



**ÇALIŞANLARDA TUTUMSAL BAĞLILIK İLE
DUYGUSAL ZEKÂNIN ÖZBİLİNÇ ALT BOYUTU
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Haci GÜRKAN
Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU
2016
Her Hakkı Saklıdır

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Hacı GÜRKAN

ÇALIŞANLARDA TUTUMSAL BAĞLILIK İLE DUYGUSAL
ZEKÂNIN ÖZBİLİNÇ ALT BOYUTU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU

ERZURUM-2016



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEZ BEYAN FORMU



12.07.2016

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Çalışanlarda Tutumsal Bağlılık ve Duygusal Zekânın Özbilinç Alt Boyutu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin/Raporumun ..3.. yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

12.07.2016

Hacı GÜRKAN



**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat Timuroğlu danışmanlığında, Hacı GÜRKAN tarafından hazırlanan bu çalışma 12 / 07 / 2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat Timuroğlu

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. / /

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
KISALTMALAR.....	VI
TABLolar.....	VII
TEŞEKKÜR.....	IX
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM TEORİK ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	3
1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	4
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırması.....	5
1.1.2.1. Tutumsal Bağlılık.....	5
1.1.2.1.1. Etzioni Yaklaşımı.....	5
1.1.2.1.1.1. Ahlâki (Moral) Bağlılık.....	6
1.1.2.1.1.2. Hesapçı Bağlılık.....	6
1.1.2.1.1.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık.....	6
1.1.2.1.2. Kanter Yaklaşımı.....	6
1.1.2.1.2.1. Devama Yönelik Bağlılık.....	6
1.1.2.1.2.2. Kenetlenme Bağlılığı.....	7
1.1.2.1.2.3. Kontrol Bağlılığı.....	7
1.1.2.1.3. O'Relly III ve Chatman Yaklaşımı.....	7
1.1.2.1.3.1. Uyum.....	8
1.1.2.1.3.2. Özdeşleşme.....	8
1.1.2.1.3.3. İçselleştirme.....	8
1.1.2.1.4. Mowday, Porter ve Steers Yaklaşımı.....	8
1.1.2.1.5. Wiener Yaklaşımı.....	9
1.1.2.1.6. Katz ve Kahn Yaklaşımı.....	9
1.1.2.1.7. Penley ve Gould Yaklaşımı.....	9
1.1.2.1.7.1. Ahlâki Bağlılık.....	9
1.1.2.1.7.2. Çıkarıcı Bağlılık.....	10
1.1.2.1.7.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık.....	10
1.1.2.1.8. Allen ve Meyer Yaklaşımı.....	10
1.1.2.1.8.1. Duygusal Bağlılık.....	11
1.1.2.1.8.2. Devam Bağlılığı.....	11
1.1.2.1.8.3. Normatif Bağlılık.....	12
1.1.2.1.9. Balcı Yaklaşımı.....	12
1.1.2.1.9.1 Uyum.....	13
1.1.2.1.9.2. Özdeşleşme.....	13
1.1.2.1.9.3. İçselleştirme.....	13
1.1.2.1.10. Buchanan II Yaklaşımı.....	13
1.1.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	14
1.1.2.2.1. Becker'in Taraf Tutma Yaklaşımı.....	15
1.1.2.2.2. Salancik Yaklaşımı.....	16
1.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	17
1.1.3.1. Kişisel Faktörler.....	17

1.1.3.1.1. Yaş.....	18
1.1.3.1.2. Cinsiyet.....	18
1.1.3.1.3. Eğitim Düzeyi.....	20
1.1.3.1.4. Kıdem.....	20
1.1.3.1.5. Medeni Durum.....	21
1.1.3.2. Örgütsel Faktörler.....	21
1.1.3.2.1. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı.....	21
1.1.3.2.2. Örgüt Kültürü.....	22
1.1.3.2.3. Ücret ve Ödüllendirme Sistemi.....	22
1.1.3.2.4. İşgörene Verilen Önem.....	23
1.1.3.2.5. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması.....	23
1.1.3.2.6. Yönetim ve Liderlik.....	24
1.1.3.2.7. Örgütsel Adalet.....	24
1.1.3.2.8. Örgütsel Güven.....	25
1.1.3.2.9. Örgütsel Ödüller.....	25
1.1.3.2.10. Takım Çalışması.....	26
1.1.3.2.11. Yükselme Olanakları.....	26
1.1.3.2.12. İş Tatmini.....	26
1.1.3.3. Çevresel Faktörler.....	27
1.1.3.3.1. Profesyonellik.....	27
1.1.3.3.2. Yeni İş Bulma İmkânları.....	27
1.1.4. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Benzer Kavramlar.....	28
1.1.4.1. Mesleğe Bağlılık.....	28
1.1.4.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	29
1.1.4.3. Örgüte Sadakat.....	30
1.1.4.4. İşe Bağlılık.....	30
1.1.4.5. İtaat.....	30
1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	31
1.1.5.1. Düşük Dereceli Bağlılık.....	31
1.1.5.2. Orta Dereceli Bağlılık.....	32
1.1.5.3. Yüksek Dereceli Bağlılık.....	33
1.2. DUYGUSAL ZEKÂ.....	33
1.2.1. Duygu Kavramı.....	33
1.2.2. Zekâ Kavramı.....	34
1.2.3. Duygusal Zekânın Tanımı.....	35
1.2.4. Duygusal Zekâ Modelleri.....	37
1.2.4.1. Mayer ve Salovey'in Duygusal Zekâ Modeli.....	37
1.2.4.1.1. Duyguyu Algılamak.....	38
1.2.4.1.2. Duyguyla Düşünceyi Desteklemek.....	38
1.2.4.1.3. Duyguyu Anlamak.....	38
1.2.4.1.4. Duyguyu Yönetmek.....	39
1.2.4.2. Bar-on'un Duygusal Zekâ Modeli.....	39
1.2.4.2.1. Kişisel Farkındalık Boyutu.....	40
1.2.4.2.2. Kişilerarası İlişkiler Boyutu.....	41
1.2.4.2.3. Çevresel Uyum Boyutu.....	41
1.2.4.2.4. Stres Yönetimi Boyutu.....	41
1.2.4.2.5. Genel Ruh Hali Boyutu.....	41
1.2.4.3. Cooper ve Sawaf'ın Duygusal Zekâ Modeli.....	41

1.2.4.3.1. Duyguları Öğrenmek.....	42
1.2.4.3.2. Duygusal Zindelik.....	42
1.2.4.3.3. Duygusal Derinlik.....	43
1.2.4.3.4. Duygusal Simya.....	43
1.2.4.4. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli.....	44
1.2.4.4.1. Özbilinç.....	46
1.2.4.4.2. Duyguları Yönetme.....	46
1.2.4.4.3. Kendi Kendini Motive Etmek.....	46
1.2.4.4.4. Empati.....	47
1.2.4.4.5. Sosyal Beceri.....	47
1.2.5. Duygusal Zekânın Özbilinç Alt Boyutu.....	49
1.2.5.1 Özel Özbilinç.....	50
1.2.5.1.1. Kendini Düşünme.....	50
1.2.5.1.2. İçsel Öz farkındalık.....	51
1.2.5.2. Genel Özbilinç.....	51
1.2.5.2.1. Stil Bilinçliliği.....	52
1.2.5.2.2. Görünüm Bilinçliliği.....	52
1.2.5.3. Sosyal Anksiyete.....	52
İKİNCİ BÖLÜM	
ÇALIŞANLARIN ÖZBİLİNÇLERİ İLE TUTUMSAL BAĞLILIKLARI	
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	54
2.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ.....	54
2.3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	56
2.3.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	57
2.3.2. Araştırmanın Örneklem Seçimi.....	57
2.3.3. Verilerin Toplanması.....	57
2.3.4. Ölçeklerin Güvenilirliği.....	58
2.3.5. Ölçeklerin Geçerliliği.....	58
2.4. BULGULAR.....	60
2.4.1. Demografik Bulgular.....	60
2.4.2. Alt Boyutlara Ait İstatistiksel Analiz Sonuçları	61
SONUÇ.....	75
KAYNAKÇA.....	81
EKLER.....	98
ÖZGEÇMİŞ.....	100

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****ÇALIŞANLARDA TUTUMSAL BAĞLILIK İLE DUYGUSAL ZEKÂNIN
ÖZBİLİNÇ ALT BOYUTU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ****Hacı GÜRKAN****Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat TİMÜROĞLU****2016, 100 Sayfa****Jüri: Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK****Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat TİMÜROĞLU****Yrd. Doç. Dr. Fatih YILDIRIM**

Bu çalışmanın amacı, çalışanların özbilinçleri ile tutumsal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Özbilinç ve tutumsal bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik demografik değişkenler de araştırmanın konusu içerisinde incelenecektir.

Araştırma, Hatay İli'nde otomotiv ve endüstri alanında çalışan ASAŞ Filtre Fabrikası çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya 250 çalışandan 159'u katılmıştır. Katılımcılara özbilinç düzeylerini belirlemek amacıyla Fenigstein, Scheier ve Buss (1975) tarafından geliştirilen Akın, Abacı ve Öveç (2007) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Özbilinç Ölçeği, tutumsal bağlılık düzeyini belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Türkiye uyarlamasını Wasti (2000)'nin yaptığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Toplanan anket formlarından 10 tanesinde eksik veya birkaç şık birlikte işaretleme yapıldığından analiz sürecine dâhil edilmemiştir. Verilerin analizinde SPSS 17.0 istatistik programı kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda çalışanın duygusal zekâsının entelektüel zekâ kadar önemli ve özbilinç durumunun tutumsal bağlılık üzerine etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca demografik özellikler olarak eğitim düzeyi ve yaş faktörünün tutumsal bağlılık ve özbilinç alt boyutları üzerinde önemli etkiye sahip olduğu, duygusal zekâ programlarına çalışanları dâhil eden örgütlerin çalışanlarında tutumsal bağlılık düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal zekâ, örgütsel bağlılık, özbilinç, tutumsal bağlılık.

ABSTRACT
MASTER THESIS

**AN INVESTIGATION OF RELATIONSHIP BETWEEN ATTITUDINAL
COMMITMENT AND SUB DIMENSIONS OF SELF-CONSCIOUSNESS OF
EMOTIONAL INTELLIGENCE IN EMPLOYEES.**

Haci GÜRKAN

Advisor: Assist. Prof. Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU

2016, page: 100

Juri: Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK
Assist. Prof. Dr. M. Kürşat TİMURÖĞLU
Assist. Prof. Dr. Fatih YILDIRIM

This study aimed to determine the relationship between self-consciousness and attitudinal commitment of workers. Demographic variables for relations to self-consciousness and attitudinal commitment will be analyzed in this research too.

Research was conducted on the workers at an automotive and industry filter Fabric named ASAŞ in Hatay city. 159 workers participated to the research from all, 250. In order to determine self consciousness levels of participants Self-Consciousness Scale is used which is developed by Fenigstein, Scheier and Buss (1975) and adapted in Turkish by Akın, Abacı ve Öveç (2007). For to measure attitudinal commitment levels Organisational Commitment Scale developed by Meyer, Allen and Smith (1993) and adapted in Turkish by Wasti (2000) is used.

Questionnaires, about 10 of them, which are not signed or multi signed by participants were excluded from analysis. Data were analyzed with SPSS 17.0 statistical programme. In conclusion, it was found that emotional intelligence as important as intellectual intelligence, self consciousness state is effective on attitudinal commitment, demographic specialities are educational level and age factors have great effects on attitudinal commitment and self consciousness subscales, lastly it will increase workers attitudinal commitment if organisations include them in emotional intelligence programmes.

Key Words: Emotionl intelligence, Organisational commitment, Self consciousness, Attitudinal commitment

KISALTMALAR

IQ : Intelligent Quotient (Entelektüel Zekâ)

EI : Emotional Intelligence (Duygusal Zekâ)

EQ : Emotional Quotient (Duygusal Zekâ)

TDK : Türk Dil Kurumu

MEGEP : Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi

SPSS : Statistical Packages for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Duygusal Zekâ Kavramının Tarihsel.....	36
Tablo 1.2. Mayer ve Salovey'in Duygusal Zekâ Modelinin Yapısı.....	39
Tablo 1.3. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli.....	45
Tablo 1.4. Duygusal Zekâ Modelleri.....	48
Tablo 2.1. Özbilinç Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	58
Tablo 2.2. Bağlılık Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	58
Tablo 2.3. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	61
Tablo 2.4. Özbilinç Ölçeği Faktör Analizi.....	62
Tablo 2.5. Özbilinç Alt Ölçeklerine Ait Korelasyon Analizi.....	62
Tablo 2.6. Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi.....	63
Tablo 2.7. Bağlılık Alt Ölçekleri Korelasyon Analizi.....	63
Tablo 2.8. Özbilinç Ölçeği İle Bağlılık Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi.....	63
Tablo 2.9. Genel Korelasyon Tablosu.....	64
Tablo 2.10. Bağlılık Alt Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 2.11. Bağlılık Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 2.11. (Devam) Bağlılık Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 2.12. Özbilinç Alt Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması.....	67
Tablo 2.13. Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 2.13. (Devam) Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 2.13. (Devam) Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 2.14. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	70
Tablo 2.15. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	70
Tablo 2.16. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği ve Sosyal Anksiyete Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	70
Tablo 2.17. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	71
Tablo 2.18. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	71
Tablo 2.19. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	72
Tablo 2.20. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	72
Tablo 2.21. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği ve Sosyal Anksiyete Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	72
Tablo 2.22. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	72
Tablo 2.23. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	72

Tablo 2.24. Normatif Bağıllık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	73
Tablo 2.25. Devam Bağıllığı ve İçsel Öz farkındalık Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	73
Tablo 2.26. Devam Bağıllığı ve İçsel Öz farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna ait Regresyon Analizi.....	73
Tablo 2.27. Devam Bağıllığı ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği ve Sosyal Anksiyete Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	73
Tablo 2.28. Devam Bağıllığı ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	74
Tablo 2.29. Devam Bağıllığı ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	74
Tablo 2.30. Devam Bağıllığı ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi.....	74



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi sırasında bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, içten konuşmaları ve tavırlarıyla beni yönlendiren ve yüreklendiren değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. M. Kürşat TİMÜROĞLU' na sonsuz teşekkür ederim.

