şeklinde algılanabilmektedir (Özgür, 2019: 24).

2.5.3.3. Kararsız Özdeşleşme

Örgütlerin sahip olduğu karmaşık ve belirsiz yapıları çalışanların, örgüte karşı farklı inanç, değer ve amaç hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durum örgütlerde özdeşleşme veya özdeşleşmeme olarak kendini gösterebilir. Çalışanların örgüte karşı özdeşleşmesi veya özdeşleşmemesi durumu “kararsız özdeşleşme” şeklinde ifade edilmektedir. Kısacası kararsız özdeşleşme bireyin, örgütün bazı değerlerini benimsemesi bazı değerlerini benimsememesi durumlarında ortaya çıkan bir özdeşleşme türüdür (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4).

Kararsız özdeşleşme çelişkili bir özdeşleşme örneğidir. Çünkü örgütte çalışan bireyler, bilişsel ve duygusal güçlerini örgüt menfaatleri doğrultusunda kullanabilecekleri gibi bunun tam tersi çalışma performanslarını sergilemekte daha isteksiz davranabilirler (Kreiner ve Ashforth, 2004: 3-4).

Kararsız özdeşleşmede Şekil 2.3’ te görüldüğü gibi dengesiz bir kesişim bulunmaktadır. Yani bireylerin sahip olduğu değer ve amaçlar ile örgütün değer ve amaçları benzerlik gösterdiğinde özdeşleşme oluşurken farklılık gösterdiğinde özdeşleşmeme durumu

oluşmaktadır. Bu da duruma göre örgüt ile bireyin bazen kesişmesine bezen ise kesişmemesine sebep olmaktadır. Kararsız özdeşleşmede örgüte karşı özdeşleşme durumu olabileceği gibi bunun tam tersi özdeşleşmeme durumu da söz konusudur (Tüzün , 2006: 91) .Ayrıca bireyler, örgütün belirli yönleri ile özdeşleşme veya özdeşleşmeme konusunda da kararsızlık içinde bulunabilirler (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4).

Sonuç olarak kararsız özdeşleşme; çalışanların tek yönlü hareketi ve örgütün çok yönlü hareket etmesi nedeniyle çalışanların karışık duygular yaşamasına ve özdeşleşip özdeşleşmeyeceği konusunda ya da örgütün belirli bölümleri ile özdeşleşmeyi gerçekleştireceği konusunda kararsız kalması durumunu ifade etmektedir. Hem özdeşleşmeyi hem de özdeşleşmemeyi kapsamaktadır (Gök, 2020: 116-117).

2.5.3.4. Tarafsız (Yansız) Özdeşleşme

Çalışanların, örgüt ile özdeşleşme veya özdeşleşmeme konusunda pozitif veya negatif bir tutum sergilememesi yani tarafsız kalmasını ifade eder. Kısacası bireylerin, kendilerini örgüte karşı nötr olarak tanımlaması tarafsız (yansız) özdeşleşmedir. Geçmişte örgüt ile yaşanan birtakım deneyimler nedeniyle çalışanlar taraf tutmadan ve örgüte fazla bağlılık hissine kapılmadan uzak kalmayı tercih etmektedirler. Bunun sonucunda çalışanlar, özdeşleşme veya özdeşleşmeme konusunda nötr kalarak kendilerini bu şekilde tanımlamayı tercih etmektedirler (Kreiner ve Ashforth, 2004: 5) .

Tarafsız özdeşleşme örgütlerin tercih ettiği bir durum değildir. Çünkü çalışanlar bu özdeşleşme türünde örgütle kurduğu bağın yetersiz olduğunu düşündükleri için örgüte karşı tutum ve performanslarını istenilen seviyede gerçekleştiremeyeceklerdir (Kreiner ve Ashforth, 2004: 4).

Örgütler bu durumu ortadan kaldırmak için çalışanlara gerekli destek ve eğitimleri vererek çalışanların örgütsel özdeşleşmeyi gerçekleştirmelerine katkıda bulunmalıdırlar (Okşit, 2018: 71). Çünkü çalışanlar, örgütlerin ortaya koyacağı birtakım faaliyetler ile örgüt değerlerini içselleştirebilirler ve bu durum özdeşleşmeyi beraberinde getirebilir. Bu durumun tam tersine örgütlerin çalışanların tarafsız olduğu durumlarda gereken adımları atmayarak onların çekimser kalmasına sebebiyet verdiği durumlarda çalışanlarda örgüt değerleri içselleştirilemediği için özdeşleşmeme boyutu kendini gösterebilmektedir (Kanten, 2012: 168).

Sonuç olarak tarafsız özdeşleşme çalışanın örgütüyle ne özdeşleşebildiği ne de özdeşleşemediği bir durumdur. Bireyin örgüte karşı tarafsızlığını ifade eder. Bu durum bireyseli yaklaşımlarda yada bireycilikte ancak kendini gösterebilir. Tarafsız özdeşleşme ile güçlü kurumsal kimlik arasında negatif bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Tüzün , 2006: 91).

2.6. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR

Araştırmacılar örgütsel davranış alanında ön plana çıkan örgütsel özdeşleşme kavramı üzerine çalışmalarını son yıllarda daha da arttırmışlardır. Bu artışın sebebi, kavramın çalışanların motivasyon, iş tatmini ve yetenekleri gibi daha birçok psikolojik kavramlar ile yapılan araştırmalar karşılaştırıldığında yeterli düzeye ulaşmamış bir kavram olduğunu düşünceleridir (Atakişi, 2020: 34).

Örgütsel özdeşleşmenin; bireysel, örgütsel ve liderlik özellikleri başta olmak üzere çeşitli belirleyicileri bulunmaktadır .Bununla birlikte çalışanların bulunduğu örgüt ortamları onların özdeşleşme ve aidiyet duygularını etkileyen başlıca faktörlerdendir (Bozçalı, 2020: 30)

Alanyazında örgütsel özdeşleşmenin oluşumuna katkı sağlayan birtakım örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; örgütsel adalet, örgütsel iletişim, örgütsel imaj, örgütsel destek, örgütsel bağlılık, örgütsel liderlik ve işten ayrılma niyeti şeklinde ifade edilmektedir (Reade, 2001: 1273; Polat, 2009: 52).

2.6.1. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı, geçmişten günümüze kadar araştırmacıların üzerinde yoğunlaştığı önemli konulardan biri olmayı başarmıştır. Bu kavram araştırmacılar açısından da farklı bakış açılarıyla değerlendirildiği için göreceli bir kavramdır (Başar, 2011: 21). Genel olarak adalet; eşitlik, doğru ve dürüstlük, hak ve hakkaniyete uygun davranma, iyilik, insaniyet ve tarafsızlık özellikleriyle eşdeğer olarak ifade edilmektedir (Karaman, 2009: 5). Kısacası adalet; başkalarının hak ve özgürlüklerine karşı saygılı olmaya, hiç kimseyi birbirinden üstün ayrıcalıklı tutmamaya ve bütün insanların haklarını eşit olarak gözetmeye denir. (Başar, 2011:

21). Adalet kavramı her ne kadar sosyal hayat ile birlikte düşünülse de zaman içinde yönetsel ve örgütsel açılardan da araştırılmaya başlanmıştır (Düzgün, 2017: 14).

Örgütlerdeki adillik ilkesi örgütsel adalet olarak nitelendirilmiş ve örgütler açısından adaletin önemi gün geçtikçe artmıştır. Günümüz çalışma koşullarında örgütsel adalet kavramı nitelikli personel tarafından önem verilen bir konu haline gelmiştir. Çünkü örgütlerde uygulanan adalet kavramı çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarını son derece etkilemektedir. Çalışanlar örgütte kendilerine karşı adil davranılıp davranılmadığına ve örgüte karşı katkıları sonucunda ne gibi kazanımlar elde ettiklerini, bu kazanımları diğerleriyle karşılaştırarak örgütsel adalet konusuna yaklaşmaktadırlar (Turunç, 2011: 147-148).

Örgütlerin adil davranması çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirecek bu da örgütsel adalet ile ilgili algılarını güçlendirecektir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014: 242). Çalışanlarda örgütsel adalet algısının güçlenmesi ise, beraberinde çalışanların örgütle özdeşleşmelerine de imkân verecektir (Kanten, 2012: 181).

Ayrıca (Ertürk, 2003: 127) ‘ün yapmış olduğu çalışma da dağıtımsal ve etkileşimsel adalet türlerinin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği, prosedürel adalet türünün ise örgütsel özdeşleşmeye herhangi bir etkisinin bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

2.6.2. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim; yöneticiler ve çalışanlar arasındaki etkili iletişimin sağlanması, çalışma ortamlarının duygusal açıdan rahat bir ortam haline getirilmesi, çalışanların örgüt kararlarına rahatlıkla katılması, kişisel fikirlerini ve yeteneklerini ortaya koymaları ile aynı zamanda örgüt amaç ve hedefleri ile ilgili bilgilendirilmeleri şeklinde ifade edilebilir (Düzgün, 2017: 39). Aynı zamanda örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek ve işleyişi sağlayabilmek için hem örgüt içinde bulunan departmanlar ve ögeler hem de örgüt çevresi ile düşünce ve bilgi paylaşımı ile ilişkilerin yürütülmesine imkân tanıyan bir süreçtir (Demirtaş , 2010: 413).

Örgütsel iletişim, aynı zamanda yönetim faaliyetlerini de kapsayan önemli bir süreçtir. Örgüt içinde kurulan etkin iletişim çalışanların, motive olarak çalışmalarını ve iş doyumlarını gerçekleştirmelerini sağlayacaktır. Bu da olumlu bir şekilde çalışanların iş performanslarına yansıtacaktır (Çanak ve Avcı, 2016: 94) .

Örgütsel iletişim, etkin bir şekilde sağlandığında, çalışanlar mesleği, performansı, kariyeri ve diğer birçok faktörü kapsayan bilgilere rahatlıkla ulaşabildiğinde örgütler açısından olumlu etkiler gözlemlenecektir. Bu olumlu etkilerden biri de örgütsel özdeşleşme düzeyinin yükselmesi şeklinde ifade edilebilir. Çünkü örgüt içi iletişim ne kadar etkili olursa çalışanların özdeşleşmesi de o kadar yüksek olabilmektedir (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1014-1023).

Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütte saygı ve değer görmesi, fikirlerini örgütsel iletişim sürecinde rahatlıkla ifade edebilmesi örgütleriyle özdeşleşmelerinde önemli bir role sahiptir (Kanten, 2012: 180). Sonuç olarak yapılan araştırmalara göre, örgütsel iletişim türleri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir. Örgüt içinde çalışanlar arasında iletişim ne kadar güçlü kurulursa, çalışanların da o kadar güçlü özdeşleşme gösterdikleri araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Durmuş, 2015: 24).

2.6.3. Örgütsel İmaj

Örgütsel imaj, hem örgüt üyelerinin hem de örgüt dışındaki bireylerin örgütü nasıl algıladıklarına dair geliştirdikleri inançları ile örgüt ve çevresinin hedef kitleye örgüt ile ilgili canlandırdığı resim olarak ifade edilebilir (Polat , 2011: 108).Çalışanlar diğer örgütler ile kendi içinde buldukları örgütleri karşılaştırma eğilimindedirler. Bireylerin örgütleri ile ilgili olumlu prestij düşüncesine sahip olmaları örgüt açısından olumlu tavır ve tutum sergilemelerine neden olacaktır. Üyesi olduğu örgütün prestijinin yüksek olduğu algısı bireylerde özdeşleşme eğiliminin de yüksek olmasına neden olacaktır (Smidts vd., 2001: 1051).

Örgütün olumlu imaja sahip olması, örgüt dışındaki bireyler tarafından değer görmesine ve örgütün çekici hale gelmesine neden olmaktadır. Dış çevrede de örgütün itibar ve imajının yüksek olduğunun düşünülmesi örgüt çalışanlarını, örgütün ayrıcalıklı bir yapısı olduğuna inanmalarına ve örgüt ile özdeşleşmelerine neden olacaktır. Aynı zamanda örgüt dışındaki bireylerin, örgüte duydukları saygı ve değer kendilerine karşı da olabileceği düşüncesine kapılacaklardır. Bu durum ile örgüt imajının olumlu değerlendirilmesi ve çalışanlarda öz saygının artması ayrıca örgütle özdeşleşmenin sağlanmasına neden olacaktır (Kanten, 2012: 179).

Yapılan araştırmalar sonucunda, çalışanların örgütü hakkında edindiği olumlu yüksek prestij ve örgütün dış çevrede de itibarının yüksek olduğuna inançlarının, örgütsel özdeşleşmeye pozitif yönde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Durmuş, 2015: 24).

2.6.4. Örgütsel Destek

Bireyler çalıştıkları örgütler tarafından; onaylanmak, kabul edilmek saygı ve değer görmek gibi bir takım duygusal gereksinimlerinin giderilmesini beklemektedirler. Bu ihtiyaçların giderilmesi ancak örgütsel desteğin sağlanması ile gerçekleşmektedir. Algılanan örgütsel destek ile çalışanlar, örgüte buldukları katkının farkına varıldığını hissedecekler ve değer görme, onaylanma, saygı gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılayacaklardır (Çakar ve Yıldız, 2009: 75).

Örgütsel destek kavramının; üyesi olduğu örgüt tarafından önemli olduğunu düşünen, örgütün kendisi için huzurlu ve refaha dayalı bir ortam sağlayacağına inanan ve örgüt faaliyetlerinin kendileri için olumlu etkileri olacağına inanan çalışanlarda yüksek seviyede olduğu gözlenmektedir (Eisenberger vd., 1986: 501).

Örgüt çalışanlarının kendilerine sağlanan örgütsel destekten memnun oldukları ortamda, örgüte yönelik olumlu bir psikolojik bağ geliştirerek iş tatminlerinin arttığı gözlenmiştir. Diğer bir ifadeyle algılanan örgütsel destek ile çalışanların örgüte güvenmelerini, kendilerini örgüt ile bir bütün olarak değerlendirmelerini ve bunun sonucunda örgütte etkili iletişimi de güçlendireceklerini ortaya çıkarmıştır. Üst yöneticiler tarafından çalışanların desteklenmesi, örgüt kararlarına katılımlarının sağlanması, çalışanlardan beklentilerin açıkça ifade edilerek çalışanlara gerekli sorumlulukların verilmesi de örgütsel desteğin çalışanlar üzerindeki olumlu etkilerindedir. Bu etkiler ve örgütsel destek çalışanların o örgütün mensubu olmaktan gurur duymalarına vesile olacaktır (Cheung ve Law, 2008: 217-218).