Tezin her aşamasında; fikir, destek ve tecrübelerini esirgemeyen eşsiz dost ve insan Yrd. Doç. Dr. Mehtap SÖNMEZ' e, en kıymetli zamanlarını bana destek olmak için harcayan Yrd. Doç. Dr. Emrah AYKORA ve Yrd. Doç. Dr. Oğuz Ayhan KİREÇCİ' ye, engin fikir ve görüşlerinden faydalandığım değerli hocam Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK' a, çevirilerimde ve analizlerimde beni yalnız bırakmayan Öğr. Gör. Erdem AYBAY, Öğr. Gör. Damla AYKORA ve Arş. Gör. Esra AKYÜZ' e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarım sırasında beni motive eden, duygusal anlamda desteklerini hep yanımda hissettiğim kıymetli büyüğüm ve hocam Prof. Dr. Hüseyin TURHAN ile araştırma aşamasında yardımcı olan ASAŞ Filtre Fabrikası yönetici ve çalışanlarına da ayrıca teşekkür ederim.

En zor zamanlarımda yanımda olup, en kötü günlerime ışık tutan, sabır ile bana destek veren eşim Gül ve kızım Beren'e şükranlarımı sunarım.

GİRİŞ

Son zamanlarda küreselleşmenin etkisiyle örgütlerin en temel yeteneklerinden biri olan insan kaynağının örgüte bağlılığı çok daha önemli hale gelmiştir. Örgütün sağlıklı büyümesi ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmesi, çalışanların bilgi ve becerilerinin yanında örgüte gönüllü olarak katkı sağlama istekleriyle de ilişkilidir.

Örgütsel bağlılık, örgütlerin sürdürülebilirliğinin sağlanması noktasında önemli bir yere sahiptir. Örgüt maliyetlerinin azalması, çevresiyle uyum içinde çalışarak üretkenliğini artıran ve sorumluluk düşüncesinde olan çalışanlar sayesinde sağlanabilmektedir. Bu da çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olması ile mümkün olabilmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olması, örgüt yararına davranışlar sergilemelerini ve geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma gibi istenmeyen davranışlardan uzaklaşmalarını sağlayacaktır.

Örgütsel bağlılığı, örgütsel davranışçıların tutumsal bağlılık, sosyal psikologların ise davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaşarak inceledikleri görülmektedir.

Duygu ve düşüncelerin insan becerileri üzerindeki etkileri, başarı için bilişsel zekâ kadar duygusal zekânın da önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Duyguların pek çok alanda olduğu gibi örgütsel yaşam alanlarının da ayrılmaz bir parçası olduğu gerçeğinden hareketle duygusal zekânın örgütün her alanında etkili olabileceği düşünülebilir.

Goleman (2000), duygusal zekânın hayatın her noktasında, özellikle örgütsel alanda, çok önemli olduğunu dile getirmektedir. Etkili performans için büyük önem taşıyan yetilerin % 67'si duygusal yeterliklerde bulunmaktadır. Gereksinim duyduğumuz becerilerin yarısı tekniktir ama diğer yarısı duygusal zekâyla ilgilidir. Tüm dünyada farklı uzmanların yapmış olduğu araştırma sonuçları duygusal zekânın iş hayatında mükemmellik için IQ'dan önce geldiğini göstermektedir. İş hayatında başarılı olmak için IQ'nun tek başına yeterli bir etken olmadığını, EQ seviyesi yüksek bireylerin bu anlamda bir adım daha öne çıktığını gözlemlemek mümkündür.

Duygusal zekânın örgütler tarafından önemi kavrandığında, örgüt süreçlerinde kullanılması ve elde edilecek olumlu sonuçların örgüte rekabet anlamında avantajlar sağlaması mümkün olacaktır.

Özbilinci yüksek bireyler ruh hallerinin farkındadırlar ve olumlu yaklaşımlarda bulunabilirler. Olumsuz ruh hallerini sorun etmeyerek kısa sürede eski ruh hallerine döndürebilirler. Bu kişilerin toplum hayatında pozitif davranışlar sergiledikleri söylenebilir.

Duygusal zekâ yeteneklerinin kullanılabilmesi, öncelikle bireyin kendi duygu ve düşüncelerine ait farkındalığına bağlıdır. Bu da özbilincin önemine işaret etmektedir.

Özbilincin duygusal zekânın en önemli yeteneği ve diğer yeteneklerin varlığının büyük oranda özbilince bağlı olması sebebiyle özbilinç ve tutumsal bağlılık kavramları arasındaki ilişkilerin incelenmesine karar verilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde tutumsal bağlılık kavramı ile duygusal zekâ ve özbilinç kavramları teorik olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmı ise çalışanlara uygulanan yazılı anket yöntemiyle elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonunda elde edilecek olan verilerin özbilinç ve tutumsal bağlılık ilişkisine dair literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEORİK ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık üzerine yıllardır çok sayıda çalışma yapılmasına rağmen tanımlama safhasında net bir sonuca gidilemediği görülmektedir. Bununla ilgili olarak İnce ve Gül (2005) yaptıkları bir çalışmada “işgörenlere ait işe ilişkin bir davranış olan örgütsel bağlılık, bilhassa geçtiğimiz 50 yıl süresince oldukça geniş şekilde ele alınan bir konu olmakla beraber, günümüzde bu kavramın tanımı üzerinde ortak düşünce birliği sağlanamamıştır” ifadesini kullanmışlardır.

Allen ve Meyer (1996) örgütsel bağlılık kavramı için “çalışanların örgüt üyeliklerinin sürekli olması yönünde karar vermelerini sağlayan örgüt ile ilişkilerine bağlı olarak şekillenen davranış” tanımını yapmışlardır (Allen ve Meyer, 1996: 255; Özdevecioğlu 2003: 114).

Örgütsel bağlılık, örgütün sahip olduğu yapı ve hassasiyetleriyle örgütün ilke ve bakış açısının, işgören tarafından benimsenmesi, kabullenilmesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Bu kapsamda işgörenlerin örgüte ait değerleri ne kadar benimsediğini, örgüt ile arasındaki ilişkiye bakış açısını ve örgütün bir parçası olma isteğini ifade etmektedir (Blau ve Boal, 1987: 290).

Bireyin örgütsel bağlılığı, görevi yerine getirme konusunda başarısını artırarak devamsızlık yapmasını engellemekte ve işgücü devir oranının azalmasına katkı yapmaktadır. Örgüt içerisinde gönüllü davranışlarda bulunarak örgütsel yaşama ve sistemin başarısına katkı yapmasını sağlamaktadır (Katz ve Kahn, 1977: 436).

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık tanımının genel olarak “örgüt üyeliğinin devam ettirilmesine duyulan güçlü bir istek”, “örgüt çıkarlarına katkıda bulunmak için çaba göstermeye istekli olma” ya da “örgüte ait amaç, hedef ve değerlere inanarak bunların içselleştirilmesi” şeklinde olduğu görülmektedir (Luthans, 1995: 130; Mowday ve Steers, 1979: 226; Nystedt, Sjöberg ve Hagglund, 1999: 49; Kacmar, Carlson ve Brymer, 1999: 976-977).

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Bireyin verimli çalışabilmesi açısından örgüt amaçlarını benimsemesi ve örgütsel bağlılığın arttırılması günümüzde yönetim ve davranış bilimlerinin popüler konuları arasına girmiştir (İbicioğlu, 2000: 13).

Yapılan araştırmalar işgörenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek olduğunda, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken çok daha fazla olumlu davranışta bulunduklarını, örgütlerinde kalmaya daha istekli olduklarını ve bu sayede örgütleri ile ilişkilerini olumlu yönde geliştirdiklerini göstermektedir (Kök, 2006: 299).

İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek ise örgütleri söz konusu olduğunda “ben” değil “biz” demeyi tercih etmektedirler. Böyle bir davranış, işgörenlerin örgütün başarılı olması adına katkı yapmaya ve örgüt için faydalı olmaya istekli olduklarını göstermektedir (Dereli, 2006: 26; Çulha, 2008: 74).

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi, işgörenlerin tecrübelerini çalışmalarına odaklamalarıyla ilişkilidir. Fakat işgörenlerin görevlerini yapmaya verdikleri emek ve birikimleri, örgüt varlığının sürdürülebilmesi için tek başına yeterli olmamaktadır. Zira örgütlerin güçlenmesi ve buna bağlı olarak büyümesi, işgörenlerin örgüte güçlü duygularla bağlı olmasıyla yakından ilişkilidir. Bu sebeple; işin gereklerine uygun yetenekler kadar, çalışma alanı ile ilgili olumlu yaklaşımların da mevcut olması gerekmektedir. İşgörenlerin örgüt ile ilgili olumlu düşünceleri fazla olduğunda örgütte buna paralel güçlenmektedir. Bu kapsamda örgütlerin örgütsel bağlılık kavramını önemsemesi gerekmektedir (Bolat ve Bolat, 2008: 76).

Olumlu bağlılık gösteren işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine kuvvetli bir şekilde inanmaktadır. Emirlerle ve yasaklara kolayca uyum sağlamak ve kendi üzerine düşen beklentileri de gönüllü olarak karşılamaktadır. Bu duygu ve düşüncedeki üyeler, amaçların istenilen düzeyde gerçekleşmesi yönünde kendilerinden beklenenden daha yoğun çaba göstermekte ve örgütte kalmak için kararlı davranmaktadır. Ayrıca içsel olarak da güdülenmektedirler. İçsel ödüllerin kaynağı, başkaları değil, yapılan eylem ve sonucun başarılı olmasıdır (Balay, 2000: 3; Ertürk, 2014: 44).

Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin bulunduğu örgütler daha başarılı ve verimlidir. Güçlü örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin işten ayrılma, işe geç kalma ya da işe gelmeme gibi istenmeyen davranışları sergileme ihtimalleri oldukça zayıftır.

İşgörenlerin örgüt amaçlarını benimsemesi ve bunlara katkı sağlamaya gayret göstermesi örgüte rekabet avantajı sağlamaktadır. Oluşan pozitif hava sayesinde örgüt de kaliteli elemanlar kazanmakta zorlanmayacaktır (Cengiz, 2000: 513; akt. Akar, 2014: 112).

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık araştırmaları, bağlılık kavramının tutumsal veya davranışsal bir temelden kaynaklandığı yönünde sonuçlar vermektedir ve bu sebeple bağlılığın, davranışsal ve tutumsal olarak iki şekilde incelendiği görülmektedir (Çöl, 2004: 4). Örgütsel davranışçıların tutumsal bağlılık üzerine, sosyal psikologların ise davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaşmaları, örgütsel bağlılık kavramının tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki ayrı şekilde incelenmesi sonucunu doğurmuştur (Movday, Porter ve Steers, 1982: 24; Gül, 2003: 77).

1.1.2.1. Tutumsal Bağlılık

“Tutum, bireyin çevresindeki canlı ya da cansız herhangi bir duruma karşı gösterdiği tepki ön eğilimini ifade eder” (Ceylan, 1998: 72; Baysal ve Tekarslan, 2004: 299). Birey örgütle arasındaki bağ ile ilgili tutumları neticesinde belli davranışları ortaya koyacaktır ya da bu davranışları ortaya koyma konusunda eğilimli olacaktır. Örgütte kalma, devamsızlık ve örgüte faydalı olacak şekilde gayret gösterme gibi davranışlar ve tam tersi davranışlar da bunlar arasında yer almaktadır (İnce ve Gül, 2005: 27).

Tutumsal bağlılık, işgörenin bireysel amaçları ve değerleriyle örgütün amaçları ve değerlerini bir bütün halinde düşünebilmesi neticesinde bu amaç ve değerleri gerçekleştirmek üzere örgütte kalmaya devam etmek istemesine bağlı olarak ortaya çıkar. Dolayısıyla işgörenlerin örgüte bağlanmalarını sağlayan birtakım menfaatlere dayalı bir alışveriş ilişkisinden söz etmek mümkündür (Gül, 2002: 41). Mottaz’a göre tutumsal bağlılık, örgüt ile işgören arasında bulunan bağın değerlendirmeye tabi tutulmasıyla oluşan, örgüte dair bir düşünce ve örgüte duygusal bir yakınlaşmadır (Mottaz, 1986: 214–228; Çulha, 2008: 78).