Sonuç olarak çalışanların örgütten aldıkları destek ile kendilerinin duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, örgüt için önemli olduklarının hissedilmesi ile örgüte karşı psikolojik bağ oluşmakta ve beraberinde örgütle özdeşleşmeleri de gerçekleşmiş bulunmaktadır. Örgütsel destek aynı zamanda çalışana, örgüt üyeliğinden memnuniyetin bir ifadesini içermektedir (Yakın, 2017: 76).

2.6.5. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; çalışanların üyesi oldukları farklı örgütlerde ve farklı boyutlarda gerçekleşebilecek bir durum olarak ifade edilebilir. Çalışanlar, kendi bireysel amaçları doğrultusunda örgütsel bağlılığı gerçekleştirebilirler. Burada örgütleri araç olarak kullanmayı tercih ederler. Örgütsel bağlılıkta araçsal etkenler ön plandadır, Örneğin: Terfi, ücret, kariyer gibi örgüt tarafından sağlanan araçsal etkenler örgütsel bağlılığın oluşumunda önemli rol oynamaktadır (Gök, 2020: 123).

Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık; örgütün değer ve amaçlarının çalışanları tarafından benimsenmesi, çalışanların örgüt için çaba göstermesi ve örgütte kalmaya güçlü bir şekilde istekli olmasıdır. Kısacası örgüt değerlerinin çalışanlar tarafından yüksek derecede özümsemesini ifade eder (Polat , 2009: 55).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları benzer kavramlar gibi düşünülse de araştırmacılar her iki kavramından birbirinden farklı kavramlar olduğunu ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan daha farklı ve daha güçlü bir kavram olduğunu ileri sürmüşlerdir. Birey-örgüt arasındaki ilişki, özdeşleşme ve bağlılık kavramları arasındaki farkın temel kaynağıdır. Bağlılık farklı psikolojik değerler arasındaki ilişkiyi açıklarken; özdeşleşme, psikolojik açıdan bütünlüğü ele almaktadır. Bundan dolayı örgütler örgütsel bağlılığın artırılmasını hedefliyorlarsa öncelikli olarak özdeşleşme sürecine önem vermelidirler (Yakın, 2017: 77).

Sonuç olarak örgütsel bağlılık çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda istekli olmalarını sağlaması, edindikleri tecrübe ve deneyimleri örgüt yararına kullanmayı tercih etmeleri nedeniyle çalışanlarda başarıyı da beraberinde getirecek ve özdeşleşmeye katkı sağlayacaktır (Çakınberk vd., 2011: 94). Yapılan araştırmalara göre örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Okşit, 2018: 62).

2.6.6. Örgütsel Liderlik

Liderlik kavramı; örgüt hedeflerinin ya da kişisel hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için bazı şartların göz önünde tutularak bir kişi tarafından diğerlerinin yapacakları faaliyetlerin yönetilmesi sürecidir. Liderliğin en temel özelliği diğerlerini etkileme becerisidir. Örgüt

faaliyetleri içerisinde liderlik; itaat ettirme ve emir verme gibi kavramlarla iç içedir. Örgütsel kimliği sağlam oturmuş örgütlerde; saygı ve anlayış, çalışanlar üzerinde etkili olma ilkeleri ile yürütülen liderlik türünde örgüt yapısında özdeşleme de gerçekleşmiş olur (Balaban, 2018: 44). Liderler her çalışana ayrı ayrı fakat eşit bir şekilde yaklaşarak kişisel ilgi ile davranmalıdır. Liderlerin bu davranışları çalışanların kendilerini özel ve değerli hissetmelerine sebep olacak ve çalışanlar kendilerini daha motive hissedeceklerdir. Bu şekilde davranmaları liderleri çalışanlar üzerinde etkin kılacaktır. Etkin liderlerin en önemli özelliği örgütün menfaatlerini ön planda tutarak, örgütün geleceği ile ilgili iyi bir vizyon sunmak ve örgütü iyi bir şekilde temsil etmek olacaktır. Bu hedefleri gerçekleştirme noktasında etkin liderler bireysel menfaatlerini arka plana atarak daima örgüt çıkarlarını göz önünde bulundurarak hareket edeceklerdir (Gök, 2020: 127). Liderliği önemli kılan bir diğer konuda örgütlerdeki çalışanların davranış şekillerini belirlemesidir. Çünkü örgütlerdeki çalışma ortamlarının oluşturulması ve çalışanların bu ortamlardaki ilişkileri liderin özelliklerine göre değişiklik göstermektedir (Bozçalı, 2020: 29).

Yapılan araştırmalar liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olduğu yönündedir. Çünkü örgütlerin içinde bulunduğu rekabet ortamı, değişen çevre koşulları ve liderlerin bu durumlar karşısındaki tavır ve tutumları çalışanlarda örgütsel özdeşleşme ile ilgili farklı düşünceler ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir (Ravasi ve Schultz, 2006: 434). Kısacası yapılan araştırmalarda örgütsel özdeşleşme ile etkileşimci ve dönüştürücü liderlik arasında olumlu yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hatta dönüştürücü liderliğin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileşimci liderlikten daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Polat , 2009: 58).

2.6.7. İşten Ayrılma Niyeti

Örgüt çalışanları beklentileri örgüt tarafından yeterince karşılanmadığı için örgüt üyeliğinden ayrılmak istemektedirler (Porter ve Steers, 1973: 170-172). İşten ayrılma niyeti, örgütte çalışanların kendi istekleriyle çalıştıkları işten ayrılmak istemeleri olarak ifade edilmektedir. Bireylerin örgütten ayrılmayı düşünmeleri örgütler açısından olumsuz değerlendirilen bir durumdur. Örgüte karşı özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanlarda bu durumun tam tersi olarak örgüte karşı sadakat ve yüksek performansla çalışma isteği oluşmaktadır (Dutton vd., 1994: 239-263).

Örgütleriyle özdeşleşen çalışanların örgütte kalmaya istekli olmaları sonucu örgütlerde olumsuz durumların çok fazla görülmemesine sebep olmaktadır. İşten ayrılmaların

gerçekleşmesi örgütte iş gören devir oranını arttıracak ve örgütler için birçok konuda olumsuz sonuçlar ortaya çıkaracaktır (Okşit, 2018: 64). Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme ise, iş gören devir oranını düşürecek, çalışanlar arasındaki uyumu, motivasyonu ve iş tatminini arttıracak ve gruplar arası çatışmaları önleyeceği için işten ayrılma niyeti ile özdeşleşme arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkün olacaktır (Polat , 2009: 84).

Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma ilişkisine dayalı çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalardan çıkarılacak ortak görüş; örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğu doğrultusundadır. Yani özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş gören devir oranının düşük olduğu tespit edilmiştir (Okşit, 2018: 64).

2.7. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN SONUÇLARI

Örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanların örgüte karşı olan tutum ve davranışları ile doğrudan alakalı olduğu için örgütler için her zaman önemli bir konu olmayı başarmıştır. Çünkü örgütle özdeşleşmesi yüksek olan çalışanların örgüt içerisindeki faaliyetlerde daha aktif olduğu, diğer çalışanlar ile daha etkili iletişim kurduğu, örgütsel güvenin daha fazla olduğu, örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için daha istekli ve işbirlikçi tavırlar sergiledikleri yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu örgüte karşı olumlu durumların ortaya çıkması, çalışanlarda tükenmişlik, stres, devamsızlık gibi hem psikolojik hem de fiziksel olarak olumsuz etkilerin daha az görülmesine sebep olacaktır. Örgüt ile özdeşleşme olumsuz sonuçları ortadan kaldıracığı gibi çalışanların iş tatminini de olumlu yönde etkilemeyi başaracaktır (Akbaba, 2018: 323).

Bireylerin kendi benliklerine benzer olanlar ile yakın ilişki kurmaları, kendi kimlikleri ile yakın örgütleri tercih etmeleri ve yakın hissettikleri örgütlere aidiyet duygusu ile bağlanmaları “örgütsel özdeşleşme” olarak ifade edilmektedir. Bu şekilde özdeşleşen bireyler örgütün bütün değerlerini, hedef ve amaçlarını, örgütün kültürünü içselleştirerek buna uygun tutum ve davranışlar sergilemektedirler. Bu durum aynı zamanda bireylerde öz saygının yükselmesine de imkân tanımaktadır (Stoner ve Gallagher, 2011: 1795-1796).

Örgütsel özdeşleşmenin, çalışanlar ve örgütler açısından araştırmalar sonucunda çeşitli sonuçlara etki ettiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar başlıca; çalışanların genelde örgütü destekleyen tavır ve tutum sergilemelerine olanak sağlaması, üretkenlik, performans artışı, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş birliği yaklaşım, yenilik ve yaratıcılık ile örgüt-çalışan

uyumu örnek gösterilebilir (Dirin, 2014: 68-69). Örgütleriyle güçlü düzeyde özdeşleşen bireylerin, örgütün değerli faaliyetlerde bulunduğuna dair inançları da güçlenecektir. Bu olumlu yöndeki inanış örgütün dış prestijini ve örgüt kimliğinin daha da kuvvetlenmesini sağlayacaktır. Ayrıca örgütün dış çevrede prestijinin yüksek olması ve örgütün değerlerinin olması, örgüt üyelerinin bu durumdan gurur duymalarına ve mutlu olmalarına vesile olacaktır. Bu durum iş motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık davranışı, görev paylaşımı konularında bireylere olumlu katkı sağlayacaktır (Dutton vd., 1994: 240).

Örgütsel özdeşleşmenin olumlu olduğu kadar bazı olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Çalışanların çalışma grupları ile özdeşleşmesi örgüt düzeyindeki özdeşleşmeden daha kolay oluşabilmektedir. Buna rağmen çalışma gruplarıyla özdeşleşmenin etkisi örgüt düzeyindeki özdeşleşme kadar etkili olamayacaktır. Ayrıca çalışma grubuyla özdeşleşenler diğer çalışma gruplarıyla özdeşleşemeyebilir bu da örgütte rekabet ve düşmanlık etkisi görülmesine neden olabilir ve örgütler açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Van Knippenberg vd., 2000: 145).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DUYGUSAL ZEKÂ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme kavramları son yıllarda üzerinde çokça durulan iki kavram olmayı başarmıştır. Çalışma hayatında önemli bir yere sahip olmaları nedeniyle, üniversite çalışanlarının duygusal zekâlarının örgütsel özdeşleşmeyle ilişkisinin olup olmadığını ve bu kavramların demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Ülkelerin kalkınmasında ve bilimin ilerlemesinde ön plana çıkan üniversitelerin; gelişen teknolojiye ve çağa uyum sağlayarak hizmet kalitesini ve başarı ivmesini sürekli yükseltmeyi hedeflemesi temel ilkelerinden olmalıdır. Nitelikli öğrencilerin yetişmesi ve bilimsel çalışmaların yapılmasına olanak sağlaması ile ülkelerin birçok yönden kalkınmasına destek olan üniversitelerin, bünyesinde bulundurduğu akademik ve idari personele fiziki, psikolojik, sosyolojik ve diğer alanlarda gereken destek ve çalışma koşullarını sağlaması kurumsal başarının elde edilmesinde gerekli unsurlardandır. Çünkü yeterli fiziki koşullar ile birlikte huzur ve refah ortamının sağlandığı, çalışanlar arasında etkili iletişim ve işbirliğinin kurulduğu, çalışanların örgütüne karşı aidiyet duygusuyla bağlandığı bir çalışma düzeni olduğunda, üniversitelerin yükselen bir ivme ile faaliyetlerini sürdürebileceklerini söylemek mümkündür. Çalışanların iş hayatında duygusal zekâ düzeylerinin ve özdeşleşmelerinin önemli olduğu günümüz çalışma hayatında, bu durum üniversiteler için de büyük önem teşkil etmektedir. Ayrıca yerli yazında bu iki kavramın ilişkisini inceleyen yeterli çalışma olmaması, bu kavramların ilişkisinin incelenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle araştırmamızın yazına katkı sağlaması, bu kavramlar ile ilgili farkındalık oluşturulması çalışanların motivasyon, performans, örgüt kaynaklarını etkin kullanması vb. birçok faktöre etki eden duygusal zeka ve örgütsel özdeşleşmelerinin artırılmasına yönelik faaliyetler düzenlenmesine olanak sağlaması ve duygusal zeka ile örgütsel özdeşleşmenin önemi hakkında bireylerin bilinçlendirilmesi araştırmanın önemini vurgulamaktadır.

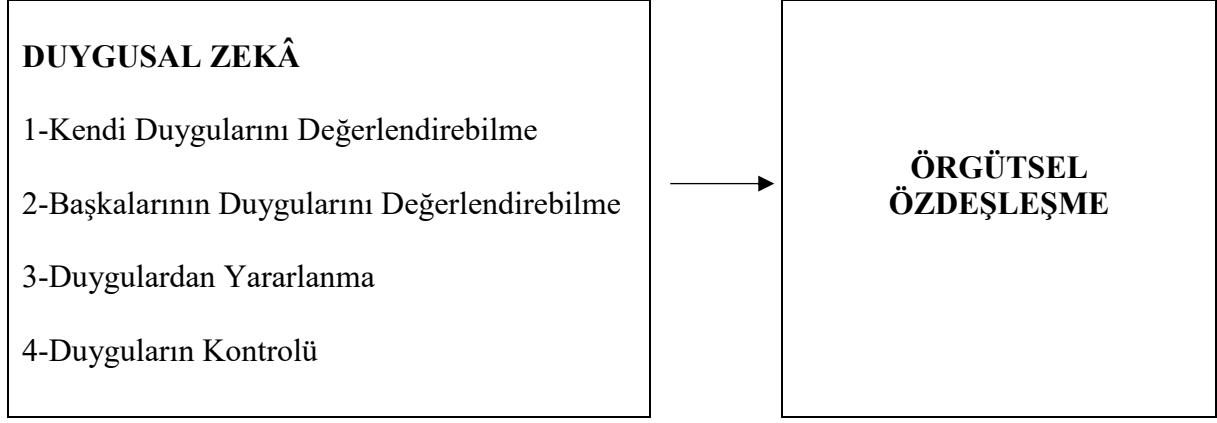
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi, sayısal yöntem veya görgül (ampirik) yöntem olarak da ifade edilebilir. Fen bilimleri alanında 20. yüzyıldan itibaren kullanılan bu yöntem zamanla sosyal bilimler alanına da uyarlanarak kullanılmaya başlanmıştır (Kırcaali İftar vd., 1999:6). Nicel araştırmalarda genellikle sayısal veriler elde edilir ve bu elde edilen veriler istatistiksel ve matematiksel yöntemler ile analiz edilerek kesin ve genel sonuçlara ulaşmak amaçlanır. Bu nedenle nicel araştırmalarda genel olarak veri toplama tekniği anket ve deneylerdir. Anket ve deneyler araştırma sonucunu kesin olması ve genellenmesi açısından en çok tercih edilen nicel araştırma veri toplama tekniğidir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 103). Araştırmamızın bu bölümünde öncelikle araştırmanın modeli, hipotezleri, evren-örneklem, verilerin elde edilmesi ve ölçme araçları ile ilgili açıklamalara yer verilecektir.

3.3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Geçmişte veya günümüzde mevcut bir durumun varlığını ve türünü ortaya çıkarabilmek için bazı tarama modelleri kullanılmaktadır. İlişkisel ve betimsel tarama modeli olmak üzere iki türü bulunmaktadır (Karasar 2013: 81). İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri ortaya çıkarabilmek ve bu değişkenlerin neden-sonuç durumlarını belirleyebilmek için başvurulan tarama modelidir (Aziz, 2014: 7). İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırma, duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemek üzerine kurgulanmıştır.

Çalışmada kullanılan araştırmanın kavramsal modeli Şekil 3.1’de gösterildiği üzere üniversite çalışanlarının algıladıkları duygusal zekâ ve boyutlarının örgütsel özdeşleşmelerine etkisini ortaya çıkarmak üzerine oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında Şekil 3.1’de gösterilen duygusal zekâ bağımlı değişken, örgütsel özdeşleşme ise bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir.



Şekil 3. 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

3.3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada aşağıdaki ana ve alt hipotezler kullanılmıştır:

H₁: Katılımcıların duygusal zekâlarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Katılımcıların duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi boyutunun örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: Katılımcıların duygusal zekânın duyguların kontrolü boyutunun örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: Katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: Katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₄: Katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H₅: Katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir.

H7: Katılımcıların duygusal zekâ düzeyleri kurumdaki kıdeme göre farklılık göstermektedir.

H8: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H9: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H10: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H11: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H12: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir.

H13: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri kurumdaki kıdeme göre farklılık göstermektedir.

3.3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi'nde görev yapmakta olan tüm akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan temin edilen verilere göre 2021 yılı Ocak ayı itibari ile 649 Akademik personel ile 483 idari personel görev yapmaktadır. Bu nedenle araştırmanın evrenini toplam 1132 personel oluşturmaktadır.

Evrenden alınacak örneklem sayısının belirlenmesi amacıyla aşağıda bulunan formül kullanılmıştır (Salant ve Dillman, 1994: 55) :

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmemesi olasılığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görölüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatası

Evren için p ile ilgili bir tahmini değer yoksa örnekleme büyüklüğünü tespit etmek için $p=q=0,5$ olarak kabul edilebilir. İncelenen olay %95 güven aralığında, $d=0,05$ örnekleme hatası ile t değeri 1,96 ya eşit olmaktadır (Büyüköztürk vd. 2008: 96; Baş, 2010: 40).

Belirlenen değerler formüle edildiğinde çalışmamızın örnekleme büyüklüğünü %95 güven seviyesi ve $\neq 0,05$ örnekleme hatası göz önünde bulundurularak hesaplanan 287 üniversite çalışanı oluşturmaktadır.

Araştırma sürecinde bazı kısıtlı sebeplerden dolayı (personelin iş yoğunluğu, Covid-19 pandemi süreci, zaman, maliyet vb.) hazırlanan anket formlarından 312 personele ulaşılmıştır. Anketleri zaman ve ulaşılabilirliği kolay olması açısından online olarak (e-mail, web formu üzerinden) çalışanların doldurmaları sağlanmıştır. Hatalı ve eksik verilerin çıkarılmasıyla 305 anket üzerinden veriler toplanarak analiz edilmiştir. Anket verilerinin istatistiki analizleri için SPSS 26.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır.

3.3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçlarından anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdem sorularını içeren 6 adet demografik özelliklere ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde 16 sorudan oluşan duygusal zekâ ölçeği ve üçüncü bölümde 6 sorudan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan anket soruları, daha önce yapılmış ve güvenilirlik katsayısı yüksek ölçeklerden oluşmaktadır. Wong ve Law tarafından 2002 yılında geliştirilen Deniz, 2012: 54-55 tarafından Türkçeye uyarlanan 16 maddelik Duygusal Zekâ Ölçeği (WLEIS)'nin güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak ifade edilmektedir. Mael ve Ashforth tarafından 1992'de geliştirilen Tüzün (2006)'da Türkçeye uyarlanan 6 madde ve tek boyuttan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ise güvenilirlik katsayısı 0,78 olarak ifade edilmektedir.

3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anketin ikinci bölümünde katılımcıların duygusal zekâlarını belirlemek için, 2002 yılında Wong ve Law tarafından geliştirilen Deniz (2012: 54-55) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 16 maddelik Duygusal Zekâ Ölçeği (WLEIS) kullanılmıştır. Bu ölçek Mayer ve Salovey'in (1990) ortaya attığı duygusal zekâ ile ilgili teoriler üzerine geliştirilmiştir. Ölçekte 4 boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar; kendi duygularını değerlendirebilme (1-4 madde), başkalarının duygularını değerlendirebilme (5-8 madde), duygulardan yararlanma (9-12 madde), duyguların kontrolü (13-16 madde) şeklinde dir. Bu çalışmada ankete katılan üniversite çalışanlarının duygusal zekâlarının çeşitli boyutlarda ölçülmesi amaçlanmıştır. Duygusal zekânın belirlenmesinde Bar-On'un Duygusal Katsayı Envanteri, Goleman ve Boyatsız tarafından geliştirilen Duygusal Yeterlilik Envanteri ve Cooper & Sawaf ın geliştirdiği Duygusal Zeka Haritası ölçekleri kullanılabilirdi. Ancak bu ölçekler hem çok sayıda maddeden oluştuğu için hem de çalışmanın amacının dışında genişlikte olduğu için, yanıtlayıcılara da zaman açısından zorluk çıkarabileceği düşünce siyle kullanılmaları uygun bulunmamıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise katılımcıların örgütsel özdeşleşmelerinin ölçülmesi amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen Tüzün (2006)'da Türkçeye uyarlanan 6 madde ve tek boyuttan oluşan örgütsel özdeşleşme ölçeği kullanılmıştır.

Anket sorularının değerlendirilmesi için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. 5'Lİ Likert ölçeğinin seçenekleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum

3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma zaman, kullanılan ölçekler ve araştırmanın uygulama alanı gibi bazı açılardan sınırlılıklar içermektedir. Araştırmanın Bilecik ilinde bulunan üniversitede yapılmış olması Türkiye'nin tamamındaki bütün üniversitelere genellenmesi açısından coğrafi sınırlılık kapsamındadır.

Zaman yönünden sınırlılık ise, araştırmanın yürütüldüğü süreç içerisinde araştırma sonuçlarının değerlendirilmesini ifade etmektedir. Çünkü farklı zamanlarda ve koşullarda araştırma sonuçlarının değişiklik gösterebileceğini bu nedenle zaman açısından araştırılmasının genellenmesinin mümkün olmadığı açıkça görülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden farklı ölçekler kullanılarak bu kavramların ilişkisinin araştırılması da alanyazına farklı açılardan katkı sağlayacaktır. Bu nedenle duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını ölçmeye yarayan farklı ölçeklerin bulunması ve sonuçların bu ölçeklere göre değişiklik göstermesi sebebiyle araştırma kullanılan ölçekler bakımından da sınırlılık kapsamındadır.

3.5. ARAŞTIRMANIN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırmada toplanan veriler SPSS 26.0 programı ile analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları belirlenmiş ve verilerin dağılımını incelemek için aritmetik ortalama, medyan, basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılıkları tespit etmek için T-Testi ve ANOVA Testleri kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi ile grupların alt boyutlara göre incelemesi yapılmış, ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Duygusal zekânın boyutları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon, duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemek için ise regresyon analizleri yapılmıştır.

3.5.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri ve Değerlendirilmesi

Bu bölümde araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının demografik özellikleri ve sayısal verileri Tablo 3.1’ de yer almaktadır:

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

ÖZELLİKLERİ		FREKANSI	YÜZDESİ (%)
CİNSİYET	Kadın	128	42
	Erkek	177	58
	Toplam	305	100
MEDENİ DURUM	Evli	210	68,90
	Bekâr	95	31,10
	Toplam	305	100
YAŞ ARALIĞI	20 Yaş ve altı	2	7
	21-30 Yaş	78	25,6
	31-40 Yaş	101	33,1
	41-50 Yaş	84	27,5
	50 Yaş ve Üstü	40	13,1
	Toplam	305	100
EĞİTİM DURUMU	İlköğretim	4	1,3
	Lise	58	19
	Ön Lisans	70	23
	Lisans	124	40,7
	Lisansüstü	49	16,1
	Toplam	305	100
MESLEKİ KIDEM	1-5 Yıl	57	18,7
	6-15 Yıl	115	37,7
	16-25 Yıl	83	27,2
	26 Yıl ve Üstü	50	16,4
	Toplam	305	100
KURUMDAKİ KIDEM	1-5 Yıl	69	22,6
	6-15 Yıl	123	40,3
	16-25 Yıl	75	24,6
	26 Yıl ve Üstü	38	12,5
	Toplam	305	100

Tablo 3.1’de katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde; %42 oranında kadın (n=128) ve %58 oranında erkek (n=177) katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmada erkek katılımcıların oranının kadın katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumu ile ilgili dağılımları incelendiğinde; evli katılımcıların oranının %68,90 (n=210), ile bekâr katılımcıların oranı %31,10’dan (n=95) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde; %7’sinin (n=2), 20 yaş ve altı, %25,6’sının (n=78), 21-30 yaş aralığında, %33,1’inin (n=101), 31-40 yaş aralığında, %27,5’inin(n=84), 41-50 yaş aralığında ve %13,1’inin (n=40), 50 yaş ve üstü aralığında olduğu belirlenmiştir. Sonuçlara bakıldığında katılımcıların en az 20 yaş ve altı kategorisinde en çok ise 31-40 yaş kategorisinde toplandığı gözlenmiştir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; %1,3’ünün (n=4), ilköğretim, %19’unun (n=58) lise, %23’ünün (n=70) ön lisans, %40,7’sinin (n=124) lisans ve %16,1’inin (n=49) lisansüstü düzeyde öğrenim gördükleri tespit edilmiştir. Anketteki verilerin bütün eğitim durumlarına dağılması anket açısından olumlu bir durumdur. Eğitim açısından bakıldığında, katılımcıların en düşük ilköğretim düzeyinde eğitim aldığı ve en yüksek lisans düzeyinde eğitim aldıkları belirlenmiştir.

Katılımcıların mesleki kıdeme göre dağılımlarına bakıldığında; %18,7’sinin (n=57)1-5 yıl, %37,7’sinin (n=115) 6-15 yıl, %27,2’sinin (n=83) 16-25 yıl ve %16,4’ünün (n=50) ise 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Son olarak katılımcıların kurumdaki kıdemleri incelendiğinde; %22,6’sının (n=69) 1-5 yıl, %40,3’ünün (n=123) 6-15 yıl, %24,6’sının (n=75) 16-25 yıl ve %12,5’inin (n=38) ise 26 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir.

Kıdem açısından bakıldığında her kıdem kategorisinde katılımcıların bulunması araştırmanın doğru sonuçlar ortaya koymasında olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir. Hem mesleki kıdem açısından hem de kurumdaki kıdem açısından analizler değerlendirildiğinde katılımcıların her iki alanda da en yüksek 6-15 yıl kıdem aralığında bulundaki tespit edilmiştir. En az kıdem aralığı ise mesleki kıdem için %16,4 ve kurumdaki kıdem için %12,5 ile 26 yıl ve üstü kıdem aralığında bulunmaktadır.

3.5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri

Geçerlilik bir ölçeğin ne derece doğru olduğunu ifade etmek için kullanılır. Yani bir ölçme aracının ne derecede ölçmesi gereken kavramı ölçtüğü ile ilgilidir. Analizlerde ortaya çıkan sonuçların yorumlanabilmesi için ölçeklerin geçerli olması büyük önem teşkil etmektedir. Geçerlilik analizi içerik geçerliliği, tahminsel geçerlilik ve yapı geçerliliği olmak üzere üç türden oluşmaktadır (Yağar, 2016: 79).

Araştırmacılar tarafından sosyal bilimler alanında ölçeklerin geçerliliğini test etmek için genellikle faktör analizleri kullanılmaktadır.

Faktör analizi; yorumlanması zor, birbiri ile ilişkisi olan “çok sayıda değişkenden, en az bilgi kaybı ile bağımsız, kavramsal açıdan anlamlı az sayıda yeni faktörler, boyutlar ortaya çıkarmayı” hedefleyen bir metottur (Alpar, 2011: 261). Diğer bir ifadeyle faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilere dayanarak çok sayıdaki değişkeni daha az sayıdaki değişkene indirgeyerek az sayıda faktör elde edilmesini ifade eden bir analiz uygulamasıdır (İslamoğlu, 2011: 238). Burada değişkenlerden kendi aralarında anlamlı korelasyonlara sahip olanlar bir araya toplanarak faktörleri oluşturmaktadırlar. Bunun sonucunda çok sayıda değişken bağımsız faktörlere indirgenmiş olmaktadır (Mert, 2016: 113).

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek için araştırmacılar genellikle keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerini kullanmayı tercih etmektedirler.