1.1.2.1.1. Etzioni Yaklaşımı

Etzioni (1975), üyelerinin örgüte yaklaşmasının; örgüt üyeleri üzerindeki güç ve yetkilerinin kaynağını oluşturduğunu ileri sürmektedir. İşgörenlerin örgütün yönergelerine uyumuna dayalı bir sınıflandırma geliştirmiştir. Bu sınıflandırma ahlâki

bağlılık, örgütün amaçları ile özdeşleşmeyi, hesapçı (çıkarlara dayalı) bağlılık, alınan ödüller ve faydalar ile ortaya çıkan bağlılığı zorunlu bağlılık ise örgütün işgörenleri bazı davranışlara zorlaması ile oluşan bağlılığı ifade etmektedir (Newton ve Shore, 1992: 277; Aktaran: Balay, 2000: 15).

Etzioni'ye göre bağlılık; ahlâki, hesapçı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır (Etzioni, 1975: 46).

1.1.2.1.1.1. Ahlâki (Moral) Bağlılık

Örgüte ait amaçlara, örgüt değerleriyle mevcut kurallarına inanma ve bunlarla özdeşleşmenin ifadesidir (Sıgır, 2007: 263). İşgören; işini yapma sebebinin, iş ile örgüt çıkar ve amaçlarına değer vermesi olduğunu düşünmektedir (Schein, 1978: 65-67; Gül, 2002: 43).

1.1.2.1.1.2. Hesapçı Bağlılık

Örgüt üyelerinin yaptıkları katkı karşılığında elde edecekleri kazanımlar sebebiyle örgütlerine duydukları bağlılığı ifade etmektedir (Bayram, 2005: 29).

1.1.2.1.1.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık

Üyelerin karşılaştıkları baskılar neticesinde örgüte karşı olumsuz yönelimleri bulunmasına rağmen başka alternatifleri olmadığından örgütte kalmaya devam etmek zorunda hissetmeleridir (Güçlü, 2006: 16).

1.1.2.1.2. Kanter Yaklaşımı

Kanter, örgütsel bağlılıkla ilgili olarak; “kişilerin enerji ve bağlılıklarını sosyal sisteme aktarmaya istek duymaları ve kendi ihtiyaçlarını karşılamak üzere sosyal sistem ile kişiliklerini birleştirecek etkileşimlerde bulunmalarını” tanımını yapmıştır. Örgütler sosyal sistemlerdir ve kendine özel ihtiyaçları vardır. İşgörenlerin bu ihtiyaçları karşılayabilmesi; örgütlerine karşı olumlu duygular besleyerek kendilerini örgütlerine adanma yolu ile gerçekleşebilmektedir (Cengiz, 2001: 34).

Kanter (1968: 499-517), örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır.

1.1.2.1.2.1. Devama Yönelik Bağlılık

Bu bağlılık türü; işgörenin üyeliğine devam etmesi ve örgütte kalmasıyla kendisini örgütün devamlılığına adanması olarak açıklanabilir. Başka bir deyişle; işgörenin kendini

örgütün sürekliliğini sağlamaya adanmıştır. Buradaki temel fikir, örgütten ayrılmayla ortaya çıkacak maliyetin, örgütte kalma sonucu gerçekleşen maliyetten daha büyük olduğudur (Gül, 2002: 42).

1.1.2.1.2.2. Kenetlenme Bağlılığı

Kenetlenme bağlılığı, örgütte grup oluşumunun önemini artıracak şekilde işgörenin daha önceden edindiği sosyal bağlarından vazgeçerek örgüt içerisinde farklı sosyal ilişkiler oluşturması neticesinde ortaya çıkmaktadır. İşgörenin örgüt ile sosyal bağlar oluşturabilmesi için örgütün kültürel yapısını meydana getiren her türden merasim ve simgelerden yararlanması ve örgütte sosyal ilişkilerin ortaya çıkartılması gerekmektedir. Genel olarak örgütler tarafından düzenlenen tanışma, kaynaşma gibi çeşitli etkinlikler işgörenleri psikolojik olarak örgüte yakınlaştırma amacı taşımaktadır. Bu sayede örgütler, örgüt içinde işgörenler arasında birlik bağlılığını geliştirmeyi hedeflemektedir (Güçlü, 2006: 11–12).

1.1.2.1.2.3. Kontrol Bağlılığı

Kanter kontrol bağlılığını, kişisel davranışları örgütün isteği doğrultusunda şekillendiren örgüte ait kurallara karşı işgöreni bağlayan kavram olarak tanımlamıştır. Kontrol bağlılığı; örgüt önderi tarafından ortaya konulan uygulamaların üyeler tarafından devam ettirilmesidir (Gül, 2002: 42–43).

1.1.2.1.3. O'Reilly III ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılık için değişik sayıda yaklaşıma rağmen bu yaklaşımlardaki ortak noktanın işgörenin örgüt ile arasında psikolojik bir bağ bulunması olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda ortak fikir birliğine ulaşamamasının sebeplerinin, bağlılığı meydana getiren nedenler ile bağlılığın sonuçlarının ve işgören ile örgüt arasındaki psikolojik bağ oluşturmanın sebeplerin kesin bir şekilde belirlenememesi olarak belirtmişlerdir (Samadov, 2006: 79).

Charles O'Reilly III ve Jennifer Chatman'a göre örgütsel bağlılık, birey tarafından örgüte duyulan psikolojik bağlılıktır. İş benimsenmeyi, örgüte karşı sadakatli olmayı ve örgüt değerlerine inanmayı kapsar. Bu bağlamda, örgüte psikolojik bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarıyla ele alınabileceği de ortaya atılmıştır. Uyum, ödül-maliyet muhakemesini sağlayarak bireyin araçsal algılara yönelmesini, özdeşleşme ve içselleştirme de örgüt beklentilerinin sonuçlarına yönelmesini sağlamaktadır (Balay,

2000: 95). Örgütsel bağlılık Charles O'Reilly III ve Jennifer Chatman tarafından üç boyutta ele alınmaktadır (Balay, 2014: 22–23).

1.1.2.1.3.1. Uyum

Nihâi hedef belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler, her türlü hareketlerini belli kazançlar sağlama ve belli cezalardan kurtulma amacına göre ortaya koymaktadır.

1.1.2.1.3.2. Özdeşleşme

Çevresiyle yakın ilişkiler kurma düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Bireyler; hareketlerini, kendilerini ifade ederek doyuma ulaşmak amacıyla diğer şahıs ya da topluluklarla bağdaştırarak özdeşleşme sağlamaktadır.

1.1.2.1.3.3. İçselleştirme

Tamamıyla kişisel ve örgütsel değerler arasındaki senkronize ilişkilere dayanmaktadır. İçselleştirmeye ait davranışlar, bireylerin içsel dünyaları ile örgütteki diğer şahısların değerler sistemi arasında uygunluk sağlandığında ortaya çıkmaktadır.

1.1.2.1.4. Mowday, Porter ve Steers Yaklaşımı

Mowday ve arkadaşları (1979)'na göre bağlılık, işgörenin örgüte her şekilde itaat etmelerinin daha ötesinde örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünde, gönüllü olarak bazı özverili davranışları sergilemesini sağlayan bir bağ olarak gerçekleşmektedir (Akt. Cengiz, 2000: 805).

Mowday'ın modeli aynı zamanda süreç modeli olarak da isimlendirilmektedir. Bu modele göre bağlılık; işe giriş öncesi bekleme, işe başlama ve orta, daha sonra yer alan kariyer aşamaları olarak üç safhayı içermektedir. Birey işe başlamadan önce bilgi toplamakta ve bu bilgiler ışığında örgütten bazı beklentiler geliştirmektedir. Kişisel özellikler, iş ile ilgili beklentiler ve o işi seçme nedenleri bu safhadaki örgüte bağlılığı etkilemektedir. İşe başlama safhası, işe girdikten sonra ilk birkaç ayı işaret etmektedir. Bu dönem, çalışanın sosyalleşmesiyle görünürlük kazanır. Ayrıca bu dönemde en önemli şey, deneyimdir. Kariyer safhasında ise daha çok eleman ve örgüt arasındaki karşılıklı alışveriş ve yatırımlar baskın çıkmaktadır (Baransel, 1996: 52-53).

1.1.2.1.5. Wiener Yaklaşımı

Araçsal bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki farka bağlı olan kuramsal bir modeldir. Hesapçı ve çıkarıcı olmak araçsal bağlılığın ifadesi iken; örgütsel bağlılık ise temelinde değer ya da moral dayanağı olan güdülemeyle oluşmaktadır. Araçsal olan güdüleyici eylemler, şahsın kendine yönelimini ifade ederken örgütsel bağlılığa ait eylemlerde örgütsel eğilimler mevcuttur. Örgüt, işgörenini bazı yönlerden doyuma ulaştırırken karşılığında işgörenden örgüte katkı sağlamasını beklediği bu bağlılık türü; örgüt ve işgören arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. İşgören değişim ilişkisi az da olsa dengede ise hatta kendisi avantajlı olduğu müddetçe örgütten ayrılmayı düşünmeyecek ve bağlılık duymaya devam edecektir (Bayram, 2005: 132). Sonuç olarak işgören, örgütün hedef ve değerleriyle özdeşleşmekte ve bunları içselleştirmektedir (Taş, 2004; 59-60; Atay, 2006: 52).

1.1.2.1.6. Katz ve Kahn Yaklaşımı

Katz ve Kahn'a göre örgütte çeşitli ödüllere dayanan devreler bulunur. Bunlar, bireylerin örgüt ortamında rollerini gerçekleştirmelerini yani onların örgüte bağlılık duymalarını sağlamaktadır. İç ve dış bazı ödüller işgörenleri etkileyerek sistemdeki hareketlerinin oluşmasına sebep olmaktadır. Bireylerin kendilerini sisteme adayışlarına ait özellikler araçsal ve anlatımsal devreler ayırımıyla ortaya çıkmaktadır. İçsel ödüller, anlatımsal devrenin konusudur. Dışsal ödüller etkili olduğunda araçsal devreden bahsedilmektedir (Aktaran: Balay, 2000: 23).

1.1.2.1.7. Penley ve Gould Yaklaşımı

Penley ve Gould'un oluşturduğu örgütsel bağlılık modelinin Etzioni'nin oluşturmuş olduğu modelden farkı; üç boyutun da birlikte bulunabileceğini ifade etmeleridir. Söz konusu boyutları, ahlâki , çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak belirtmektedirler (Penley ve Gould, 1988: 45-46; Çulha, 2008: 81).

1.1.2.1.7.1. Ahlâki Bağlılık

Moral bağlılığı olarak da tanımlanan bu bağlılık, örgüt hedefleriyle özdeşleşerek örgüte ait hedefleri kabul etme olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle örgütsel özdeşleşmenin bir çeşidi olduğu düşünülmektedir (Penley ve Gould, 1988: 46). Ahlâki

bağlılığa sahip bir işgörenin kendini örgüte adanması, örgütün başarı ve başarısızlık durumlarında kendini sorumlu tutması söz konusu olmaktadır (Gül, 2002: 44).

1.1.2.1.7.2. Çıkarıcı Bağlılık

Değişim ilişkisine dayanan bu bağlılık, işgörenin örgüte sağladığı faydaların karşılığı olarak bazı kazançlar elde etmesinden kaynaklanmaktadır. İşgören, örgütünü belirli hedeflere ulaşabilmek için bir araç olarak kabul etmektedir. İşgörenin kendisini amirlerine sevdirmesi ile de ilişkilendirilmektedir. Sevdirme ise işgörenin görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde yapması, amirlerince işgörenin yaptığı olumlu davranışların kabullenilmesine neden olacak davranışları göstermesi gibi yolları içermektedir (Penley ve Gould, 1988: 46-47).

1.1.2.1.7.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık

İşgörenin, örgütün iç çevresi ile ilgili iç denetimin yokluğunu, başka işlerin ve örgütlerin olmadığını düşünmesiyle oluşmaktadır. Örgütte uygulanan ödül ve cezaların ortaya konulan işin özelliğinden değil tesadüfen verildiğini algılayan işgören, örgüt iç çevresinde kontrolün kendisinde olmadığını hissetmektedir. Farklı örgüt ve iş alternatiflerinin yokluğu, yabancılaştırıcı bağlılığı geliştirebilmektedir. Böyle bir durum, işgörenin örgüte ait dış çevreyi kontrol edemeyeceği algısına yol açmaktadır. İşgörenin örgütün iç çevresi ve dış çevresinde kontrolü bulunmadığını hissetmesi, işgörenle örgüt arasındaki bağın negatif olarak gelişmesine sebep olmaktadır. Sonuç olarak işgören örgütte sıkışıp kaldığını hissetmektedir (Penly ve Gould: 47; Aktaran: Gözen, 2007: 53-54).