Keşfedici faktör analizi, bir değişkenler grubu arasındaki karşılıklı ilişkiler hakkında detaylı bilgiye ulaşmak için araştırmanın başlangıç aşamalarında daha çok tercih edilir. Doğrulayıcı faktör analizi ise bir dizi değişkenin temelinde yatan yapı ile ilgili belirli kuram ve hipotezleri test etmek kısaca doğrulamak amacıyla araştırmanın ilerleyen aşamalarında tercih edilen daha gelişmiş ve karmaşık bir yapıdır (Pallant, 2016: 199). Keşfedici faktör analizi ayrıca başka dillerden çevrilmiş ölçeklerin değişkenlerini temsil eden ifadelerin faktör yapısını incelemek içinde analizlerde tercih edilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Bu araştırmada ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi kullanılmıştır.

Faktör analizi uygulamasına geçmeden önce Barlett Küresellik Testi ile ölçeğin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi gerekmektedir. Bu test değişkenler arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmak için uygulanmaktadır (İslamoğlu, 2011: 238). Değişkenlerin anlamlı olması için $p < 0,05$ olması gerekmektedir. Bu durum ölçeğe faktör analizi yapılmasının mümkün olacağını göstermektedir (Özdemir, 2010: 286).

Barlett Küresellik Testi uygulandıktan sonra örneklemin yeterli olup olmadığını tespit etmek için, Kaiser-Mayer-Olkin testinin yapılması gerekmektedir (İslamoğlu, 2011: 238). Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri 0 ve 1 arasında değer almaktadır. Eğer KMO, 0 değeri alırsa ölçeğin faktör analizi için uygun olmadığı ortaya çıkmaktadır. KMÖ, 0,5 ve 0,7 arasında değer alırsa vasat, 0,7 ve 0,8 arasında değer alırsa iyi, 0,8 ve 0,9 arasında değer alırsa çok iyi, 0,9'un üzerinde değer alırsa mükemmel olarak ifade edilmektedir (Field, 2009: 467-660). Tablo 3.2 ve Tablo 3.3'te duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerine ait Kaiser-Mayer-Olkin Değeri ve Barlett Testi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 3.2. Duygusal Zekâ Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri	0,924	
Bartlett's Testi	Ki-Kare	4459,524
	Serbestlik Derecesi	66
	Sig.(p)	0,001

Tablo 3.2'de görüleceği üzere Duygusal Zekâ Ölçeği için, Kaiser-Mayer-Olkin değeri $0,924 > 0,5$ koşulunu sağladığı için örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğunu ve aynı zamanda Barlett Testi değerinin $(p) 0,001 < 0,05$ olması nedeni ile veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Değeri	0,895	
Bartlett's Testi	Ki-Kare	1427,393
	Serbestlik Derecesi	15
	Sig.(p)	0,001

Tablo 3.3'te ise Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği için, Kaiser-Mayer-Olkin değeri $0,895 > 0,5$ koşulunu sağladığından örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olduğunu ve Barlett Testi değerinin $(p) 0,001 < 0,05$ olması nedeni ile gerekli anlamlılığın sağlandığını ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu söylemek mümkündür.

Verilerin faktör analizine uygunluğu ve örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğu tespit edildikten sonra Duygusal Zekâ Ölçeğinin ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin faktör yapısını ve gruplarını belirlemek için açılımlı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır.

Ölçeklerin faktör sayılarını tespit edebilmek için yapılan analizde öz değer ve açıklanan varyans oranları dikkate alınmalıdır. Faktörü meydana getiren maddelerin faktör yüklerinin kareleri toplamı “özdeğeri” oluşturmaktadır. Özdeğeri 1’den büyük ifadeler faktör olarak kabul edilmektedir. Kaiser Kriteri olarak da adlandırılan bu ifadeye göre özdeğeri yüksek olan maddelerin dikkate alınması büyük önem teşkil etmektedir. Faktör sayısı tespit edilirken öz değer ile beraber açıklanan varyans değerleri de dikkate alınmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 312; Kieffer, 1998: 9-10; Suhr, 2006: 3). Bu çalışmada “Temel Bileşenler Analizi” (Principle Components) ile rotasyon için “Varimax” yöntemi seçilerek analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda özdeğer istatistiği 1’den büyük ve faktör yükü 0.49’un üstünde olan veriler değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 3.4. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Açılımlı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Grupları ve Sorular		Faktör Yükleri		Öz Değer	Varyans (%)	Toplam Varyans(%)
	Faktör 1: Duyguların Değerlendirilmesi	1	2			
KDD1	Belirli hisleri niçin yaşadığımı anlamada oldukça yetenekliyimdir.	0,784		8,392	49,884	49,884
KDD2	Duygularımı çok iyi anlarım.	0,822				
KDD3	Kendimi nasıl hissettiğimi anlarım.	0,867				
KDD4	Mutlu olup olmadığımı farkındayım.	0,893				
BDD1	Arkadaşlarımın duygularını davranışlarından anlarım.	0,844				
BDD2	Diğer kişilerin duygularını iyi gözlemlerim.	0,836				
BDD3	Diğer kişilerin duygularına hassasiyet gösteririm.	0,828				
BDD4	İnsanların duygularını iyi anlarım.	0,780				
	Faktör 2: Duyguların Kontrol Edilmesi					
DK1	Zorluklar karşısında öfkemi kontrol edebilirim.		0,866	1,509	32,623	82,507
DK2	Duygularımı kontrolde oldukça yetenekliyimdir.		0,884			
DK3	Çok kızgın olduğumda hızlı bir şekilde öfkemi yatıştırabilirim.		0,896			
DK4	Duygularımı kontrolde oldukça iyiyimdir.		0,852			

Araştırmada kullanılan duygusal zekâ ölçeği toplamda 4 boyut ve 16 maddeden oluşmasına rağmen yapılan faktör analizi sonucunda, Tablo 3.4'te görüldüğü üzere bu maddelerin, özdeğeri 1'den büyük olan iki faktör altında toplandıkları tespit edilmiştir. Duygusal zekâ ölçeğinin “kendi duygularını değerlendirme” boyutunun maddeleri (KDD1-KDD2-KDD3-KDD4) ile diğer boyut olan “başkalarının duygularını değerlendirme” boyutu maddelerinin (BDD1-BDD2-BDD3-BDD4) faktör yükleri 1.Faktör altında toplandığı için bu maddeler “duyguların değerlendirilmesi” faktörü altında birleştirilerek veri seti değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Duygusal zekâ ölçeğinin başka bir alt boyutu olan “duygulardan yararlanma” boyutu maddelerinin (DY1-DY2-DY3-DY4) oluşturduğu binişiklik probleminde dolayı bu maddelerin analizden çıkartılması uygun görülmüştür. Analizden çıkartılan bu ifadeler duygusal zekâ ölçeğinin 9,10,11 ve 12. maddelerini oluşturmaktadır.

Aynı zamanda duygusal zekâ ölçeğinin “duyguların kontrolü” boyutu maddelerinin faktör yükleri ise Tablo 3.4'te görüldüğü üzere 2.Faktör altında toplanarak duyguların kontrolü faktörünü (faktör 2) meydana getirmiştir.

Tablo 3.4 incelendiğinde faktör 1 (Duyguların Değerlendirilmesi) içerisinde yer alan “Mutlu olup olmadığının farkındayım.” ifadesi (0,893) ile faktör 2 (Duyguların Kontrolü) içerisinde yer alan “Çok kızgın olduğumda hızlı bir şekilde öfkemi yatıştırabilirim.” İfadesinin (0,896) en yüksek faktör yüklerine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 3.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Grupları ve Sorular		Faktör Yükleri	Özdeğer	Varyans(%)	Toplam Varyans(%)
	Faktör 1: Örgütsel Özdeşleşme	1			
ÖÖ1	Biri çalıştığım kurumu eleştirirse bunu kişisel hakaret olarak algılarım.	0,777	4,424	73,739	73,739
ÖÖ2	İnsanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için çok önemlidir.	0,877			
ÖÖ3	Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.	0,877			
ÖÖ4	Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımlarım gibi hissederim.	0,913			
ÖÖ5	Biri çalıştığım kurumu övdüğünde bunu kendime iltifat edilmiş gibi hissederim	0,886			
ÖÖ6	Medyada çalıştığım kuruma yönelik bir eleştiri olursa bundan rahatsızlık duyarım.	0,815			

Tablo 3.5 örgütsel özdeşleşme ölçeğine ait faktör analizi sonuçları incelendiğinde özdeğeri 1’den büyük 1 faktör bulunduğu ve bütün maddelerin bu faktör altında toplandığı görülmektedir. Tablo 3.5’de görüldüğü üzere faktör1 içerisinde yer alan “Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımla gibi hissedirim” ifadesi (0,913) değeri ile en yüksek faktör yüküne ve “Biri çalıştığım kurumu eleştirirse bunu kişisel hakaret olarak algıladım” ifadesinin (0,777) değeri ile en düşük faktör yüküne sahip olduğunu söylemek mümkündür.

3.5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerde mutlaka bulunması gereken bir özellik olan güvenilirlik, bir ölçme aracı ile aynı şartlarda tekrarlanan ölçümlerden elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesi şeklinde tanımlanabilir (Ercan ve Kan, 2004: 212). Güvenirlik aynı zamanda ölçme sonuçlarının tesadüfi hatalardan arınmış olmasının bir ölçütü olarak da ifade edilebilir. Güvenilirlik analizi ise, bir testin araştırılan konuyu ne derece belirleyip ortaya koyabildiğini tespit eden uygulamalardır (Lorcu, 2015: 207). Bu nedenle araştırmalarda ölçme araçları kullanılarak elde edilen bulguların rastgele bir araya gelmediklerini ve aralarındaki tutarlılıkları ortaya çıkarmak amacıyla güvenilirlik analizi uygulanır (Kalaycı, 2009: 403).

Ölçeklerin güvenilirliği açısından en önemli etkenlerden biri ölçeklerin iç tutarlılığıdır. İç tutarlılık ise ölçeği meydana getiren maddelerin birbiri ile ne derece uyumlu olduklarını göstermektedir. Burada önemli olan husus ölçekte yer alan maddelerin hepsinin aynı yapıyı ölçmeye yarayıp yaramadığıdır. Genel olarak iç tutarlılık tespiti için Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılır. Analizlerde ideal olan Cronbach’s Alpha katsayısının 0.7’nin üzerinde olmasıdır (Pallant, 2016: 113). Bir araştırmada Cronbach’s Alpha katsayısı ne kadar yüksek olursa ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbiriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yoklayan sorulardan oluştuğu yorumu yapılmaktadır” (Alpar, 2011: 808-815). Analizlerde Cronbach’s Alpha Katsayısı aşağıda gösterildiği gibi değerlendirilmelerde kullanılmaktadır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19):

$0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 < \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 < \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Güvenirlilik analizi araştırmada kullanılan verilerin doğruluğu ve sonuçları açısından büyük önem teşkil etmektedir (Pallant, 2016: 113) .

Tablo 3.6. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Cronbach's Alfa	Soru Sayısı
Duygusal Zekâ Ölçeği (Genel)	0,96	12
Duyguların Değerlendirilmesi Boyutu	0,96	8
Duyguların Kontrol Edebilmesi Boyutu	0,95	4
Örgütsel Özdeşleşme	0,92	6

Araştırmada kullanılan duygusal zekâ ölçeğinde; kendi duygularını değerlendirebilme, başkalarının duygularını değerlendirebilme, duygulardan yararlanma ve duyguların kontrolü olmak üzere 4 alt boyut ve toplam 16 ifade bulunmasına rağmen yapmış olduğumuz faktör analizi sonucunda araştırmamızda kullandığımız bu ölçek iki faktör altında toplanmıştır. 1. faktörü ifade eden duyguların değerlendirilmesi boyutu ve 2.faktörü ifade eden duyguların kontrolü boyutuna ait güvenirlilik analizleri sonucu Tablo 3.6'da gösterilmiştir. Tablo 3.6'daki güvenirlilik katsayıları incelendiğinde duygusal zekâ ölçeğinin güvenirlilik katsayısı Cronbach's Alpha (α)=0,96; duygusal zekânın alt boyutu olan duygularını değerlendirebilmesi boyutunun da Cronbach's Alpha katsayısı (α)=0,96 ve duygusal zekânın bir diğer alt boyutu olan duyguların kontrolü boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı (α)=0,95; ile analizde kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ise Cronbach's Alpha katsayısı (α)=0,92 olarak belirlenmiştir. Bu değerlere bakıldığında ölçekteki maddeler arasındaki iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan 0,60'dan yüksek olduğu için araştırmada kullanılan ölçeklerin tümünün yüksek güvenirlilikte olduğunu söylemek mümkündür.

3.5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizleri

Araştırma kapsamında verilerin istatistiksel analizleri yapılmadan önce ölçeklerin geçerlilik, güvenirlilik analizleri ile veri setinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı test edilmelidir. Bu nedenle ilk olarak araştırmamızda kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlilik analizlerine yer verilmiştir. Bunlar tamamlandıktan sonra ölçeklerdeki verilerin

normal dağılım gösterip göstermediklerinin de test edilmesi gerekmektedir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi analizlerde kullanılacak testlere karar verilmesi açısından büyük önem teşkil etmektedir. Araştırma verilerinin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin normallik varsayımının gerçekleşip gerçekleşmediğini test etmek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılarak normallik analizi yapılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerleri için bazı kaynaklarda ± 1 değeri, bazı kaynaklarda ise ± 2 - ± 3 arası değerler normal kabul edilmektedir (Altunışık vd, 2012:128-134). Elde edilen sonuçlar Tablo 3.7’de gösterilmiştir.