1.1.2.1.8. Allen ve Meyer Yaklaşımı

Allen ve Meyer tutumsal bağlılığı, işgörenler ile örgüt ilişkisini ortaya koyan içsel ve duygusal durum olarak ifade etmiştir. Bireyin davranışları bu durumu açıklarken, işgörenin örgütte kalmasının, durumun belirtilerinden olduğu bildirilmiştir (Allen ve Meyer, 1990: 2; Meyer, Allen ve Smith, 1993: 538-551). Allen ve Meyer bağlılığı önce “duygusal bağlılık” ve “devamlılık bağlılığı” boyutlarından oluştururken; 1990 yılında “normatif bağlılık” adını verdikleri yeni bir boyut eklemişlerdir (Allen ve diğ., 1990: 3).

Her tür bağlılık, bireyi öyle ya da böyle örgüte bağlı kılmaktadır. Ancak hepsinin farklı etkisi ve sonucu bulunmaktadır. Duygusal bağlılığa sahip bir çalışan, görevinin

gereklerinin üzerine de çıkarak örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamaya çalışırken daha az devamsızlık sergilemektedir. Yüksek iş motivasyonu ve örgütsel vatandaşlık gösterme eğilimindedir. Öte yandan sadece devamlılık bağlılığına sahip işgören performansı ile olumsuz bir etkileşim içerisinde. Öyle ki sadece devamlılık bağlılığı yüksek olduğunda, işgörenler sadece beklentileri karşılamaktadır. Yüksek oranda devamsızlık gösterirler ve motivasyonları düşüktür (Çetin, 2004: 91-92).

1.1.2.1.8.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, örgüt amaç ve değerlerinin çalışanlar tarafından kabullenilerek örgüt menfaatleri doğrultusunda ileri düzeyde gayret göstermelerini içermektedir (McGee ve Ford, 1987: 638-642; Hüseyiniklioğlu 2014: 79). İşgörenin örgüt hedeflerine duygusal tutkunluğudur. Duygusal bağlılığı yüksek işgören örgüte üyeliğini samimi şekilde arzuladığı için devam ettirmektedir. İşgörenin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüt ile kendini bir bütün olarak kabul etmesi sonucunda örgüte ileri derecede önem vermesidir (Keleş, 2006: 50).

Duygusal olarak bağlı çalışanlar, örgüt üyeliğini devam ettirmeyi isterlerken örgüt değerlerini yüksek derecede kabullenmektedirler. Böyle bir durumda, kişilerin mutlak bir memnuniyeti söz konusudur (Çetin, 2004: 95).

1.1.2.1.8.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, işgörenin örgütten ayrılmasının getireceği maliyetler veya farklı iş alternatifinin az olması sebebiyle örgütte kalmaya devam etmesidir (Meyer ve diğ., 1993: 539).

Rasyonel bağlılık şeklinde de ifade edilen bu bağlılık türünde, çalışanın örgütten ayrıldığında yüksek bir maliyetle karşılaşacağını düşünerek örgüt üyeliğini sürdürmesi durumu vardır. İşgören; örgütten ayrılmasının maliyeti örgütte yatırım olarak gördüğü kıdem, tazminat gibi elde edebileceği kazanımlardan yüksek olduğunda örgüte bağlanmaktadır (Balay, 2000: 21-22). Bu nedenle devamlılık bağlılığının ortaya çıkması, çalışanın örgütten elde edeceği kıdem, kariyer ve diğer imkânlar gibi yatırımlarını ileri derecede önemsemesine bağlıdır (İnce ve Gül, 2005: 40).

Örgüte devamlılık bağlılığı duyan bir işgören, örgütten ayrıldığı zaman seçeneklerinin pek de fazla olmadığını düşünmektedir. Bazı işgörenlerin örgütte

kalmalarının sebebi başka bir yerde iş bulamamalarıdır. Örgüt üyeliğini, işi sevdikleri için değil; aile durumları, emeklilik sürelerinin yakın olması, sağlık gibi sebeplerden devam ettiren çalışanların, kötü iş alışkanlıklarına sahip olmaları ve negatif tavır ortaya koymaları yöneticilerin karşısına sorun olarak çıkmaktadır (Bayram, 2005: 133).

1.1.2.1.8.3. Normatif Bağlılık

Çalışanların örgütlerine karşı duydukları minnettarlık duygusuyla iş yerinde kalmalarının en doğru şey olduğuna ve örgütte çalışmaya devam ederek örgüte olan borçlarını ödemeleri gerektiğine inanmaları durumudur (Çetin, 2004: 96; Gürkan, 2006: 22).

Bu tür bağlılıkta işgörenler minnettarlık duydukları için örgütte kalmaktadır. Bunun nedeni, işveren tarafından çok ihtiyaç duydukları bir anda işe alınmaları veya en doğru şeyin işverenle kalmak olduğuna inanmalarıdır. Bu işgörenler, örgütte çalışmaya devam ederek kendilerine iyi davranan örgütlerine borçlarını ödemeleri gerektiğini düşünmektedirler (Bayram, 2005: 133). İşgörenler, sadakat duygusuna önem verirler ve ahlâki yönden zorunluluk duygusu içerisindedirler (Yalçın ve İplik, 2005: 398; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 58).

İşgörenler davranışlarını menfaatleri için sergilemeleri istendiği zaman örgüte bağlılık duyarlar. İşgörenlerin bu şekilde bağlılık duyması, ahlâki yönden doğru olan şeyi yaptıklarına inanmaları neticesinde belirli davranışsal hareketleri ortaya koymalarına yardımcı olmaktadır (Balay, 2000: 22).

Normatif bağlılıkta, kişi örgüte duyduğu sorumluluk ve yükümlülük duygusu ile örgütte kalma konusunda zorunluluk hissetmektedir. Devamlılık bağlılığında çıkara dayalı bir zorunluluk bulunurken normatif bağlılıkta bu ahlâki duygulardan kaynaklanmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93).

1.1.2.1.9. Balcı Yaklaşımı

Balcı örgütsel bağlılık ile ilgili uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarından bahsederek O'Reilly ve Chatman (1986)'ın yaptığı sınıflandırmaya benzeyen bir sınıflandırma yapmıştır (Balcı, 2003: 28-29).

1.1.2.1.9.1. Uyum

Örgüte duyulan bağlılık yüzeyseldir. Birey yaptığı şeyleri tam anlamıyla inanarak değil karşılığında göreceği ceza veya elde edeceği ödüller için mecburiyet hissettiğinden yapmaktadır. Uyumda çıkar ilişkisi söz konusu olduğundan bireyin kişiler ile ilişkisi de çıkar karşılığında gerçekleşmektedir. Bireyin uyum göstermesi elde edeceği maddi veya manevi kazançlara bağlı meydana gelmektedir (Balcı, 2003: 28-29).

1.1.2.1.9.2. Özdeşleşme

Örgüt ve işgörenler ile yakın olma isteği ile ilişkilidir. Birey kendi değerleri karşılığında örgüt ile bir bütünleşme içerisine girdiğinde özdeşleşme söz konusu olmaktadır. Birey, diğer kişiler ile ilişkilerinde sürdürülebilir bir ortam ve kendini ifade edebilmesi için uygun şartlar mevcut ise diğerlerinin etkilerine açık durumdadır. Özdeşleşme ile birlikte bireyin davranışlarına rasyonellikten ziyade duygusallık hakimdir. Bu işgörenlerin iş doyumları yüksektir ve gönüllü davranışlar sergilemeye eğilimli oldukları görülür. Fakat görevleri konusundaki belirsizliklere karşı hoşgörü seviyeleri düşüktür. İşgörenler örgüt ile özdeşleştiklerinde örgütün başarı ya da başarısızlığını kendilerine mal ederler. İşgörenin örgüte bağlılığı önceleri ihtiyaçlarının karşılanması ve iş doyumunu ile gerçekleşirken, ilerleyen zamanlarda bu sebepler olmadan da bağlılığı devam ediyorsa bağlılık özdeşleşmeye dönüşmüş olmaktadır (Başaran, 2000: 233).

1.1.2.1.9.3. İçselleştirme

Örgüt değerleri ile işgören arasındaki karşılıklı uyumun ifadesidir. İçselleştirme, bireye ait değerler ile örgüt değerleri arasında bir uyum varsa ve örgüte ait değerler ile kurallar işgörenin davranışlarında etkili oluyorsa söz konusu olmaktadır. İşgören, örgüte ait değer ve kuralları hiçbir zorlama olmadan kendi değerleri ve kuralları gibi kabul ederek özümlediğinde içselleştirme gerçekleşmektedir. (Balcı, 2003: 29).

1.1.2.1.10. Buchanan II Yaklaşımı

Buchanan II' ye göre üç gruba ayrılan bağlılık; bireyin kendi menfaatleri dışında örgütün iyiliğini düşünerek aidiyet duygusu geliştirmesi olarak tanımlanmıştır ve bağlılık sonucunda bireyin örgüte ait amaçlara ve değerlere adanması söz konusudur (Balay, 2000: 24).

Özdeşleşme: Bireyin, örgüte ait amaç ve değerlerin birey tarafından kendi amaç ve değerleri gibi benimsemesi durumudur.

Sarılma: İşgörenin, iş rolü ile ilgili hareketleri ruhsal yönden bağlılık hissederek yapmasıdır.

Sadakat: Kişinin örgütüne karşı duygusal yönden olumlu düşünceler içinde olması ve içinden gelerek bağlılık sergilemesidir.

1.1.2.2. Davranışsal Bağlılık

Örgütsel davranış araştırmacıları “tutumsal bağlılık” kavramını kullanırken, sosyal psikologlar ise “davranışsal bağlılık” kavramını kullanmaktadır. Bu kavram, bağlılık ile ilgili duyguların hareketlere yansması olarak değerlendirilebilmektedir. Davranışsal bağlılık, kişilerin geçmişte elde ettikleri tecrübelerle birlikte, örgüte karşı uyum sağlayarak bağlılık geliştirdikleri bir süreçtir (Clifford, 1989: 144; İnce ve Gül, 2005: 48).

Kişi, ortaya koyduğu davranışları bazı faktörlerin etkisiyle devam ettirmekte ve bir süre daha sürdürdüğü bu davranışa bağlanma durumu gerçekleşmektedir. İlerleyen zamanlarda, kişinin devam ettiği bu davranışla ilgili olumlu düşünerek bu davranışın doğru olduğuna inancı artmaktadır. Birey tarafından sergilenme gerekçeleri artırılan davranışın yeniden gösterilme ihtimali güçlenmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 62; Oliver, 1990: 20).

İşgörenlerin örgütte kalma süreleri uzadığında geçen süre zarfında bu onlar için bir sorun kaynağı olmaktadır ve bununla başa çıkmak için mücadele ederler. Bu mücadele davranışsal bağlılığın çıkış noktasıdır. Çalışanlar örgüt içerisinde ortaya koydukları eylem ve hareketlere örgütten daha fazla bağlanmaktadır. İş görenin bağlılığı örgüt için olduğundan daha fazla yapmış olduğu davranışlar üzerinden şekillenmektedir (Bayram, 2005: 129).

Örgütte kalmak veya örgütten ayrılmak ile ilgili karar vermeleri gerektiğinde işgörenlerin verecekleri kararlar ve ortaya koyacakları davranış ile ilişkili olduğu düşünülen örgütsel bağlılık kavramı; farklı iş alternatifleri bulunduğu halde örgüt adına çalışma isteği ile örgütte kalmaya devam etmeleridir. İşgörenlerin örgütte kalmak istemeleri, örgütten elde edecekleri sağlık, kıdem ve sosyal ilişkilerden edeceği kazançlarla ilişkili olabilmektedir (Özutku, 2008: 80). Davranış araştırmacılarına göre

örgütsel bağlılığın kanıtı, bağlılığın davranışlarla açıkça sergilenmesidir. Örgütte kalmaya devam eden işgörenlerin, kendilerine ve örgütlerine karşı sorumlulukları artmaktadır. Sorumluluğu artan işgörenin örgütten ayrılması zorlaşmaktadır (Yavuz ve Tokmak, 2009: 20).

1.1.2.2.1. Becker'in Taraf Tutma Yaklaşımı

Becker (1960)'e göre bu teoride bağlılık, işgörenin bazı yan bahislerde bulunarak uyumlu davranışlar göstermesi ve bu davranışları çıkarlarıyla özdeşleştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Becker, 1960: 32; Uygur, 2004: 26). İşgören, örgüte yaptığı yatırımın karşılığında kendisi için değerli olan bir şeyleri ortaya koyarak yatırımda bulunmaktadır. Bağlılığın derecesi, ortaya konulanın işgören için değeri ile paralel olmaktadır (Varoğlu, 1993: 18).

Bu teori, bir örgütte çalışan işgörenin başka örgütlerde kullanılamayacak beceriler elde ettiğini vurgulamaktadır. Bu becerileri edinen işgören, çaba ve zaman harcamıştır ve karşılığını almak istemesi de normal bir davranıştır. İşgören bu durumda, gösterdiği çaba ve harcadığı zamanın karşılığında bahse girer, kazanırsa karşılığını almış olur. Bahis kazanılamamış ise kazandığı beceriler başka örgütlerde işe yaramayacağı için çabalar ve zaman boşa gidecektir. Bu teoride işgörenin bahsi kazanması örgüte devam kararına bağlıdır (İlsev, 1997: 30).

Yan bahislerin diğer bir kaynağı, örgütün bürokratik düzenlemeleridir. İşgörenlerden her ay kesilen emekli kesintisi, işgörenin işi bırakmayı düşündüğünde aklına gelecek ve bunun birikmiş büyük bir miktar olduğunu görecektir. İşgören, bu birikim üzerine bahse girebilecektir çünkü örgütten ayrılması halinde bu paranın kaybedilebileceği endişesi duyabilecektir (Sökmen, 2000: 48).

Becker'e göre dört yan bahis kaynağı işgörenlerin bağlılık sergilemesine yol açmaktadır. Bu kaynaklar aşağıda açıklanmıştır (Becker, 1960: 36-38; İnce ve Gül, 2005: 51-52):

a) Toplumsal Kaynaklar: Toplumda beklentiler karşısında oluşabilecek sosyal ve manevi yaptırımlar bireyin davranışlarına etki eden yan bahislere girmesine sebep olabilir. Çok fazla iş değiştirmenin toplumda güvensizliğe neden olması toplumun uyguladığı baskılar ile ilgili bir örnektir.

b) Bürokratik Kaynaklar: İş hayatındaki bürokratik düzenlemeler, birey için yan bahis kaynağı olabilmektedir. Bu düzenlemeler sonucu işe devam etme karşılığında kazanılacak olan menfaatler işten ayrılma ile son bulacaktır. Emeklilik ve kıdem tazminatı buna örnek gösterilebilir.

c) Sosyal İlişki Kaynakları: Sosyal etkileşimler bir diğer yan bahis kaynaklarından. Çalışan, ilişki içinde bulunduğu kişilerde kendisi hakkında bir kanaat oluşturur ve diğer insanlar üzerinde oluşan bu kanaati bozmamak adına olumlu davranışlarda bulunmaktadır.

d) Sosyal Rol Kaynakları: Kişiler, zaman içinde bulundukları sosyal role alışır ve uyum sağlarlar. Bu onlar için yan bahis kaynağı olabilmektedir. İçinde bulunulan role alışan kişi başka rollere uyum sağlayamayabilmektedir.

1.1.2.2.2. Salancik Yaklaşımı

Salancik (1977) bağlılık ile ilgili; işgörenlerin örgütten ayrılma kararı almaları durumunda karşılaştıkları baskılar ile örgüte bağlılık sergilemelerine neden olan bir takım faktörlerin varlığından bahsetmektedir (Aktaran: Balay, 2000: 25). Salancik, yaklaşımında bağlılığı, bireyin sergilediği davranışlara bağlanması sonucunda bu davranışlarla ilişkili olarak faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisine katkı yapan inançlarına bağlılık duyması olarak ifade etmektedir (Mowday ve diğ., 1982: 20; Gündoğan, 2009: 58).

Sergilediği davranışları herhangi bir baskı olmadan gönüllü olarak ve istek duyarak yapan kişi daha sonra bu davranışına bağlanmaktadır. Birey dışarıdan bir etki olmaksızın tamamen kendi iradesiyle yapmış olduğu davranışlar hakkında sorumluluk hissetmektedir. Bu sorumluluk duygusu, bu davranışın sürdürülmesine olan isteği artıracak ve davranışa bağlılığı sağlayacaktır. Birey, kendi isteği ile sergilediği ve sorumluluk hissettiği davranışın haklı olduğunu göstermek için bu davranışı sahiplenmektedir. Sahiplenilen davranış ile birlikte olumlu tutumların gelişmesi sağlanmaktadır ve zaman içerisinde kişi örgütüne bağlanmaktadır (Sökmen, 2000: 49-50).

Salancik, bireyin örgüt ile ilişkisine yönelik ruhsal yönden davranışı devam ettirme isteğinin, davranışa yönelik bağlılık oluşumu için gerekli olduğunu belirtmektedir. Bu isteğin oluşumu, davranışın yapılmasını gerektiren etmenlerin varlığına bağlıdır.

Davranış ile ilgili kararın her hangi bir baskı olmadan verilmiş olması ya da davranışın geri dönüşünün olmaması örgütte çalışma kararı verildikten sonra bireyin örgütte kalma konusunda istekli olmasını sağlayacaktır (Meyer ve diğ., 1991: 65-66; İlsev, 1997: 39).

1.1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bağlılıktan bahsedebilmek için işgörenin kendisi ve ailesi adına başka örgütlerde daha avantajlı fırsatlar olmasına rağmen örgütte kalmaya devam etmesi, en önemli göstergelerden biridir. İşgörenin uzun zaman örgütte kalması mutlaka örgütsel bağlılıkla açıklanamayabilir (Balay, 2000: 55). Örgütsel bağlılık ile ilişkisi olması beklenen faktörlerle alâkalı çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların pek çoğunun işgörenlerin kişisel özellikleriyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerine yapıldığı görülmektedir. Kişisel faktörleri oluşturan unsurlar bireysel farklılıkların ortaya çıkmasına neden olan ve çalışanları diğerlerinden ayıran değişkenlerdir. Araştırmacıların bu alanda yaptıkları çalışmalarda yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı ve ırk özellikleri üzerinde yoğunlaştıkları görülmektedir (Abdulla ve Shaw, 1999: 73; Güçlü, 2006: 36–37).

Iverson ve Buttigieg (1999: 311) ise örgütsel bağlılığın öncüllerini üçe ayırarak incelemişlerdir. Bunlar, kişisel özellikler (iş beklentileri, iş değerleri, örgütte çalışılan süre, iş motivasyonu), iş ile ilgili özellikler (iş arkadaşlarının desteği, iş güvencesi, profesyonel fırsatlar, ödeme ve yönetimin anlayışlı oluşu) ve çevresel özelliklerden (iş fırsatları) oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık faktörleri Zahra (1984: 18-20) tarafından; kişisel özellikler, geçmişten gelen birikimler, kişiliklerine ait özellikler ve örgütsel faktörler şeklinde belirlenirken, Northcraft ve Neale (1990: 471) bu faktörleri kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler şeklinde belirlemiştir (Gündoğan 2009: 18).

1.1.3.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile kişisel faktörler arasındaki ilişkilerin güçlü olduğu düşünülmektedir. Kişisel faktör olarak yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim durumu, ücret, unvan gibi farklı kriterler ele alınmaktadır (Balay, 2000: 55; Erdoğan, 2006: 53).

1.1.3.1.1. Yaş

Ketchand ve Stawser (1998: 110)'ın yapmış olduğu araştırmalara göre; ileri yaştaki çalışanların gençlere göre örgüte bağlanma eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bunun sebebi, ileri yaştaki çalışanların meslekleri ve örgütteki pozisyonlarına karşı memnuniyet eğilimlerinin daha yüksek olmasıdır. Yaş ilerledikçe örgütteki yatırımlarda buna paralel artmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 295). Genç işgörenlerin örgütteki yatırımlarının ileri yaşlardaki işgörenlere göre daha az olduğundan, bağlılıklarının daha düşük olduğu belirtilmektedir. Genç işgörenlerin bağlılık düzeyleri düşük olduğundan ileri yaşlardaki işgörenlere göre işi bırakmaya daha fazla eğilimli oldukları söylenebilir (Samadov, 2006: 95).

Balay (2000: 64)' a göre ileri yaştaki işgörenlerin; örgütteki yatırım ve birikimleri fazladır. Diğer örgütler, başka bir örgütte uzun süre çalışarak belli davranışları kalıplaşmış çalışanlara yeni örgütte uyum problemi yaşayacakları endişesiyle sıcak bakmazlar. İleri yaştaki işgörenler, meslekte ve bulundukları yerde kendilerini kanıtlamış olduklarını düşünebilirler. Bunlar ve benzeri sebepler sonucunda yaşı ilerlemiş işgörenler genç yaştaki işgörenlerden daha fazla bağlılık göstermektedirler (Balay 2000: 64).

Kırel (1999: 115-136) yaptığı bir araştırmada, genç çalışanların bağlılıklarının ileri yaştaki çalışanlardan daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bunun sebebini, gençler için işin eğlenceli gelmesine, iş hayatında fazla tecrübeleri olmadığından iş tatminlerinin yüksekliğine ve yaşlılarda ise işin gereğinden kaynaklı bir yorgunluk olmasına dayandırmaktadır.

Bazı araştırma sonuçları gençlerde örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğunu gösterirken, birçok araştırmada ise yaşı ileri olanlarda örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yapılan araştırmaların çoğunda örgütsel bağlılık bulgusunun ileri yaşlarda, gençlere nazaran daha yüksek düzeyde göze çarptığı söylenebilir (Samadov, 2006: 95).

1.1.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmalar ilk önce erkek çalışanlar üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak iş hayatında kadın çalışanların sayısının artmasına paralel olarak kadınlarla ilgili çalışmaların sayısında hızlı bir artış meydana gelmiştir (Aven, Parker ve Glen, 1993: 63-73). Bununla birlikte güncel iş

yaşamı sonucunda toplumda meydana gelen algısal değişiklikler, iş yaşamında kadının rolü ile ilgili etkiler göstermiştir. Bu sebeple cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılığa etkilerinin tartışılır duruma geldiği söylenebilmektedir (Başyigit, 2006: 45). Toplumun kadına yüklediği görevler ile erkeğe yüklediği görevler iş yaşamına da etki etmektedir ve sonuç olarak iş hayatında etkin bir fark meydana getirmektedir (Balay, 2000: 56).

Kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacılara göre bunun sebepleri aşağıdaki gibi açıklanmıştır (İnce ve Gül 2005: 62):

1. Kadınların Ailesel Rollere Verdikleri Önem:

Kadınların ailelerine ve ev hayatındaki sorumluluklarına karşı erkeklere göre yüksek derecede önem vermeleri neticesinde, örgütsel önceliklerin kadınlar için geri planda kaldığı görülmektedir. Çalışan kadınlar örgütsel önceliklere yeteri kadar vakit ayıramadıklarından bağlılık sergileyememektedirler (Gökmen, 1996: 9).

2. Kadınların İşgücüne Katılmalarının Önündeki Engeller:

Kadınlar çalışma hayatına katılırken çoğu zaman farklı engeller ile karşılaşabilmektedir. Kadınlara karşı ön yargı, iş ile aile rol çatışması, kanuni durumlar, töre ve gelenekler ile erkekler lehine pozitif ayrımcılık yapılması gibi sebepler bu engellerdendir (İnce ve Gül, 2005: 62). Bunun yanında bazı bilim adamları ise kadınların daha yüksek bağlılık gösterdiklerini savunmaktadır (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 555-572; Alutto, Hrebiniak ve Alonso, 1973: 448-454; Alvi ve Ahmed, 1987: 267-280; Angle ve Perry, 1981: 1-14; Morrow vd., 1988: 96-104; Wahn, 1998: 277). Bu araştırmacıların ileri sürdükleri sebepler ise aşağıdaki gibidir:

1. Kadın Çalışanlar Örgütlerinde Daha İstikrarlıdır:

Kadınlar çalışma hayatında daha kararlı ve istikrarlıdır. Buna bağlı olarak çok sık iş değişikliği yapmazlar. Araştırmacılar, yalnız yaşayan kadınların farklı iş alternatiflerine isteklerinin daha fazla olduğunu bildirmektedir (Hrebiniak ve Alutto 1972: 562; Angle ve Perry, 1981: 3-12).

2. Karşılan Engeller Kadın Çalışanları Motive Etmektedir:

Kadınların erkeklere nazaran, çeşitli nedenlerden, bulundukları kademeye ulaşana kadar daha fazla zorlukla karşılaşmış ve daha yoğun emek harcamışlardır. Sonuç olarak kadın çalışanların motivasyonu daha da artmış ve örgütlerine daha yüksek derecede

bağlılık göstermelerini sağlamıştır. Bu nedenle, kadınların örgütlerinden kolayca vazgeçemeyecekleri savunulmaktadır (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 573; Cohen ve Lowenberg, 1990: 1050; Mathieu ve Zajac, 1990: 181; Aven ve diğ., 1993: 63-73).

Yapılan bir araştırmada çalışanlar statülerine göre incelendiğinde; bedensel işlerde çalışanlar arasında kadınların örgütsel bağlılıkları, erkeklerinkinden yüksek saptanmıştır. Yönetsel pozisyonlarda çalışanlarda ise, erkeklerin daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları belirlenmiştir. Çocuk sayısının ise her iki grupta örgütsel bağlılığı etkileyici bir etken olmadığı ortaya konmuştur (Cohen 1992: 539-554).