Tablo 3.7. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Normallik Analizi Sonuçları

Boyutlar	İfadeler	N	Min .	Max.	Ort	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Duyguların Değerlendirilmesi Boyutu	KDD1	305	1	5	3,91	1,078	-1,148	0,750
	KDD2	305	1	5	3,98	1,068	-1,255	1,093
	KDD3	305	1	5	4,07	1,064	-1,512	1,932
	KDD4	305	1	5	4,12	1,092	-1,540	1,879
	BDD1	305	1	5	3,92	1,064	-1,195	1,067
	BDD2	305	1	5	3,91	1,047	-1,216	1,210
	BDD3	305	1	5	4,00	1,084	-1,412	1,593
	BDD4	305	1	5	3,89	1,049	-1,068	0,877
Duyguların Kontrol Edilmesi Boyutu	DK1	305	1	5	3,36	1,225	-0,457	-0,711
	DK2	305	1	5	3,35	1,166	-0,387	-0,648
	DK3	305	1	5	3,27	1,198	-0,196	-0,908
	DK4	305	1	5	3,45	1,149	-0,436	-0,644

Tablo 3.7 incelendiğinde duygusal zekâ ölçeğinin çarpıklık değerlerinin-0.196 ile-1.540 arasında; basıklık değerlerinin ise-0.644 ile 1.932 arasında değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Dolayısıyla duygusal zekâ ölçeğinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 - ± 3 arasında olması normallik varsayımı için gerekli olan koşulu sağladığından veri setinin normal dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Tablo 3.8. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Normallik Analizi Sonuçları

Ölçek		N	Minimum	Maximum	Ortalama	Standart	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Özdeşleşme	İfadeler				Mean	Sapma	Skewness	Kurtosis
	Ö1	305	1	5	3,08	1,332	-0,038	-1,261
	Ö2	305	1	5	3,53	1,189	-0,592	-0,656
	Ö3	305	1	5	3,62	1,219	-0,760	-0,433
	Ö4	305	1	5	3,65	1,214	-0,828	-0,259
	Ö5	305	1	5	3,56	1,166	-0,655	-0,423
	Ö6	305	1	5	3,68	1,160	-0,820	-0,201

Tablo 3.8 incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ölçeğinin çarpıklık değerinin-0.038 ile-0.828 arasında; basıklık değerinin ise-0.201 ile-1.261 arasında değerler aldığı belirtilmiştir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme ölçeğinin de çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 - ± 3 arasında olması veri setinin normallik varsayımına uygun olduğunu göstermektedir.

3.5.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Araştırmaya katılan 305 katılımcının Tablo 3.9’da gösterilen ölçeklere yönelik tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde duygusal zekâ ölçeğinin genel ortalamasının 3,77 olduğu; duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların değerlendirilmesi boyutunun ortalamasının 3,97 olduğu ve duyguların kontrolüne yönelik algılarının ortalamasının ise 3,35 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların duygusal zekâ ölçeğine ilişkin olarak, duyguların değerlendirilmesi algılarının en yüksek ortalamaya sahip olduğu söylenebilir. Araştırmada kullanılan örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin katılımcıların özdeşleşme algılarının ortalaması ise Tablo 3.9’da görüldüğü üzere 3,52 olarak ifade edilmiştir.

En yüksek standart sapma 1,107 ile duyguların kontrolü algısına, en düşük standart sapma ise 0,923 ile duygusal zekâ algısına aittir. Bu sonuçlara göre ankete katılanların en çok duyguların kontrolü konusunda birbirinden farklı cevaplar verdikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçekler/İstatistikler		Alt Boyut Dağılımları		
		N	\bar{x}	ss
Duygusal Zekâ	Duygusal Zekâ Ölçeği	305	3,77	0,923
	Duyguların Değerlendirilmesi	305	3,97	0,953
	Duyguların Kontrolü	305	3,35	1,107
Örgütsel Özdeşleşme		305	3,52	1,039

3.5.6. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi iki ya da daha fazla değişkenin arasındaki ilişkinin yönünü ve hangi boyutta olduğunu belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Bu analiz ile değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğü, yönü ve önemi açıklanmaya çalışılmaktadır (Nakip, 2006: 342). Korelasyon analizi için değişkenler arasındaki ilişkinin kriterleri aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir (Jawlik, 2016: 132):

<u>Korelasyon katsayısı (r)</u>	<u>ilişki</u>
0,00-0,10	Yok
0,10-0,30	Zayıf
0,30-0,50	Orta
0,50-0,70	Güçlü
0,70-1,00	Çok Güçlü

Tablo 3.10. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Korelasyon /Sig	1	2	3	4
Duygusal Zekâ	r	1			
	p				
Duyguların Değerlendirilmesi	r	,954**	1		
	p	0,001			
Duyguların Kontrolü	r	,858**	,665**	1	
	p	0,001	0,001		
Örgütsel Özdeşleşme	r	,551**	,525**	,474**	1
	p	0,001	0,001	0,001	
*Korelasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır (2- Uçlu)					
**Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır (2- Uçlu)					

Araştırmada kullanılan duygusal zekâ ölçeğinin ve alt boyutlarının Örgütsel özdeşleşme ölçeği ile aralarında ilişki olup olmadığını test etmek için çoklu korelasyon analizi türlerinden Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Tablo 3.10’da bulunan korelasyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların duygusal zekaları ile duygusal zekanın duyguların değerlendirilme boyutu arasında ($r=,954$, $p=0,01$, $p<0,05$) pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki vardır. Duygusal zekâ ile duyguların kontrolü boyutu arasında da ($r=,858$, $p=0,001$, $p<0,05$) pozitif yönde çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra katılımcıların duygusal zekâ algılarının örgütsel özdeşleşmeleri ile ($r=,551$, $p=0,001$, $p<0,05$) pozitif yönde güçlü derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi boyutunun, duyguların kontrolü boyutu ile arasında ($r=,665$, $p=0,001$, $p<0,005$) pozitif yönde güçlü bir ilişkisinin olduğu; örgütsel özdeşleşme ile ($r=,525$, $p=0,001$, $p<0,005$) pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Duygusal zekânın duyguların kontrolü boyutunun örgütsel özdeşleşme ile arasında ($r=,474$, $p=0,001$, $p<0,05$) pozitif yönde orta düzey bir ilişki bulunduğunu söylemek mümkündür.

3.5.6. Duygusal Zekânın Alt Boyutları İle Örgütsel Özdeşleşmenin İkili Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamında katılımcıların cinsiyet değişkenine göre duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme algılarının değişip değişmediğini test etmek için T-Testi uygulanmıştır.

Tablo 3.11. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar Arası T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Levene Test	p	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Kadın	128	Eşit Olmayan Varyanslar	0,023	4,16	0,770	303	3,133	0,002
	Erkek	177			3,83	1,047			
Duyguların Kontrolü	Kadın	128	Eşit Varyanslar	0,999	3,57	0,071	303	3,010	0,003
	Erkek	177			3,19	1,108			

Tablo 3.11'deki verilere göre katılımcıların duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi ($p=0,002$) ve duyguların kontrolü boyutlarının ($p=0,003$) cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Kadın katılımcıların, duyguların değerlendirilmesi boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması ($\bar{x}=4,16$) ile erkek katılımcıların duyguların değerlendirilmesi boyutunun ortalamasından ($\bar{x}=3,83$) yüksek olduğu ve duyguların kontrolü boyutuna ilişkin kadın katılımcıların ortalaması ($\bar{x}=3,57$) ile erkek katılımcıların duyguların kontrolü ortalamasından ($\bar{x}=3,19$) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum kadınların duygusal zekâ algılarının erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.12. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cinsiyete Göre Bağımsız Gruplar Arası T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Levene Test	p	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Kadın	128	Eşit Varyanslar	0,506	3,59	0,993	303	1,120	0,264
Erkek	177		3,46	1,070				

Tablo 3.12 incelendiğinde katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($p=0,264>0,05$).

Tablo 3.13. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Bağımsız Gruplar Arası T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	Levene Test	p	X	SS	Sd	t	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Evli	210	Eşit Varyanslar	0,118	3,97	1,009	303	0,107	0,915
	Bekâr	95			3,96	0,819			
Duyguların Kontrolü	Evli	210	Eşit Olmayan Varyanslar	0,054	3,30	1,153	303	-1,225	0,222
	Bekâr	95			3,46	0,996			

Tablo 3.13'ten elde edilen veriler incelendiğinde katılımcıların duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi ($p=0,915$) ve duyguların kontrolü boyutlarının ($p=0,222$) medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($p>0,05$).

Tablo 3.14. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Bağımsız Gruplar Arası T-Testi

Cinsiyet	N	Levene Test	p	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Evli	210	Eşit Varyanslar	0,588	3,50	1,055	303	-0,252	0,801
Bekâr	95			3,54	1,006			

Tablo 3.14'e göre katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır ($p=0,801>0,05$). Sonuç olarak katılımcıların duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme algıları üzerinde medeni durumlarının herhangi bir değişikliğe sebep olmadığını söylemek mümkündür.

3.5.7. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin İki'den Fazla Gruplar Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamında katılımcıların ikiden fazla kategoriden oluşan yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdem değişkenlerine göre duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme algılarının değişip değişmediğini test etmek için ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 3.15. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları

Yapıtlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	p	Anlamlı Farklılık	Levene Test	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arası	2,114	5	0,529	0,579	0,678	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	274,067	300	0,914					
	Toplam	276,181	305					0,763	0,550
Duyguların Kontrolü	Gruplar Arası	2,133	5	0,533	0,431	0,786	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	370,779	300	1,236					
	Toplam	372,912	305					0,669	0,614
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	4,734	5	1,183	1,097	0,358	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	323,584	300	1,079					
	Toplam	328,317	305					1,513	0,198

Duygusal zekânın alt boyutları ile örgütsel özdeşleşmenin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmeden önce varyansların homojen dağılıp dağılmadığına karar vermek için Test of Homogeneity of Variances testi uygulandı. Bu analiz sonucunda Levene testi sonuçları duyguların değerlendirilmesi ($p=0,550>0,05$), duyguların kontrolü ($p=0,614>0,05$) ve örgütsel özdeşleşme ($p=0,198>0,05$) olduğu için varyansların homojen dağılım gösterdiği ifade edilebilir.

Varyansların homojen dağılım gösterdiğine karar verildikten sonra duygusal zekânın alt boyutları ve örgütsel özdeşleşmenin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Post Hoc Test kategorisinden Tukey testi seçilerek analiz yapıldı. Tablo 3.15 verileri incelendiğinde her üç kategoride $p>0,05$ olduğu için duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.16. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin Eğitim Durumuna Göre Anova Testi Sonuçları

Yapıtlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	p	Anlamlı Farklılık	Levene Test	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arası	5,986	5	1,497	1,662	0,159	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	270,195	300	0,901				4,870	0,001
	Toplam	276,181	305						
Duyguların Kontrolü	Gruplar Arası	5,685	5	1,421	0,161	0,328	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	367,226	300	1,224				2,613	0,036
	Toplam	372,912	305						
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	3,362	5	0,840	0,776	0,542	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	324,956	300	1,083				2,739	0,029
	Toplam	328,317	305						

Tablo 3.16 incelendiğinde duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin levene testi sonuçları varyansların homojen dağılmadığını göstermektedir ($p < 0,05$).

Varyansların homojen dağılmaması durumunda duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin eğitim değişkeni açısından aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Post Hoc Test kategorisinden Games Howell testi ile analiz yapılmıştır. Games Howell testi sonucuna göre katılımcıların duyguların değerlendirilmesi ($p = 0,159 > 0,05$), duyguların kontrolü ($p = 0,328 > 0,05$), ve örgütsel özdeşleşme algılarının ($p = 0,542 > 0,05$) eğitim değişkeni ile aralarında anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 3.17. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin Mesleki Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları

Yapıtlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	p	Anlamlı Farklılık	Levene Test	p
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arası	7,163	3	2,388	2,671	0,048	1-5 yıl (x:3,76) 6-15 yıl (x:4,10)		
	Grup İçi	269,018	301	0,894					
	Toplam	276,181	304					1,239	0,296
Duyguların Kontrolü	Gruplar Arası	7,517	3	2,506	2,064	0,105	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	365,395	301	1,214					
	Toplam	372,912	304					0,303	0,823
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	1,969	3	0,656	0,605	0,612	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	326,348	301	1,084					
	Toplam	328,317	304					2,476	0,062

Tablo 3.17 levene testi sonucuna göre ($p>0,05$) varyansların homojen dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz. Varyansların homojen dağılım göstermesi nedeniyle katılımcıların duygusal zekânın alt boyutları ve örgütsel özdeşleşmelerinin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Post Hoc Test kategorisinden Tukey testi seçilerek analiz yapılmıştır. Tukey testi sonucuna göre duyguların değerlendirilmesi boyutunun mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiğini söyleyebiliriz. Buna göre 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların duyguların değerlendirilmesi boyutunun ortalaması 3,76 ve 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip olanların duyguların değerlendirilmesi boyutunun ortalaması 4,10 seviyesindedir. Bu veriler sonucunda 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların duygularını değerlendirme eğiliminin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.17 tukey testi verilerine göre katılımcıların duyguların kontrolü ($p=0,105>0,05$) ve örgütsel özdeşleşme ($p=0,612>0,05$) algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediğini söylemek mümkündür.

Tablo 3.18. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarının ve Örgütsel Özdeşleşmenin Kurumdaki Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları

Yapıtlar		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamaların Karesi	F	P	Anlamlı Farklılık	Levene Test	P
Duyguların Değerlendirilmesi	Gruplar Arası	3,342	3	1,114	1,229	0,299	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	272,839	301	0,906					
	Toplam	276,181	304					1,946	0,122
Duyguların Kontrolü	Gruplar Arası	3,829	3	1,276	1,041	0,375	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	369,083	301	1,226					
	Toplam	372,912	304					0,607	0,611
Örgütsel Özdeşleşme	Gruplar Arası	1,511	3	0,504	0,464	0,708	Anlamlı Farklılık yok		
	Grup İçi	326,807	301	1,086					
	Toplam	328,317	304					3,384	0,019

Tablo 3.18 incelendiğinde duygusal zekânın alt boyutlarının levne testi sonuçları varyansların homojen dağıldığını göstermektedir ($p>0,05$). Örgütsel özdeşleşmenin levne testi sonucu ise varyansların homojen dağılmadığını göstermektedir ($p<0,05$).