1.1.3.1.3. Eğitim Düzeyi

Yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile çalışanların eğitim seviyeleri arasındaki ilişkinin olumlu olduğu ortaya konmuştur (Gilbert ve Ivancevich, 1999: 390; Yalçın ve İplik, 2005: 389). Eğitim seviyesi ve bilgi düzeyi arttıkça inisiyatif ve sorumluluk alma ile bağımsız düşünme ve uygulama imkânları da artmaktadır. Bunun neticesinde işgörenlerin işlerinden bunalmaları asgariye inmekte ve işlerini benimsemeleri kolay olmaktadır. Dolayısıyla daha verimli olmaktadırlar (Eren, 1993: 68). Ancak, tutarlı olmasa da örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında, az olmakla beraber olumsuz yönde bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir (Çırpan, 1999: 61). İşgörenin eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın buna paralel olarak azaldığı görülmektedir. Bunun nedeninin ise; daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanların beklentilerinin daha yüksek olması ve iş alternatifleri bakımından fazlaca seçeneklerinin bulunması olarak açıklanmaktadır (Mowday ve diğ., 1982: 45; Yalçın ve İplik; 2005: 398).

1.1.3.1.4. Kıdem

İşgörenin örgütte çalıştığı süre arttığında, örgüte bağlılığının da beraberinde arttığı görülmektedir (Mc Caul, Hinsz ve Mc Caul, 1995: 80-90). İşe başlama öncesinde yapılan fedakârlıklar, emeklilik düşüncesi, işyerindeki mevki, yaşın ilerlemesi, çalışılan süre, faydalanılan hizmetler gibi örgüte yapılan yatırımlar ile harcanan uzun süreli mesai örgütten ayrılma maliyetini artırırken, örgüte bağlılığı güçlendirmektedir (Paula Morrow, 1983: 494; Erdoğan, 2006: 56).

Kıdem ve yatırım arasında kuvvetli, bir bağ bulunmaktadır. Bunun yanında, yaş ve kıdemin değişik bağlılık türleriyle de değişik şekillerde ilişkisi olabilmektedir (Ritzer ve Trice 1969; Allen ve Meyer, 1993: 49-61). Kıdem ile yaş değişkenleri birbiri ile doğru

orantılı kavramlardır. Fakat genellikle yaş ile duygusal bağlılık, kıdem ile de devamlılık bağlılığı arasında ilişki olduğu bildirilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 67).

1.1.3.1.5. Medeni Durum

İnsanların sorumlulukları arttıkça hayat düzenlerinde değişiklik yapma lüksleri minimuma inmektedir. Araştırmacılar tarafından, evli işgörenlerin yüklendikleri yüksek maddi sorumlulukları sebebiyle işten ayrılmayı göze alamayacakları belirtilmektedir (Aranya ve Jacobson, 1975: 15; Hrebiniak ve Alutto, 1972: 555; Mathieu ve Zajac, 1990: 177).

İşgörenlerin ailesel bağlamda sahip oldukları sorumlulukları, bağlılıkta önemli bir etkidir. Kişilerin aile sorumlulukları ile çalışma yükümlükleri arasındaki çatışma sonucunda, örgüte karşı daha düşük seviyede bağlılık duydukları ifade edilmektedir (Balay, 2000: 59). Çırpan ise evli ya da bekâr olmanın zorunlu bağlılıkla ilişkili olabileceğini bildirmektedir. Bunun sebebi, evli bireyler üzerindeki maddi yükün bekârlar üzerindeki ciddi derecede fazla olması ile açıklanmaktadır. Evli birey elde edilecek kazanç ile ailesinin geçimini sağlayacak ve geleceğini temin edecektir (Şimşek, 2002: 21; Erdoğan, 2006: 57)

1.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerine etkili olan örgütsel faktörler olarak; işin nitelik ve önemini, yönetim tarzını, karar alma sürecine katılımı, rol çatışmasını, iş gruplarını ve takımlarını, örgüt kültürünü, alt ekibin yeteneklerini, odaklanmayı, görev kimliğini ve örgütsel ödülleri sıralamak mümkündür (Glisson ve Durick, 1988: 67; Gündoğan, 2009: 27).

1.1.3.2.1. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı

Örgütün büyüklüğü; çalışan sayısı, sermaye, makine ve teçhizat durumu gibi faktörlerle ifade edilmektedir. Bir örgütün büyüklüğünden söz edildiğinde örgütün faaliyet alanı da önem arz etmektedir. Örgütler ne kadar büyükse çalışanlara yapacağı yatırımlar ve imkânları da fazla olacağından, böyle örgütlerde çalışanların küçük örgütlerdeki çalışanlardan daha fazla bağlılık duyacakları ileri sürülmektedir (Keleş, 2006: 68).

1.1.3.2.2. Örgüt Kültürü

Kültür, insanların yapması ve yapmaması gereken şeylerin neler olduğunu ve nasıl davranmaları gerektiğini yönlendiren bir kavramdır. Örgütteki işgörenlerin davranışlarına yön veren kural, davranış, inanç ve değerler ile alışkanlıkların oluşturduğu sistem örgüt kültürü olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarına şekil veren ve kontrol altına alan inanç ve değerlerdir (Dinçer, 1998: 347).

Örgüt kültürü; kuruluşun amaç, vizyon ve misyonunun belirlenmesinde öneme sahip olduğu gibi, işleri kolaylaştırma ya da zorlaştırma gibi etkilere de sahiptir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 228).

Örgüt kültürü işgörenlerin öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bağ kurarak bağlılıklarına etkide bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışanların örgüte karşı aidiyet hissetmelerine yardımcı olmaktadır. Çalışanların örgütün amaçlarını benimseyerek örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasına veya bağlılığın gelişmesi yönünde destek sağlamaktadır (DeCottis ve Summers, 1987: 445-470; Gündoğan, 2009: 33).

Yapılan araştırmalarda, kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu bildirilmektedir (Özcan, 2008: 20).

1.1.3.2.3. Ücret ve Ödüllendirme Sistemi

Ücret miktarı, örgüt içinde ve sosyal yaşamda statüyü belirleyen bir etkidir (Gözen, 2007: 61). Ücretler, örgüt tarafından verilen en önemli unsurlardan biridir ve işin cazibesini artırarak çalışanların daha yüksek seviyede örgütsel bağlılık sergilemesiyle sonuçlanmaktadır (Balay, 2000: 68).

Kâr amacı gütmeyen örgütler hariç tüm örgütlerdeki çalışanlar belirli bir ücret almaktadır. Ücretin; çalışanların örgütte kalma ya da örgütten ayrılma kararı vermeleri safhasında onları etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu ifade edilmektedir. Alınan ücretin miktarı ile çalışanların bağlılıklarının önemli derecede ilişkili olduğu belirtilmektedir (Byington ve Johnston, 1991: 3-10; Çöl ve Gül, 2005: 296).

Ücretlerin düşük olduğu zamanlarda işgörenler maddi açıdan daha yüksek getirili iş aramaya yönelir. Bu durum ise çalışanda oldukça düşük bağlılık duygusu oluşturur ve geçici olarak çalışmak zorunda olduğu fikrini ortaya çıkarır. Bunun sonucu olarak ücreti

düşük olan işlerde işten ayrılma oranlarının yüksek olduğu görülmektedir (Eren, 1993: 271). Çalışanın bağlılık duygusu örgütün uyguladığı ücret politikasından algıladığı adalet ve denge durumundan etkilenecektir. Bağlılığın yükselmesi için ücret politikasının adil ve dengeli olarak algılanması gerekmektedir. Bu durum üst düzey çalışanlarda çok daha etkilidir. (Cohen, 1992: 539-554; Çöl ve Gül, 2005: 296). Bunun yanında iş yerinde yükselme, emekli ikramiyesi ve sağlık ödemeleri gibi diğer faktörlerde örgütten kopma ya da kopmama noktasında belirleyici olabilmektedir (Mottaz 1986: 143; Meyer, Allen ve Gellatly, 1990: 710).

1.1.3.2.4. İşgörene Verilen Önem

İşten ayrılanları farklı bir örgütte işe yerleştirme hizmeti, örgütten ayrılmayanlar üzerinde etkili olmaktadır. İşgören bu durumda önemsendiğini düşünmekte ve örgütte kalanların örgütsel bağlılıkları olumlu duyguların etkisiyle artmaktadır (Gültekin, 2006: 151; Çulha, 2008: 100).

Yöneticiler tarafından çalışanlarına örgüt içinde önemli oldukları mesajının verilmesi ve katılımlarının sağlanması, istenen örgütsel bağlılığın oluşması için ana yöntemlerdir. Çalışma alanları, çalışanların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yerler olduğundan, örgütsel bağlılığın sağlanması ya da artırılması çabası ile ilgili faaliyetlerin, bireylerin toplumsal ve kültürel değerleri çerçevesinde olmasının doğru bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir. İnsani değerlerle yapılan yatırımların örgüte olduğu gibi örgütün de içinde bulunduğu toplumun geneline katkı yapması sağlanabilecektir (Bayram, 2005: 137).

1.1.3.2.5. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

İşgören çalışma alanında görev icra ederken örgüt içerisindeki rol tarafı ile örgüt dışındaki rol tarafının istekleri arasındaki uyumsuzluk, rol çatışması durumu olarak ifade edilebilir. Rol çatışması durumu iş yerinde birbiriyle tutarsız talep ve beklentiler olduğu zamanlarda ortaya çıkmaktadır. Çalışanların taleplerinden biri karşılandığı zaman başka isteklerinden bir ya da daha fazlasının karşılanma ihtimali azalmaktadır (Katz ve Kahn, 1977: 202).

Çalışanların rolleri ile alakalı, kendilerinden beklenenlerin açıkça ifade edilmemesi rol belirsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışanlara ait görevler ile ilgili net bilgiler verilmediği, görevlerden beklenenlerin açıkça bildirilmediği durumlarda meydana

gelebilecek belirsizlikler olduğu söylenebilir. Bu durum görevlerin, yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde ifade edilmemesinin sonucudur (Van Sell vd., 1981: 44; Cengiz, 2001: 60-61).

Rol çatışmasına ait kaynağın çalışanın kendisi, rol belirsizliğine ait kaynağın ise örgüt olduğu söylenebilir. Rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının stres kaynağı olarak örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 82). İşgörenler örgütteki rollerini yerine getirirlerken belirsizlik ve stres yaşamıyorsa “örgütsel kabul”, rol gerilimi ve belirsizlik yaşıyorsa “örgütsel uyumsuzluk” kavramlarından bahsedilebilir. Bu uyumsuzluk durumu, örgütün dışındaki fırsatları çalışanlar için daha cazip hale getireceğinden örgütsel bağlılıklarının azalacağını belirtmek mümkün olmaktadır (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 558-566; Gündoğan, 2009, 38-39).

1.1.3.2.6. Yönetim ve Liderlik

Yöneticinin işgörenler ile kuracağı ilişkilerde ve sonuçlara ulaşmak için belirlenen hedefler doğrultusunda onları yönleltmek için kullandığı metodlar ve yapmış olduğu uygulamalar yönetim tarzı olarak açıklanabilmektedir (Lunderberg, 1992: 8). Yöneticilerin sahip olduğu liderlik ve yönetim tarzlarının, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir (Samadov, 2006: 103).

İnce ve Gül (2005: 72), iş hayatında kişinin sahip olduğu sorumlulukların azalması durumunda bağlılığın da azaldığını ve buna bağlı olarak üst düzey çalışanların sahip oldukları yüksek sorumluluklar sebebiyle bağlılıklarının daha yüksek olmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmektedir.

1.1.3.2.7. Örgütsel Adalet

Örgütsel bağlılığa etki eden kavramlardan biri olan örgütsel adalet; yöneticilerin verdiği kararların ve yaptığı uygulamaların nasıl algılandığı ile ilgilidir (Özcan, 2008: 21). Örgütsel adalet, örgüt üyelerinin verilen karar ve uygulamaların ne derece adil olduğuna yönelik algılarını ve bu algıların örgütün diğer sonuçlarına etkisini kapsayan, örgütte adaletin varlığının hissedilmesini sağlayan bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010: 195).

İşgörenlerin görev paylaşımı, mesaiye uyulması, yetkilendirilme, ücret miktarı, ödüllendirme gibi yönetsel kararları değerlendirdikleri bir süreçtir (İnce ve Gül, 2005: 76-77).

İşgörenler kendilerine adil davranılmadığını düşündüklerinde örgütleri ile aralarındaki ilişkiden mutsuz olmaya başlarlar. Örgüt ve çevresine olumsuz duygular besleyerek iyi niyetten uzaklaşırlar. Bu durum çalışanların işten ayrılma ihtimallerini artırmakla kalmayıp intikam almaya kadar gidebilecek farklı olumsuz davranışlarda bulunmalarına da yol açmaktadır. Sonuç olarak uygulama ve davranışlardaki adalet, işgörenleri bir arada tutarak, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve işte kalma niyetlerini artırmaktadır (Yıldırım, 2002: 379).

1.1.3.2.8. Örgütsel Güven

Örgütsel güven, örgüt içerisindeki kişiler ve grupların birbiri ile ilişkileri sonucunda bazı avantajlar elde edecekleri yönünde beklentilerle diğerleri ile ilgili düşüncelerine yön veren, geçmiş deneyimlere dayanan bir kavramdır (Bewan, 2005: 26; Eşitti ve Akyüz 2015: 2). İşgörenlerin duygu ve düşüncelerini açık şekilde, rahatça dillendirebilmeleri birbirlerine olan güvenlerini de sağlamlaştırmaktadır. Örgütsel güvenin artması çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını da artıracaktır (Demirel, 2008: 84).

1.1.3.2.9. Örgütsel Ödüller

Örgüt amaç ve değerlerine uygun davranışlar sergileyerek başarılı performans ortaya koyan çalışanlara örgütün memnuniyet mesajını iletmesinin bir yolu ödüllerdir. Ödüller ile çalışanlar kendisine değer verildiğinin, takdir edildiğinin ve böyle devam etmesi gerektiğinin mesajını almış olmaktadır (Barutçugil, 2004: 451).

Örgütsel ödüller çalışanların bağlılığının artmasını sağlamaktadır. Çalışanlara ödenecek ücret dışında yapılacak ödemelerin, verilen terfilerin, iş ile ilgili sorumlulukların çalışanlara bırakılmasının, denetim serbestliğinin, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Keleş, 2006: 63; Gözen, 2007: 64). Örgüt içerisinde dağıtılacak ödüllerin adaletli dağıtıldığını düşünen işgörenlerin örgütsel bağlılıkları yükselmektedir (Zahra, 1984: 19; İnce ve Gül, 2005: 79; Özcan, 2008: 21).

1.1.3.2.10. Takım Çalışması

Amaçları ve hedefleri ortak olan ve sorumlulukları konusunda ortak bir yaklaşımda bulunan ve birbirlerinin eksiklerini tamamlama özellikleri bulunan kişilerden oluşan gruplara takım adı verilmektedir (Küçük, 2008: 170). Takımları bütünleştiren ortak amaç, örgütün belirlediği, bireyler tarafından gerekli olmadığı düşünülen sınırlandırmaların dışındadır (Barutçugil, 2004: 278). Takımda istişare ile alınan kararlar çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirmektedir. Kişisel açıdan ise takım içindeki bireylerin kararlara katılmalarına imkân verilmesi ve kararlara destek olunması, kendilerine değer verildiğini hissetmelerini sağlayarak örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Korsgaard, Schweiger ve Sapienza, 1995: 61; Samadov, 2006: 108).

1.1.3.2.11. Yükselme Olanakları

Çalışanlar örgütlerinde yükselme imkânı veya şansı istemektedirler. Çünkü çalışanların görevlerini özümseyip deneyim ve becerileri arttığında yaptıkları iş tek düze bir hâl aldığından bulundukları mevkideki yetkileri ve sorumlulukları onlara sıkıcı gelmektedir. Bu da yetkilerinin ve sorumluluklarının artmasını talep etmelerine sebep olmaktadır. İşgörenlerin yükselme imkânı bulamaması iş ile ilgili gayretlerinin ve memnuniyetlerinin azalmasına yol açmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında, örgütte yükselmenin bir teşvik ya da ödül yani güdüleme aracı olduğu görülmektedir. İşyerinde yükselme kriterlerine bağlı olarak çalışan daha fazla emek ve çaba harcamaktadır. Böylece örgütün insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılması sağlanmış olmaktadır. Çalışanların örgütte uygulanan terfi sisteminin adaletli olduğunu düşünmeleri, tatmin olmaları ihtimalini güçlendirmektedir. (Keleş, 2006: 42-43).

1.1.3.2.12. İş Tatmini

İş tatmini; işgörenler tarafından yapılan iş ile ilgili geliştirilen bir tutum ile ilişkili iken örgüte bağlılık ise çalışanların örgüt ile ilgili geliştirdikleri tutum ile alâkalıdır. Çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması, çalışma isteklerinin beklentilerin üzerinde gerçekleşmesine, bu istek ile beraber örgütsel bağlılıklarının yükselmesine yardımcı olmaktadır. İş tatmininin örgütsel bağlılık ile ilişkisi anlamlıdır ve bu ilişki pozitifdir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksek olduğunda yönetim faaliyetlerinin yerine getirilmesi kolaylaşmaktadır. İş tatmini olmayan ve örgüte bağlılık derecesi düşük olduğu

halde çalışmaya devam etmek zorunda olan çalışanların örgüt içerisinde sergiledikleri davranışlarda olumsuzluklar görülmektedir (Başyigit, 2006: 52-53).

1.1.3.3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörlerden birisidir. Bu kapsamda çevresel faktörlerden profesyonelliğe ve yeni iş bulma imkânlarına değinilmektedir (Atay, 2006: 87).

1.1.3.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik birey ile mesleği arasındaki bağlılık duygusu ile alâkalıdır ve birey meslek ile bütünleşerek, mesleki değerleri içselleştirdiğinde söz konusu olmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 84).

Bazı teknik alanlardaki profesyonel çalışanlar açısından meslek ve örgüt bağlılığının ikisinin birlikte geliştirilmesi bir ikilem meydana getirebilir. Mesleki gelişim adına katkı yapan profesyonellerin çalıştığı örgütlerde bu durumun, mesleki bağlılığa negatif ve örgütsel bağlılığa pozitif etki yaptığı belirtilmektedir. Örgütsel değerler ve örgütsel uygulamalar ile mesleki değerlerin bütünleştirilmesinin ortaya çıkan olumsuz etkileri kaldırabileceği düşünülmektedir. Bu sayede profesyonellerin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkileri bulunan davranışları ortaya koyması engellenebilecektir. Örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin seviyelerini yükseltmek için meslekle çatışma içinde olmayan örgütsel değerlerin benimsetilmesi yoluna gidilmelidir (Gunz ve Gunz, 1994: 802, Wallace, 1995: 812, Gündoğan 2009: 40).

1.1.3.3.2. Yeni İş Bulma İmkânları

Yeni iş bulma imkânlarının varlığı, işe başlama sürecinden sonra çalışanın örgütün dışında örgütsel bağlılığını etkileyen önemli bir faktör olarak belirtilmektedir. Çalışanlara ait kişisel faktörlerin dışında, örgütün dış çevresi ile ilgili birçok farklı etkende farklı iş imkânları üzerinde belirleyici olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 85). Çalışan farklı iş imkânlarından haberdar olduğunda örgütsel bağlılıkları azalabilmektedir. İş fırsatlarının sınırlı olduğunun algılanması, örgüte bağlılığın yükselmesine yardımcı olmaktadır (Balay, 2000: 67; Atay, 2006: 88).

Farklı iş bulma imkânlarından haberdar olduğu halde örgütten ayrılmayı düşünmeyen işgörene ait bağlılığın, farklı iş bulma imkânı olmadığı için örgütte kalmaya

ve elindekileri kaybetmemeye çalışan işgörenin bağlılığından daha fazla olacağı düşünülmektedir. Eğitim durumu yüksek olanların bu sayede daha fazla iş bulma alternatifine sahip olması sebebiyle, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin eğitim seviyeleriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Leong, Furnham ve Cooper, 1996: 1345-1361, İnce ve Gül, 2005: 86).

1.1.4. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Benzer Kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilişkili bazı tanımları belirtmek faydalı olabilecektir. Bu kavramlardan başlıcaları işe bağlılık, mesleğe bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, sadakat, itaat vb. kavramlardır. Diğer taraftan örgütsel bağlılıkla performans, katılım, örgütsel kültür, kişilik, işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi kavramlar arasındaki ilişkiler de birçok araştırmacı tarafından incelenmeye değer görülmüştür (Tok, 2004: 72–76).

1.1.4.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık çalışanın işini ve mesleğini sevmesi ve özdeşleşmesini belirtirken, örgütsel bağlılık çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve örgüte aitlik duygusu hissettiği anlamına gelmektedir. İşgörenin vazgeçmesini güçleştirecek derecede mesleğe yatırımının bulunması ve meslekten vazgeçmesinin maliyetlerinin fazlalığı, mesleğini devam ettirme isteğinin kaynağıdır. Diğer taraftan örgütte kalmak istemesinin sebebi de örgüte vazgeçemeyecek seviyede emek verilmesi, örgütten ayrılma sonucu karşılaşılabilecek olan maliyetin yüksekliği, farklı alternatiflerin bulunmaması ile açıklanabilmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999: 7).

Morrow (1988: 489), çalışanın mesleğe bağlılığının işine veya örgütüne hissettiği duygularından daha sağlam olduğunu belirtmektedir. Bir kişinin mesleği zaman geçtikçe daha kıymetli olduğunda, mesleğinin ideolojisini özümsemeye başlayarak mesleğini ilerletme adına önemli kişisel güdüler ortaya çıkmaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık, işe yönelik genel tutum, mesleki planlama düşüncesi ve işin göreceli önemi olmak üzere üç kısımda incelenmektedir.

a. İşe Yönelik Genel Tutum:

Çalışanın iş ile ilgili genel tutumu değerlerinden ve yargılarından kaynaklanmaktadır. Normal yaşantısı ile işini özdeşleştiren kişiler, mesleğinden memnun olmadığında hayatın bir tadının olmayacağı, sahip olduğu en önemli şeyin işi olduğu,

yaptığı işin kendisi adına yapılabilecek en iyi iş olduğu gibi düşüncelere sahiptirler (İnce ve Gül, 2005: 16-17).

b. Mesleki Planlama Düşüncesi:

Mesleki planlama bireyin kendini geliştirerek meslekte ilerleyebilmek adına gelecek ile ilgili bazı planlar yapması olarak tanımlanabilir. Mesleğe yönelik gelişmelere olan ilgisi ve meslekle ilgili toplantılar ile mesleki etkinliklere katılım oranları, planlama çabalarının ölçülmesinde kullanılabilecek belirleyicilerdendir. Meslekle ilgili gelecek planlaması yapanların bağlılık derecelerinin de yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Alutto ve diğ., 1973: 448-454; Blau, 1985: 278).

c. İşin Göreceli Önemi:

Bireyin işini diğer faaliyetlerden daha fazla tercih ediyor olmasıdır. Başkaları memnun olmasa da kişi tercih ettiği işte çalışmaya devam etmektedir (Morrow, 1983: 493). Mesleki bağlılığı yüksek bireylerin, mesleklerine çok fazla zaman ayırdıkları, yaptıkları iş ile ilgili içsel olarak kendilerini ödüllendirdikleri, işleri ve aileleri arasında yaşadıkları çatışmanın fazla olduğu görülmektedir. Mesleki ve örgütsel bağlılık karşılaştırıldığında bu iki kavramın zıt kavramlar olduğu fikri ağır basmaktadır (Sorenson ve Sorenson, 1974: 98-106; Parasuraman ve Nachman, 1987: 287-303). Yapılan araştırmalarda iki kavramın tamamen ters ilişkili olduğu yönünde sonuçlar bulunamamıştır (Thornton, 1970: 417-426; Berger ve Grimes, 1973: 223-235).

1.1.4.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılığın, kavramsal olarak örgütsel bağlılığa benzemesi neticesinde zaman zaman karıştırıldıkları görülmektedir. İş arkadaşlarına bağlılık, çalışanın örgütteki diğer çalışanları içselleştirmesi ve bağlılık duymasıdır. Eski çalışanlar yeni başlayanlara örgüt içerisinde yol gösterici tavırlar sergileyerek onların karşılaştıkları zorluklar karşısında yardımcı olurlar ve örgüt hakkında ki düşüncelerine gelecekte de etkisini gösterecek şekilde tesir ederler (İnce ve Gül, 2005: 20).

Yüksek bağlılık güdüsüne sahip kişiler insanlarla olan ilişkinin ve arkadaşlığın önemine inandıklarından gelecekte neler olacağını, neler yapacaklarını, başka işlerdeki avantajları düşünmektense birlikte olduklarında mutluluk duydukları paylaşımlarda bulunabildikleri kişilerle beraber çalışmayı seçerler. Arkadaşlarına bağlılığın bu kişiler için amaç olduğu düşünülmektedir (Reichers, 1985: 471; Gündoğan, 2009: 12). İş

arkadaşlarıyla ilgili bağlılığın kişiler ve örgüt nazarında birtakım sonuçları olması beklenmektedir. Kişinin kendini örgüte ait hissetmesi performansına olumlu katkılar yaparken, iş ortamına ait problemlerin çözümüyle ilgili iş arkadaşlarına duyulan bağlılığın faydalarından söz etmek mümkündür. Sonuç olarak artan dayanışma duygusunun örgütsel bağlılığın gelişmesine katkı yapacağı düşünülmektedir (Balay, 2000: 47).

1.1.4.3. Örgüte Sadakat

Sadakat kavramı da bağlılıkla ilişkilendirilmektedir. Bağlılığa nazaran daha dar anlamlıdır ve bağlılığın bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır. Kavramların uzun süreli örgüt üyeliğiyle ilgili olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla sadakat ve devamlılık bağlılığı arasında daha yakın bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık daha aktif bir yaklaşım olarak değerlendirilirken, sadakat daha pasif bir duruşu ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005: 24–25).

Örgütteki uzun süreli üyelik ile alakalı kavramlar olan örgütsel bağlılık işin kendisi ve başarıya, örgütsel sadakat ise kültürel değerlere dayanmakla beraber örgütsel sadakat uzun süren örgütsel bağlılık sonucu ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000: 49).