Bu durumda duygusal zekânın alt boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmenin kurumdaki kıdem değişkeni açısından aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Post Hoc Test kategorisinden Tukey testi ile analiz yapılmıştır. Tukey testi sonucuna göre katılımcıların duyguların değerlendirilmesi ($p=0,299>0,05$), duyguların kontrolü ($p=0,375>0,05$), ve örgütsel özdeşleşme algılarının ($p=0,708>0,05$) kurumdaki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

3.5.8. Duygusal Zekâ Alt Boyutları ve Örgütsel Özdeşleşmenin Değişkenler Arasında Etki Analizi

Araştırmada bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki sebep sonuç ilişkisini ortaya koymak için çoklu regresyon analizine başvurulmuştur. Değişkenlerin tamamı analize

dâhil edilmiş ve standart yöntem (enter) kullanılmıştır. Aynı zamanda hata terimleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için (otokorelasyon), Durbin-Watson yöntemi seçilerek analiz gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3.19. Duygusal Zekânın Alt Boyutları ve Örgütsel Özdeşleşmenin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
Duyguların Değerlendirilmesi	0,410	0,70	0,376	5,845	0,001	0,558	1,794
Duyguların Kontrolü	0,210	0,60	0,224	3,475	0,001	0,558	1,794
Sabit	1,184	0,215		5,512	0,001		
R: 0,551	R ² : 0,299		F: 65,708		p: 0,001	Durbin-Watson: 1,951	
Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme							

Tablo 3.19’da gösterilen regresyon analizi sonucuna göre modelin VIF değeri 10’dan küçük, tolerance değeri 0,10’dan büyük ve Durbin-Watson katsayısı 0-4 arasında bir değer aldığı için çoklu doğrusallık probleminin bulunmadığı ifade edilebilir.

Elde edilen verilere göre duygusal zekânın “duyguların değerlendirilmesi” ve “duyguların kontrolü ” alt boyutlarının örgütsel özdeşleme kavramını açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır (R²: 0,299; F: 65,708; p:0,001<0,05). Yani duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kontrolü boyutları örgütsel özdeşleşmeyi (R²) %29,9 oranında açıklamaktadır. Yani katılımcıların duyguların değerlendirilmesi boyutunda meydana gelen 1 birimlik değişim örgütsel özdeşleşmelerinde 0,410 birimlik değişime, duyguların kontrolü boyutunda meydana gelen 1 birimlik değişim ise örgütsel özdeşleşmelerinde 0,210 birimlik değişime neden olmaktadır. Sonuç olarak yapılan regresyon analizi verilerine göre, duygusal zekânın alt boyutlarının her ikisi de örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etki gösterdiği için katılımcıların duygusal zekâ algılarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Yapılan analizler sonucunda Tablo 3.20’de araştırmada kullanılan hipotezlerin kabul ve ret durumları yer almaktadır:

Tablo 3.20. Araştırmada Kullanılan Hipotezlerin Kabul ve Ret Durumları

	HİPOTEZ TABLOSU	DURUM
H1	H₁: Katılımcıların duygusal zekâlarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
	H_{1a}: Katılımcıların duygusal zekânın duyguların değerlendirilmesi boyutunun örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.	KABUL
	H_{1b}: Katılımcıların duygusal zekânın duyguların kontrolü boyutunun örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H2	H₂: Katılımcıların duygusal zekâ algıları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H3	H₃: Katılımcıların duygusal zekâ algıları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RET
H4	H₄: Katılımcıların duygusal zekâ algıları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	RET
H5	H₅: Katılımcıların duygusal zekâ algıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RET
H6	H₆: Katılımcıların duygusal zekâ algıları mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H7	H₇: Katılımcıların duygusal zekâ algıları kurumdaki kıdeme göre farklılık göstermektedir.	RET
H8	H₈: Katılımcıların örgütsel özdeşleşmeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.	RET
H9	H₉: Katılımcıların örgütsel özdeşleşmeleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RET
H10	H₁₀: Katılımcıların örgütsel özdeşleşmeleri yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	RET
H11	H₁₁: Katılımcıların örgütsel özdeşleşmeleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.	RET
H12	H₁₂: Katılımcıların örgütsel özdeşleşmeleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir.	RET
H13	H₁₃: Katılımcıların örgütsel özdeşleşmeleri kurumdaki kıdeme göre farklılık göstermektedir.	RET

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda, duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşme ifadeleri dikkatleri çeken iki önemli kavram olmayı başarmıştır. Bu kavramların üzerinde önemle durulmasının sebeplerinden biri de bireylerin sosyal ve çalışma hayatına olan büyük etkileridir. Duygusal zekânın öneminden kısaca söz edecek olursak; duygular insan hayatının en önemli unsurlarındandır. Sadece hissettiği duygulara göre davranmak ve yaşamak bireyleri hem özel hayatında hem de çalışma hayatında ciddi zorluklar ile karşı karşıya getirmektedir. Bu nedenle bireylere düşen hem kendi duygularını hem de diğerlerinin duygularını doğru anlamalı ve bu duyguların kontrolünü sağlıklı bir şekilde yönetebilme becerisini kazanmalarıdır. Duygusal zekâ olarak adlandırılan duyguların akıllıca kullanılma becerisi; bireylerin aile, sosyal ve çalışma hayatında başarı ve mutluluğu elde etmelerinde ve hayattan keyif alarak daha mutlu bir yaşam sürmelerinde kılavuzluk edecektir. Duygusal zekânın bireylerin hayatında önemli bir yere sahip olmasının sebebi de budur. Kısaca bireylerin mutlu ve başarılı bir hayat sürdürebilmelerinin yolu duygusal zekânın geliştirilmesinden geçmektedir.

Özdeşleşme kavramının da bireylerin çalışma hayatında önemli bir yere sahip olduğu araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Örneğin örgütüyle özdeşleşen çalışanların, yüksek aidiyet duygusu ile daha kaliteli hizmet sundukları, örgüt yararını gözettileri, örgüt kaynaklarını daha etkin kullandıkları ve buldukları örgütlerde uzun yıllar çalışma isteğinde oldukları tespit edilmiştir. Özdeşleşme kavramı çalışanlarda bu gibi olumlu durumların ortaya çıkmasına zemin hazırladığı için örgütler tarafından da tercih edilen bir durumdur.

Kısacası insan faktörüne önem veren, çalışanlarının duygu ve düşüncelerinin farkında olarak onların hem kalbine hem de aklına hitap eden kültüre sahip olmaları açısından örgütler değişimlere daha kolay ve hızlı bir şekilde uyum sağlayarak başarılarını ve örgütün devamlılığını kolaylıkla devam ettirebileceklerdir (Kara, 2016:124).

Yukarıda ifade edildiği gibi her iki kavramın çalışma hayatındaki önemi göz önünde bulundurularak araştırmanın insan odaklı çalışma sistemi bulunan üniversite çalışanları açısından yürütülmesi planlanmıştır. Bu nedenle yapılan çalışmada, üniversite çalışanlarının duygusal zekâları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki ve çalışanların demografik özelliklerinin duygusal zekâları ve örgütsel özdeşleşmelerinin ortalamaları arasında farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada örneklem grubundaki katılımcılardan elde edilen verilerin değerlendirilmesi şu şekildedir:

Araştırmada kullanılan duygusal zekâ ölçeği; kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duygulardan yararlanma ve duyguların kontrolü olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ancak çalışmamızda yapılan faktör analizi sonucuna göre alt boyutlardan kendi duygularını değerlendirme ile başkalarının duygularını değerlendirme boyutları tek faktör altında toplanarak “duyguların değerlendirilmesi” başlığı altında tek boyut olarak birleştirilmiştir. Aynı şekilde “duygulardan yararlanma” boyutunun maddeleri binişiklik probleminden dolayı analizden çıkarılmıştır. Bu nedenle duygusal zekâ ölçeği, “duyguların değerlendirilmesi” ve “duyguların kontrolü” olmak üzere iki alt boyut ile veri seti analize tabi tutulmuştur.

Araştırmada, üniversite çalışanlarının duygusal zekânın, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kontrolü boyutlarının her ikisi de örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı farklılık gösterdiği için katılımcıların duygusal zekâ algılarının örgütsel özdeşleşmelerini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre katılımcıların duygusal zekâ algıları, örgütsel özdeşleşmelerini %29,9 oranında açıklamaktadır. Buradan çıkarılacak sonuçla duygusal zekâları yüksek bireylerin örgütle özdeşleşmelerinin de yüksek olacağını söylemek mümkündür. Literatürde bu değişkenlere ait ikili ilişkiyi araştıran yeterli çalışma bulunmaması nedeniyle benzer çalışmalardan elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Konu ile ilgili benzer çalışmalar incelendiğinde; Yılmaz (2018:82), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında Duygusal Zekânın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri” araştırmasında, duygusal zekânın örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında bazı demografik değişkenler de ele alınmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların bazı demografik değişkenler açısından duygusal zekâları ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda cinsiyet değişkeni ile duygusal zekâ arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların duygusal zekânın, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kontrolü boyutlarının ortalamaları, erkek katılımcılardan daha yüksek çıkmıştır. Bu nedenle kadın katılımcıların duygusal zekâ algılarının erkek katılımcılardan daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Literatürde duygusal zekâ ile ilgili çalışmalar incelendiğinde farklı ölçeklerin kullanıldığı çalışmalarda bile kadın katılımcıların duygusal zekâ ve alt boyutlarının genel olarak erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Brackett, Mayer ve Warner,

2004; Ciarrochi vd., 2001; Ciarrochi vd., 2000; Day ve Carroll, 2004; Luebbers, Downey ve Stough, baskıda; Mayer ve Geher, 1996; Palmera, Gignac, Manochac ve Stougha, 2005; akt. Köksal ve İşmen Gazioğlu, 2007:142). Aynı şekilde (Gürbüz ve Yüksel, 2008:186; Yılmaz, 2018:82 ile Göçet'in, 2006:82); çalışmaları da kadınların duygusal zekâlarının erkeklerden daha yüksek olduğu sonucunu desteklemektedir. Sonuç olarak kadınların duygusal çeşitliliği daha fazla yaşadıkları, daha duygusal yapıya sahip oldukları bu nedenle de duygularını değerlendirme ve kontrol etme becerilerinin erkeklere oranla daha gelişmiş olduğu ifade edilebilir. Buna karşılık Güler (2006:99) ve Çüçen (2014:81) çalışmalarında duygusal zekanın cinsiyet değişkeni açısından değişiklik göstermediğini ortaya çıkarmışlardır. Bunun yanı sıra araştırmada cinsiyet değişkeni açısından, kadın ve erkek katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Benzer çalışmalar incelendiğinde Özdemir (2010:247), Çakınberk vd. (2011:107), Özcan (2012:34), Korkmaz vd. (2017:78) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilmektedir. Benzer çalışmaların yanı sıra araştırmamızdan farklı sonuçları bulunan çalışmalar da mevcuttur. İşcan (2006:173) ile Turunç ve Çelik (2010:225), yapmış olduğu araştırmalarda katılımcıların cinsiyete göre örgütsel özdeşleşmelerinin farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Demografik özelliklerden medeni durumun ise katılımcıların duygusal zekâ algıları ve örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde herhangi bir farklılığa sebep olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde bizim araştırma sonumuzla paralellik gösteren Yılmaz (2018:82) , Adiloğulları (2013:40), Çüçen (2014:81) ile Çimli ve Çelik (2019:89)'in yapmış olduğu çalışmalarda da katılımcıların medeni durumları ile duygusal zekâları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış olup çalışmayı destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra Önal (2010:118) ile Nazlı (2013:125) yapmış olduğu çalışmalarda evli katılımcıların duygusal zekâ düzeylerinin bekâr katılımcılardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili Turunç (2010:225) , Çakınberk vd. (2011:107) ile Serinkan ve Tülü (2021:61) , tarafından yapılan çalışmalarda medeni durum ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun aksine Göze'nin (2021:103) araştırmasında örgütsel özdeşleşme ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olduğu, evli katılımcıların örgütsel özdeşleşmelerinin bekâr katılımcılardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Evli katılımcıların aile ile ilgili sorumluluklarının daha fazla olması araştırma sonucunun bu yönde çıkmasında etkili olabileceği yorumu yapılabilir.

Araştırma kapsamında yapılan analizlere göre üniversitede çalışan personelin yaşa göre duygusal zekâ boyutlarının ve örgütsel özdeşleşmelerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer çalışmalar incelendiğinde Yılmaz (2018:82) ile Çimli ve Çelik (2019:89)'in çalışmalarında duygusal zekânın yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği bunun aksine Gürbüz ve Yüksel'in (2008: 184) çalışmasında duygusal zekânın yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin yaş değişkeni açısından literatür incelendiğinde Serinkan ve Tülü'nün (2021:61) çalışmasında örgütsel özdeşleşmenin yaş değişkenine göre değişmediği, Yılmaz (2018:82) ve Barutçu'nun (2015: 83) çalışmalarında ise çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Aynı şekilde katılımcıların eğitim düzeylerinin de duygusal zekânın boyutları ile örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi ile ilgili benzer sonuçlar bulunmaktadır. Laçinel (2019:73) çalışmasında eğitim durumu ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ve Serinkan ve Tülü'nün (2021:61) çalışmasında eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde farklı sonuçlar da elde edilmiştir. Örneğin; Gürbüz ve Yüksel'in (2008:185) çalışmasında eğitim düzeyi arttıkça katılımcıların duygusal zekâlarının yükseldiği tespit edilmiştir. Çimli ve Çelik'in (2019:89) çalışmasında aynı şekilde eğitim durumu ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özdeşleşme ile ilgili olarak da bizim araştırmamızı desteklemeyen farklı sonuçlar bulunmaktadır. Örneğin; Barutçu'nun (2015:86) çalışmasında çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim seviyesi yükseldikçe katılımcıların örgütsel özdeşleşmelerinin de yükseldiği ortaya çıkmıştır. Yılmaz'ın (2018:82) çalışmasında bu durumun tam tersi bir sonuç elde edilmiştir. Eğitim seviyesi yükseldikçe katılımcıların örgütsel özdeşleşmelerinin düştüğü ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak eğitim düzeyinin artması bireylerin beklentilerini de etkileyeceği için bu durum örgütle özdeşleşmelerinin de olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır.

Demografik özelliklerden mesleki kıdemin ise katılımcıların duyguların değerlendirilmesi boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği bunun yanı sıra duyguların kontrolü ile örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Mesleki kıdem açısından 6-15 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların duyguların değerlendirilmesi algılarının 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılardan daha yüksek olduğu yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu nedenle mesleki kıdeme sahip çalışanların

duygularını değerlendirebilme konusunda daha başarılı olduklarını, mesleki kıdem arttıkça çalışanların duygularını daha iyi analiz ettiklerini söylemek mümkündür. Buna karşın kurumdaki kıdem açısından katılımcıların duygusal zekânın alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde kıdem ile ilgili çalışmalar incelendiğinde Güngör (2019:85), Güler (2006:99) ve Adiloğulları'nın (2013:40) çalışmalarında katılımcıların duygusal zekâları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Kıdemin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediğini ortaya çıkaran çalışmalar bulunmaktadır.(Bartel, 2001:379; İşcan, 2006:173; Akbaş ve Çetin, 2015:93-94).Sonuç olarak, katılımcıların örgütte çalışma süreleri arttıkça örgütsel özdeşleşmelerinin de artış gösterdiği gözlenmiştir.

Araştırma sonucu ile ilgili genel bir değerlendirme yapacak olursak, üniversite çalışanları açısından demografik özellikler değerlendirildiğinde çalışanların duygusal zekâ algılarının sadece cinsiyet ve mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği bunun yanı sıra yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kurumdaki kıdeme göre herhangi bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşme algılarının ise demografik özelliklere göre herhangi bir değişiklik göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucuna göre katılımcıların duygusal zekâ algılarının, örgütsel özdeşleşmelerini pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

ÖNERİLER

Hizmet sektöründe önemli bir yeri bulunan üniversitelerin rekabet avantajı sağlamasında, başta eğitim- öğretim olmak üzere bütün faaliyetleri başarılı ve kaliteli bir şekilde gerçekleştirebilmelerinde, gelişen teknolojiye ve hızlı değişimlere kısa sürede uyum sağlayabilmeleri önemli bir husustur. Bu hızlı değişimlerin gerçekleştirilmesi; uyumlu ve etkin çalışan, motivasyonu yüksek, işbirlikçi yaklaşımda bulunarak ekip çalışmasına önem veren, örgüt kaynaklarını etkin kullanan, örgüt menfaatlerini göz önünde bulunduran ve en önemlisi de kendini çalıştığı örgüte ait hisseden iş görenler sayesinde mümkün olmaktadır. Duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşmenin önemini oluşturan yukarıdaki özellikler, üniversitede çalışan akademik ve idari personel açısından da büyük bir öneme sahiptir. Günümüzde çalışanların iş performanslarındaki başarının tek başına yeterli olmadığı bunun yanı sıra insan ilişkilerindeki başarı ve yeteneklerinin de hizmet kalitesinin artmasında rol oynadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle personel ve öğrencilerin yoğun olduğu üniversitelerde insan ilişkilerinin doğru yürütülmesi diğer sektörlere göre daha hayati bir öneme sahiptir. İnsan ilişkilerinde başarıyı yakalayabilmek için bireylerin duygusal zekâ düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Çünkü

yüksek duygusal zekâya sahip bireyler, zorluklar karşısında bile pozitif bakış açısıyla yoluna devam ederek, stres ve çatışma durumlarını başarıyla yöneterek aynı zamanda etrafıyla etkileşim halinde bulunarak başarılı bir çalışma hayatı sürdüreceklerdir. Duygusal zekâsı düşük bireyler ise iş performansı konusunda her ne kadar başarılı olursa olsunlar, insan ilişkilerinde de aynı başarıyı sergileyemedikleri için zorluklar ile karşı karşıya kalmaları kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle insan odaklı çalışma sistemi içerisinde bulunan üniversitelerde çalışan personelin duygusal zekâlarının geliştirilmesi amacıyla; eğitim programları, kurs, seminer, workshop vb. faaliyetler periyodik aralıklarla düzenlenebilir. Bununla birlikte çalışanların çevreleri ve birbiri ile sosyalleşebileceği aynı zamanda stres ortamından uzaklaşmalarını sağlayacak ve motivasyonlarını yükseltecek piknik, gezi ve çeşitli spor faaliyetleri düzenlenebilir.

Çalışanların örgütü ile özdeşleşmelerinin sağlanması da, duygusal zekâ gibi kaliteli hizmet üretilmesinde önemli bir yere sahiptir. Çünkü çalıştığı örgüte karşı yüksek aidiyet duygusu hissetmesi ve kendini bulunduğu örgütün bir parçası olarak görmesi bireylerin hem işini severek yapmasına, hem de iş performansını daha yüksek seviyelere çıkarabilmesine ortam hazırlayacaktır. Bu durumun tam tersi çalıştığı örgütte adaletin uygulanmadığını düşünen, kendisine değer verilmediğini hisseden bireylerin örgütleriyle özdeşleşmeleri pek mümkün görülmemektedir. Bu durum ise çalışanlarda isteksizlik, iş performansında düşüş, stres vb. olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Bu nedenle çalışanların örgütüyle özdeşleşmelerine zemin hazırlamak ve özdeşleşmeyi arttırmak için başta üniversite yöneticileri ve yetkili diğer kişilerin, örgütlerde çalışan bütün personelin çalışma şartlarının iyileştirilmesine, iş yerlerinde gerekli adaletin sağlanmasına ve liyakata uygun şekilde davranılmasına özen göstermeleri gerekmektedir.

Alanyazına bakıldığında duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ikili ilişkiyi araştıran yeterli kaynak bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte benzer çalışmalar farklı sektörler için de ele alındığında bireylerin duygusal zekâ ve örgütsel özdeşleşmelerinin örgütler açısından önemi daha ayrıntılı bir şekilde ortaya çıkacaktır. Böylece bu kavramların çalışma hayatında geliştirilmesine yönelik fikirlerin ortaya çıkmasına katkı sağlayacaktır. Gelecek çalışmalarda örgütsel özdeşleşme ve duygusal zekâ ilişkisine farklı değişkenler eklenmesi, bu değişkenlerin kamu ve özel sektör bazında araştırılarak sonuçların karşılaştırılması da alana katkı sağlayacaktır ve daha büyük örneklem net sonuçlar almayı kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

Acar, F. T. (2001). *Duygusal Zeka Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Adiloğulları, G. E. (2013). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Duygusal Zeka İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Ak Sütlü, S. (2013). *Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zeka ve Tükenmişlik İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akbaba, M. (2018). Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmenin İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(9), 320-330.

Akbaş, E. (2006). *İstanbul İli Fatih İlçesi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akbaş, T. T., & Çetin, A. (2015). İş Tatmini ve Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 81-101.

Akçay, C., & Çoruk, A. (2012). Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi:Kavramsal Bir İnceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.

Akyüz, N. E. (2014). *Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Ankara Ptt Başmüdürlüğü Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray: Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alpar, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler* (3 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Altunışık, R. vd. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı* . Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Araz, A., & Erkuş, A. (2014). Duygu Dışavurum Tarzlarının Kavramsallaştırılması ve Ölçümü: Bir Envanter Geliştirme Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(74), 50-56.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

Aslan, Ş. (2009). *Duygusal Zeka ve Dönüşümcü, Etkileşimci Liderlik*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Aslan, Ş. (2013). *Duygusal Zeka Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi.

Atakışi, C. (2020). *Lider Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kars: Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Avcı, Ö. (2017). *Duygusal Zeka ve İletişim* (1 b.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Azar, A. (2006). Lisede Seçilen Alan ve ÖSS Alan Puanları İle Çoklu Zeka Profilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*(46), 157-174.

Aziz, A. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri* (9 b.). Ankara: Nobel Yayınları.

Bacanlı, H. (2002). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayınları.

Balaban, S. (2018). *Kriz Yönetiminde Liderlik ve Liderlik Özelliklerinin Kriz Yönetimine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Basılmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Gelişim Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotioanl-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.

Bartel, C. A. (2001). Social Comparisons in Boundary-Spanning Work: Effects of Community Outreach on Members, Organizational Identity and Identification. *Administrative Science Quarterly*, 46, 379-413.

Barutçu, K. (2015). *Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Basılmış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baş, T. (2010). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başar, U. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: T.C. Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.

- Başaran, İ. E.** (2000). *Örgütsel Davranış* (3 b.). Ankara: Feryal Matbaası.
- Batmaz, M. C.** (2020). *Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Ücret Tatmininin Rolü ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beğenirbaş, M., & Basım, H.** (2013). Duygusal Emekte Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü:Görgül Bir Araştırma. *Cankaya University Journal Of Humanities And Social Sciences*, 10(1), 45-57.
- Bhattacharya, C., & Sen, S.** (2003). Consumer-Company Identification: A Framework For Understanding Consumers Relationships With Companies. *Journal Of Marketing*(67), 76-88.
- Bhattacharya, C., Hayagreeva, R., & Ann Glynn, M.** (1995). Understanding The Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates Among Art Museum Members. *Journal Of Marketing*, 59(4), 46-57.
- Biçim, F.** (2019). *Örgütsel Özdeşleşmenin Sanal Kayıta Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kars: Kafkas Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilen, M.** (2014). *Duygudan Eyleme İletişim*. Ankara: BRC Ofset.
- Bilgin, N.** (1995). *Kollektif Kimlik*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bozçalı, Ü. C.** (2020). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Özdeşleşmeye ve Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi* . (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükoztürk, Ş. vd.** (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (14 b.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D.** (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Cheung, M. F., & Law, M. C.** (2008). Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong. *Asia Pacific Business Review*, 14(2), 213-231.
- Cooper, R., & Sawaf, A.** (2000). *Liderlikte Duygusal Zeka*. (Z. B. Ayman, & B. Sancar, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Cooper, R., & Sawaf, A.** (2003). *Liderlikte Duygusal Zeka*. (Z. Ayman, & B. Sancar, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çakar, N. D., & Yıldız, S.** (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi:"Algılanan Örgütsel Destek " Bir Ara Değişken Mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çakar, U., & Arbak, Y.** (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3).
- Çakınberk, A., Derin , N., & Demirel, E.** (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çakır, E.** (2019). *İşletme Çalışanlarında Pozitif ve Negatif Düşünceler İle Örgütsel Özdeşleşmenin İşgücü Verimliliğine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çanak, M., & Avcı, Ö. Y.** (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişim Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*(7), 91-110.
- Çetinkaya, M., & Çimenci, S.** (2014). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü:Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Çetinkaya, Ö., & Alparlan, A. M.** (2011). Duygusal Zekâ'nın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi:Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 363-377.
- Çimenci, S.** (2013). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çimli, S., & Çelik, M.** (2019). Çalışanların Duygusal Zeka Düzeylerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 80-92.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Akdaş, K.** (2016). İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset,Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 121-136.

- Çırakoğlu, H.** (2010). *Örgütsel Özdeşleşme ve İş Doyumu İlişkisi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çüçen, M.** (2014). *Duygusal Zeka İle Bütüncül Performansın Bir Unsuru Olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, M.** (2008). *Duygusal Zekanızı Ölçün*. (S. Silahlı, Çev.) İstanbul: Alfa Yayınları.
- Delice, M., & Günbeyi, M.** (2013). Duygusal Zeka ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi:Polis Teşkilatı Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-238.
- Demirtaş, H. A.** (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar. *The Social Identity Theory, Essential*, 1(1), 123-144.
- Demirtaş, M.** (2010). Örgütsel İletişimin Verimlilik Ve Etkinliğinde Yararlanılan İletişim Araçları Ve Halkla İlişkiler Filmleri Örneği. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 28(1), 411-444.
- Dirin, İ.** (2014). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi:TRB-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, N.** (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S.** (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi*, (1 b.). İstanbul: Kare Yayınları.
- Dökmen, Ü.** (2005). *İletişim Çalışmaları ve Empati* (34 b.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Durmuş, H.** (2015). *Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C.** (1994). "Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Düzgün, E.** (2017). *Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Etkisi :Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Edwards, M.** (2005). "Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Eisenberger, R. vd.** (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C.** (2001). Defining Who You Are By What You're Not.: *Organizational Disidentification and the National Rifle Association. Organizations Science*, 12(4), 393-413.
- Ercan , İ., & Kan, İ.** (2004). Ölçeklerde Güvenirlilik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erdeniz, C.** (2019). *İletişim Doyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkuş, A., & Günlü, E.** (2008). Duygusal Zekanın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 9(2), 187-209.
- Ertürk, A.** (2003). *Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.* (Doktora Tezi). Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Feldman, R.** (1996). *Understanding Psychology.* ABD: McGraw Hill.
- Fernandez, P., Berrocal, & Extremera, N.** (2006). Emotional intelligence: A Theoretical and Empirical Review of Its First 15 Years of History. *Psicothema*, 18, 7-12.
- Field, A.** (2009). *Discovering Statistics Using Spss :Introducing Statistical Method (3rd ed.).* Thousand Oaks: CA: Sage.
- Freeland, E. M.** (2007). *A Comparison Of Emotioanl Intelligence and Personality Factors: Two Consept or One?.* (Doktora Tezi). Oklahoma University ,Graduate College .
- Geçgel, S.** (2011). *Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray: Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Goleman, D.** (1995). *Duygusal Zeka* (29 b.). (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D.** (2000). *İş Başında Duygusal Zeka.* İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D.** (2013). *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?(Emotional İntelligence -Why it can matter more than IQ).* (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.

- Goleman, D.** (2014). *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* (39 b.). (B. Seçkin Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D.** (2016a). *Duygusal Zeka:EQ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* (36 b.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D.** (2016b). *İşbaşında Duygusal Zeka* (16 b.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D.** (2019). *Duygusal Zeka Neden IQ' dan Daha Önemlidir?* (B. Seçkin Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Göçet, E.** (2006). *Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki İlişki.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) . Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gök, B.** (2020). *Yönetim Kurulunun İtibarı, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Faaliyetlerden Etkilenen Tarafların Aidiyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma.*(Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göze, E.** (2021). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşmenin Whistleblowing (Bilgi İfşası) Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde Bir Araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, A.** (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki İncelenmesi* . (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngör, M.** (2019). *Duygusal Zekanın Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma* .(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S., & Şahin, F.** (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3 b.). Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F.** (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz* (4 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M.** (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.

Güven, G. (2020). *Duygusal Zekanın Hizmetkar Liderliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma* .(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi ,Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Haslam, S., Eggins, R., & Reynolds, K. (2003). The Aspire Model:Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 83-113.

İslamoğlu, A. (2011). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Beta Yayınları.

İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(11), 160-177.

İşcan, Ö., & Karabey, C. (2009). *Örgütsel Özdeşleşme*. (Editörler :A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür.). *Çalışma Yaşamında Davranış :Güncel Yaklaşımlar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Jawlik, A. (2016). *Statistics from A to Z : Confusing Concepts Clarified*. John Wiley & Sons.

Jones, C., & Volpe, E. H. (2011). Organizational Identification: Extending Our Understanding of Social Identities Through Social Networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434.

Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (4 b.). Ankara: Asil Yayın.

Kalyoncu, Z. (2011). *Duygusal Zekâ ile Örgütten Kaynaklanan Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:Hemşireler Üzerinde Bir İnceleme*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara:Hacettepe Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kara, H. (2016). Örgüt İçi Paylaşılan Duygusal Zeka Düzeyleri ve Anlamlarının Tahmini: Kuram ve Modele Dayalı Bir Araştırmanın Sonuçları. *Journal of Strategic Research in Social Science*, 2(4), 119-132.

Karabey, C. N. (2005). *Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karaman, P.** (2009). *Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N.** (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavcar, B.** (2011). *Duygusal Zeka İle Akademik Başarı ve Bazı Demografik Değişkenlerin İlişkileri: Bir Devlet Üniversitesi Örneği*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kieffer, K.** (1998). *Orthogonal Versus Oblique Factor Rotation: A Review of the Literature Regarding the Pros and Cons*. New Orleans.
- Kılıç, G.** (2019). *Duygusal Zeka Mesleki Stres İlişkisinin Duygusal Emeğin Aracılık Etkisi Bağlamında Okunması: Elazığ Sağlık Çalışanları Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı.
- Kılıç, S., Doğan, S., & Demiral, Ö.** (2007). Kurumların Başarısında Duygusal Zekanın Yeri ve Önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 209-230.
- Kırcaali İftar, G., & vd.** (1999). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları).
- Kline, P.** (1991). *İntelligence- The Psychometric View*.
- Koçak, R.** (2002). Aleksitimi: Kuramsal Çerçeve Tedavi Yaklaşımları ve İlgili Araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2), 183-212.
- Konrad, S., & Hendl, C.** (2003). *Duygularla Güçlenmek*. (M. Taştan, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Korkmaz, O., Aydemir, S., & Uysal, H. T.** (2017). Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Örgüte Hâkim Kurum Kültürünün Etkisi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 62-81.
- Köksal, A., & İşmen Gazioğlu, A.** (2007). Ergenlerde Duygusal Zekâ ve Karar Verme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*(7), 133-146.
- Kreiner, G., & Ashforth, B.** (2004). Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 25, 1-27.
- Kulaksızoğlu, A.** (2004). *Ergenlik Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Kürü, S. A.** (2020). Prosedürel Adalet Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Etik Liderliğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3895-3913.
- Laçinel, A.** (2019). *Yöneticilerde Duygusal Zeka İle Otantik Liderlik Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Biruni Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Law, K., Wong, C., & Song, L.** (2004). *The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility For Management Studies*. *Journal of Applied Psychology*, 89.
- Lazarus, R. S.** (1982). Thoughts on The Relations Between Emotion and Cognition. *American Psychologist*, (37), 1019-1024.
- Lee, S.** (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Lopes, P. vd.** (2004). Emotional Intelligence and Social Interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 1018-1034.
- Lorcu, F.** (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mael, F., & Ashforth, B. E.** (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- March, J., & Simon, H.** (1975). *Örgütler*. (Ömer Bozkurt, & O. Onaran, Çev.) Ankara: Todaye Yayınları, Sevinç Matbaası.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R.** (2004). *Emotional Intelligence: Science And Myth*. MIT Press, London.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D.** (2000a). *Models Of Emotional Intelligence*". (R. J. Sternberg, Dü.) New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J., & Salovey, P.** (1995). Emotional Intelligence and the Construction and Regulation of Feelings. *Applied & Preventive Psychology*(4), 197-208.
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P.** (1999). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards For an Intelligence". *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P.** (2000b). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.

- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D.** (1997). The multifactor emotional Intelligence scale. Erişim Adresi: <http://www.eiconsortium.org/measures/meis.htm> [Erişim Tarihi: 19/02/2007].
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D.** (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Mert, M.** (2016). *SPSS STATA Yatay Kesit Veri Analizi Bilgisayar Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meşe, G.** (1991). *Çeşitli Sosyo-Kültürel Gruplarda Kültürel veya Sosyal Kimlik Olgusunun İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mete, F., & Akpınar, K. D.** (2013). Dil Öğretimi ve Duygusal Zeka. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 2(5), 73-85.
- Morçin, S. E.** (2015). *Dönüştürücü/Etkileşimci Liderliğin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mumcuoğlu, Ö.** (2002). *Bar-On Duygusal Zeka Testinin Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Nakip, M.** (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar (2 b.)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nartgün, Ş. S., & Taşkın, S.** (2017). Relationship Between Teacher Views on Levels of Organizational Support-Organizational Identification and Climate of Initiative. *Universal Journal of Educational Research*, 5(11), 1940-1954.
- Nazlı, S.** (2013). *Hemşirelerde Duygusal Zeka ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konya İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Okşit, Ç.** (2018). *Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Önal, M.** (2010). Eğitim İşgörenlerinin Duygusal Zekaları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öner, K.** (2019). Girişimcinin Yeni Özelliği Duygusal Zeka, Cinsiyet Algısı ve Girişimcilik Arasındaki İlişki:Fırat Üniversitesi İİBF Örneği. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Elazığ: Fırat Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, H. U.** (2012). Birey-örgüt değerleri arasındaki uyumun örgütle özdeşleşme ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*(15), 25-39.
- Özdemir, A.** (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *TSA Dergisi*, 14(1), 237-250.
- Özdemir, A.** (2010). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. Beta Yayınları.
- Özgür, M.** (2019). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İKY Uygulamalarının Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Etkileri Üzerine Bir Arştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, E.** (2020). *Duygu Yönetim Becerileri İle Duygusal Emek Davranışlarının Okulun Duygusal İklimi Üzerindeki Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pallant, J.** (2016). *SPSS Kullanma Kılavuzu :SPSS İle Adım Adım Veri Analizi*. (S. Balcı, & B. Ahi, Çev.) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pamukoğlu, E.** (2004). Duygusal Zekanın Yönetici Etkinliğindeki Rolünün Kadın Yöneticiler Bağlamında İncelenmesi ve Bir Araştırma. (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Podnar, K.** (2011). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Organizational Commitment: An Empirical Examination. 48(6), 1611-1627. *Teorija in Praska*.
- Polat, M.** (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*.(Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, M., & Meydan, C. H.** (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

- Polat, S.** (2011). Üniversite Öğrencilerine Göre Kocaeli Üniversitesi'nin Örgütsel İmajı. *Eğitim Ve Bilim*, 36(160), 105-119.
- Porter, L., & Steers, R.** (1973). Organizational Work and Personnel Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-173.
- Ravasi, D., & Schultz, M.** (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49, 433-458.
- Reade, C.** (2001). Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to The Local Subsidiary and The Global Organization. *Int. J. of Human Resoune Management*, 12(8), 1269-1291.
- Riketta, M.** (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Salant, P., & Dillman, D.** (1994). *How To Conduct Your Own Survey*. Newyork: John Wiley & Sons. Inc.
- Salovey , P., Lopes, P., & Straus, R.** (2003). Emotinal Intelligence, Personality, and The Perceived Quality Of Social Relationships. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 641-658.
- Salovey, P., & Mayer, J. D.** (1989-1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., & Caruso, D. R.** (2001). *Emotional Intelligence As a Standart Intelligence, Emotion, 1*.
- Scott, C., Corman, S., & Cheney, G.** (1998). Development of A Structural Model of Identification in the Organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Serinkan, C., & Tülü, M.** (2021). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Pamukkale Üniversitesindeki İdari Personele Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 48-70.
- Serter, K.** (2019). "Yerel Yönetimler ve Gençlik Hizmetleri Spor Müdürlüğü"nde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Simon, H., Smithburg, D., & Thompson, V.** (1980). *Kamu Yönetimi* (4 b.). (C. Mihçioğlu, Çev.) Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Sirem, S.** (2009). *Duygusal Zeka Düzeyi ve İş Tatmini İlişkisinin Analizi: Afyonkarahisar İli Kamu Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Smidts, A. vd.** (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1051-1062.
- Somuncuoğlu, D.** (2005). Duygusal Zeka Yeterliliklerinin Kuramsal Çerçevesi ve Eğitimdeki Rolü. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*(11), 269-293.
- Spears , R., & Haslam, S.** (1997). Stereotyping and the Burden of Cognitive Load. *The Social Psychology of Stereotyping and Group Life Der. R. Spears, v .d. . Oxford:Blackwell.*, 171-207.
- Stanimirovic, R., & Hanrahan, S.** (2012). Examining the Dimensional Structure and Factorial Validity of The Bar-On Emotional Quotient Inventory In A Sample Of Male Athletes. *Psychology of Sport and Exercise*(13), 44-50.
- Stoner, J., & Gallagher, V. C.** (2011). The Glass Is Half Full:The Positive Effects Of Organizational Identification For Employees Higher In Negative Affectivity. *Journal Of Applied Social Psychology*, 41(7), 1973-1817.
- Suhr, D.** (2006). "Exploratory or Confirmatory Factor Analysis?". 1-17.
- Şahin, F.** (2007). Duygusal Zeka:Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Şanlı, Ö., & Arabacı, İ.** (2016). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 443-458.
- Şen, B.** (2018). *Metaforlarla Duygusal Zeka Evde,Okulda ve İş Yaşamında*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tajfel, H. E.** (1978). *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H. E., & Turner, J. C.** (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior-Key Readings in Social Psychology. *Political Psychology, New York, Psychology Press*, 276-293.

Taşkın, S. (2016). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and Its Use. *Harper's Magazine*(140), 227-235.

Tingaz, E. O. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği İle Bazı Öğretmen Adaylarının Duygusal Zeka ve Mutluluklarının Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tok, S. (2008). *Performans Sporcusu ve Spor Yapmayan Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zeka İle Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması : (Doktora Tezi)*. İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tokgöz, E. (2012). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*.: (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tuğrul, C. (1999). Duygusal Zeka. *Klinik Psikiyatri*(1), 12-20.

Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.

Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Adaletin Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 143-166.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.

Türk Dil Kurumu. (2019). [Erişim: 27.01.2019, <http://www.tdk.gov.tr/>] adresinden alındı

Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tüzün, İ., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.

- Van Dick, R., & Wagner, U.** (2002). Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 11(2), 129-149.
- Van Knippenberg, D., Schie, V., & E.C.M.** (2000). Foci and Correlates of Organizational Identification”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(2), 137-147.
- Yağar, F.** (2016). *Duygusal Zekâ, İzlenim Yönetimi ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler*. (Doktora Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Yakın, B.** (2017). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*. (Yüksek lisan Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Yalçın, K.** (2017). *Duygusal Zekanın İş Performansına Etkileri: Ankara Pursaklar İlçesindeki Otomotiv Yetkili Bayileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşloğlu, M.** (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yaylacı, G. Ö.** (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E.** (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*(1), 14-28.
- Yılmaz Karabulutlu, E., Yılmaz, S., & Yurttaş, A.** (2011). Öğrencilerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(2), 75-79.
- Yılmaz, F.** (2018). Çağrı Merkezi Çalışanlarında Duygusal Zekanın Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*(67), 73-85.
- Yılmaz, M.** (2019). *Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Medya Kullanım ve Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu " Duygusal zekâ ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite çalışanları üzerine bir araştırma" konulu yüksek lisans tez çalışmam için hazırlanmıştır.

Sizlerden yanıtlamanızı istediğimiz bu anket formu , “Duygusal Zekâ Ölçeği” ve “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Size uygun olan kutucuğa (X) işareti koymanız yeterlidir. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Anket sorularına verilen cevaplardan elde edilen bilgilerin gizli kalacağını, verilerin sadece tezin amacına uygun olarak değerlendirileceğini ve anketi dolduranların kimlik bilgilerinin saklı tutulacağını önemle belirterek, araştırmamıza yapacağınız katkıdan dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.

Saygılarımla

Seçil AYHAN

İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

- Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
- Medeni Durumunuz : Evli Bekâr
- Yaşınız : 20 yaş ve altı 21-30 31-40 41-50 50 ve üstü
- Eğitim Durumunuz: İlköğretim Lise Önlisans Lisans Lisansüstü
- Mesleki Kıdeminiz : 1-5 yıl 6-15 yıl 16-25 yıl 26 yıl ve üstü
- Kurumdaki Kıdeminiz : 1-5 yıl 6-15 yıl 16-25 yıl 26 yıl ve üstü

DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1	Belirli hisleri niçin yaşadığımı anlamada oldukça yetenekliyimdir.					
2	Duygularımı çok iyi anlarım.					
3	Kendimi nasıl hissettiğimi anlarım.					
4	Mutlu olup olmadığımın farkındayım.					
5	Arkadaşlarımın duygularını davranışlarından anlarım.					
6	Diğer kişilerin duygularını iyi gözlemlerim.					
7	Diğer kişilerin duygularına hassasiyet gösteririm.					
8	İnsanların duygularını iyi anlarım.					
9	Kendime ait hedefler belirler ve onları başarmak için elimden geleni yaparım.					
10	Kendimi uzman/yetenekli bir kişi olarak görürüm.					
11	Başkalarından ziyade kendimi motive ederim.					
12	En iyisine ulaşmak için kendimi motive ederim.					
13	Zorluklar karşısında öfkemi kontrol edebilirim.					
14	Duygularımı kontrolde oldukça yetenekliyimdir.					
15	Çok kızgın olduğumda hızlı bir şekilde öfkemi yatıştırabilirim.					
16	Duygularımı kontrolde oldukça iyiyimdir.					

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ		(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1	Biri çalıştığım kurumu eleştirirse bunu kişisel hakaret olarak algılarım.					
2	İnsanların çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için çok önemlidir.					
3	Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle “biz” ifadesini kullanırım.					
4	Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımlarım gibi hissederim.					
5	Biri çalıştığım kurumu övdüğünde bunu kendime iltifat edilmiş gibi hissederim					
6	Medyada çalıştığım kuruma yönelik bir eleştiri olursa bundan rahatsızlık duyarım.					