1.1.4.4. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, işgörenin davranışlarını ve iş tatminini etkileyen, işine bağlılık hissetmesini veya işine uzaklık duymasını belirleyen, işiyle arasında gerçekleştirdiği bağıdır. Çalıştığı işle ilgili duygusal bağ ve inanç geliştirmesiyle şekillenmektedir. İşe bağlılığın, çalışanların davranışları ve tatmin düzeyleri üzerinde etkisi olmasıyla birlikte işlerine bağlanmalarını ya da işlerinden uzaklaşmalarını belirlediği düşünülmektedir. Buna rağmen işe bağlılığın performans veya iş tatmini anlamına gelmediği belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 18-19). İşlerini hayatlarıyla bütünleştiren çalışanların örgüte bağlılıklarının, daha esnek ve rahat çalışanlardan daha yüksek olarak gerçekleştiği bildirilmektedir (Balay, 2000: 45).

1.1.4.5. İtaat

Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan bir başka kavramda itaattir. İtaat kavramı bağlılık kavramının kapsamı içerisinde değerlendirilmekle birlikte tersi de mümkündür. Örgütsel bağlılıkla itaat kavramları birbirlerini tamamlayıcı nitelikte iki kavramdır (İnce ve Gül,

2005: 23). İtaat, “tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek emirdir”. Çalışanlar genellikle emirlere uymama neticesinde oluşacak cezaların korkusuyla itaat etmektedir. Oysa çalışanın örgütüne duyduğu bağlılık, dışsal değil de içsel bir duygudur ve bu nedenle de dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir (Balay, 2000: 50). Genelde itaatkârlığın bağlılık davranışının bir parçası olduğu düşünülmektedir. Fakat bağlılığın, itaatkârlık kapsamı içinde düşünülemeyeceği belirtilmektedir. Çalışanların itaatkâr olması örgütüne bağlılığı anlamına gelmemektedir. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık ise anarşi getirecektir. Örgütüne bağlılık hissedenlerin örgüt adına faydalı olduğunu düşündükleri davranışlar birbirinden farklı olacaktır. İtaatin ise bağlılıktan bağımsız olarak örgüte katkı sağlamakta yetersiz olacağı düşünülmektedir. Bağlılık olmadan itaatkâr davranış sergileyen kişiler, örgütünün yararına olacak düşünceler içine girmezler ve yeni fikirler üretmezler (Varoğlu, 1993: 29).

1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın seviyelerinin, çalışanlar ve örgüt için gerçekleşen sonuçları iki yönlü olarak pek çok araştırmada incelenmiş olup düşük dereceli, orta dereceli ve yüksek dereceli bağlılık olarak bir sınıflamaya gidilmektedir (Balay, 2000: 93; Bayram, 2005: 135; Doğan ve Kılıç, 2007: 53).

1.1.5.1. Düşük Dereceli Bağlılık

Çalışanın örgüte ait amaç ve hedeflere ulaşılması adına davranışlarda bulunmaktan uzak, örgüt ile bağının çok zayıf olması durumu düşük dereceli bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Bu seviyede gerçekleşen bağlılık ile ilgili “zorunluluk bağlılığı” veya Allen ve Meyer (1990)’e ait sınıflandırmadaki “devamlılık bağlılığı” şeklinde adlandırmak mümkündür (Koç, 2009: 206).

Örgütsel bağlılık düşük derecede olduğu zaman çalışanlar örgütten ayrılma zorunluluğu ile karşılaşmakta ve bu durum çalışanların kariyerlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Öte yandan çalışanların örgütten ayrılmaları gelecekte çalışacakları örgütte daha başarılı olmalarını da sağlayacaktır (Başyigit, 2006: 68). Örgütlerine bağlılığı düşük seviyede olan çalışanlar, görevlerini yerine getirme davranışlarının eksik olması yanında grup bağlılığı sağlanması için gerekli çabayı göstermeyeceklerdir. Bu çalışanlar için “duygusuz işgörenler” tanımı yapılmaktadır (Bayram, 2005: 135).

Bu bağıllık düzeyi örgütler için bazen işlevsel olabilmektedir. Örgüte düşük düzeyde bağıllık duyan ve bu nedenle devamsızlık yapan ya da işten ayrılan işgörenler aynı zamanda kötü performansa sahiplerse bu durum örgüte yarar sağlamaktadır. Çünkü örgüte zararı olan işgörenlerin işten ayrılması, onların yerine yeni ve yetenekli işgörenlerin örgüte katılması anlamına gelmektedir. Ayrıca düşük seviyede gerçekleşen örgütsel bağıllığın sonucu söylentilere ve şikâyetlere vardığında, örgütün itibarının zedelenmesi, gelir kaybı ya da müşteri güveninin kaybolması gibi örgüt açısından olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir (Demirel, 2008: 116). Örgüt açısından yapılacak değerlendirmede hem olumlu hem de olumsuz yönleri bir arada değerlendirildiğinde, düşük düzeydeki örgütsel bağıllığın, hem örgüt içi düzeni aksatan hem de işgörenin örgüt dışına yansıtılmayan, imajı zedeleyen olumsuz yönlerinin daha baskın olduğunu söylemek mümkündür (Başyigit, 2006: 68-69).

1.1.5.2. Orta Dereceli Bağıllık

Çalışan deneyiminin güçlü olmasına karşın örgütsel özdeşleşmenin ve bağıllığın eksik olduğu bağıllık düzeyidir (Balay, 2000: 88). Orta dereceli bağıllık durumunda çalışanların, bireysel kimliklerini korumak istediklerinden sistemin şekillendirmelerini kabul etmedikleri görülmektedir. Bu seviyede bağıllık duyan çalışanlar örgütün değerlerinin tamamından ziyade bir kısmını kabul etmektedir. Bu işgörenler, örgütün tüm değerlerini değil de bazı değerlerini kabullenme eğiliminde olup örgütlerinin beklentilerine cevap verirken, örgütleri ile bütünleşmekte ve de kişisel değerlerini korumaya devam etmektedirler. Örgüte bağıllığın orta seviyede olmasının sonuçları daima olumlu olmayabilmektedir. Böyle bir durumda işgörenler, topluma karşı sorumlulukları ile örgüte sadakatleri arasında kalmaları sonucu kararsızlık yaşayabilirler ve bu da örgüt işleyişine olumsuz etki edebilmektedir (Bayram, 2005: 136). Bu tür bağıllığın aynı zamanda başka olumsuz sonuçları da olabilmektedir. Bunlardan bazıları, örgütte oluşabilecek herhangi bir belirsizlik karşısında işgörenlerin devamsızlık oranlarının artması, örgüt için istenilen düzeyde katkı yapamamaları ve avantajlı bir iş alternatifi olduğunda örgütten ayrılma kararlarının çok rahat gerçekleşmesidir (Başyigit, 2006: 69).

1.1.5.3. Yüksek Dereceli Bağlılık

Çalışanın örgüte ait amaç ve hedefleri net olarak kabul etmesi, değer yargılarını benimsemesi, örgütle özdeşleşmesi, örgütüne bağlanması ve kendisini adaması sonucu gerçekleşen bağlılık seviyesidir. Çalışan bu durumda örgüt üyeliğini sürdürmeyi güçlü bir şekilde istemektedir (Koç, 2009: 207). Bu işgörenlerin örgütteki görev ve sorumlulukları, gelecekleriyle ilgili olumlu düşünceleri, iç denetim ve iş arkadaşlarıyla ilgili doyumları fazladır. Bu özellikteki işgörenlerin, mutsuz olduklarında, hayal kırıklığı yaşadıklarında, örgüt amaçları ile örgüt kültürünün değiştiği durumlarda, işten aldıkları doyum yeterli olmadığında yeterli ödüllendirilmediklerini hissettiklerinde işten ayrılmalari söz konusu olabilmektedir (Bayram, 2005: 136). Yapılan araştırmaların sonucuna göre yüksek örgütsel bağlılık duyan işgörenlerin performanslarının, düşük bağlılığa sahip olanlardan daha iyi olduğu belirtilmektedir (Boylu ve diğ., 2007: 56–57). Bireylerin değerleriyle örgütün değerleri arasında uyuma sağlanması işgörenlerin duygusal yönden örgütlerine bağlanmasını, örgüt üyeliğinden memnuniyet duymalarını ve sonuç olarak örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede olmasını sağlayacaktır (Wiener, 1982: 423–424; Koç, 2009: 207).

1.2. DUYGUSAL ZEKÂ

1.2.1. Duygu Kavramı

Türk Dil Kurumu'na göre duygu kavramı; duyularla algılama, his, belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim, önsezi, nesneleri veya olayları ahlâki ve estetik yönden değerlendirme yeteneği, kendine özgü bir ruhsal hareket ve hareketlilik olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu [TDK]). Goleman'a göre duygu, “bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimidir” (Goleman, 1996: 373).

Duygu bireyi harekete geçiren ruhtur (Akın, 2004: 5). Bireylerin duygusal repertuarlarındaki farklı her duygunun farklı bir harekete yol açtığı bilinmektedir (Goleman, 1996: 32). Peter ve Salovey duyguların tanımını yaparken, içsel olduğundan ve psikolojik yanıtlar, algı ve bilinçli farkındalık gibi pek çok alt sistemi koordine ettiğinden bahsetmektedirler. Duygu, “hislerde ve zihinsel tutumda fizyolojik

değişiklikler ve açıklayıcı davranışlar ile ortaya çıkan bir hareket” olarak tanımlanabilir (Barutçugil, 2002: 73).

Duygular, bireyin yaşamına bir canlılık ve hareketlilik kazandıran, uyarıcılara değerler ve güdüler ile karşılık verilmesi ile ortaya çıkan heyecana göre zayıf, sürekli ve tutarlı olma eğilimleri fazla bir uyarım şeklidir (MEGEP, 2009:3-4).

1.2.2. Zekâ Kavramı

Soyut bir kavram olan zekâ, insanın en çok merak edilen özelliklerinden biri olmuştur. Bu özelliği nedeni ile hem sosyal bilimciler hem de sayısal bilimciler tarafından araştırma konusu olmuştur.

Zekâ konusunda en eski tanımlardan birisini Descartes yapmıştır. Bu tanıma göre zekâ doğruyu yanlıştan ayırabilmektir (Salovey ve Mayer 1990: 186). Zekâ, yeni ve şaşırtıcı durumlarda çevreyle uyum sağlayabilme, soyutlama ve problem çözme gücüdür (Köröglü 2006: 15).

Otacıoğlu yetenek olarak belirttiği zekânın, soyut veya somut nesnelerin ilişkilerini, kavramları ve algıları kullanarak kavrayabilmesi, soyut düşünebilmesi, yargılayabilmesi ve bu işlevlerin amaçlar doğrultusunda uyumlu olarak kullanılabilmesi olduğunu belirtmektedir. Zekâ ile ilgili kuramların birleştikleri noktalardan birisi biyolojik temelleri olduğu düşünülen zekânın geliştirilebilir yetenek olduğudur. Zihinsel yeteneklerin farklı koşullarda ve durumlarda kullanılmasını içeren zekâ, kalıtım yoluyla kuşaktan kuşağa aktararak bireyde doğuştan var olan, merkezi sinir sistemi işlevlerini içine alır. Biçimlenmesi çevrenin etkileriyle birlikte, tecrübeleri ve öğrendikleriyle ilişkilidir. Zekâ, yeteneklerin farklı durumlarda oluşan koşullarda kullanılmasını kapsamaktadır (Otacıoğlu, 2009: 86).

İlk zekâ testi 1904 yılında Alfred Binet tarafından geliştirilmiştir. Zihinsel beceriler ve fonksiyonların, doğrudan doğruya bu becerileri ve fonksiyonları içeren testlerle ölçülmesi gerektiği düşüncesi benimsenmiştir. Kurulan bu ölçüm sisteminde; yargı, kavram ve mantığa dayanan ve okullar tarafından verilen genel bilgilere ihtiyaç olmadan çözülmesi gereken sorular yer almaktadır (Eysenck, 1976: 11).

Zekânın tanımlanmaya da başladığı bu dönemlerde zekâ, bilişsel zekâ (IQ) olarak adlandırılan bir göstergeye dayalı sabit ölçeklerle belirlenmiş ve bu göstergelerde başarılı olanlar zeki ve diğerlerine göre avantajlı olarak nitelendirilmişlerdir (Titrek, 2007: 2).

Bireylerin anlayabilme, öğrenebilme, hatırlayabilme, rasyonel düşünebilme, problem çözebilme ve öğrenilenleri uygulayabilme derecelerinin karşılığı olan bilişsel zekâ, Intelligent Quotient (IQ) ile ölçülerek rakamsal olarak ifade edilmektedir (Atkinson ve Hilgard, 1995: 500–504; Doğan ve Şahin 2007: 233).

1.2.3. Duygusal Zekânın Tanımı

Duygusal zekâ İngilizce’de "Emotional Intelligence" sözcüklerine karşılık gelmesi ve kısaltması “EI” olmasına rağmen literatürde “Emotional Quotient” ve “EQ” şeklinde kısaltılarak kullanıldığı görülmektedir.

Duygusal zekânın tanımı ilk olarak John D. Mayer ve Peter Salovey tarafından 1990 yılında; kendi duyguları yanında diğerlerinin duygularının da farkında olarak, düşüncelerini ve davranışlarını bunlardan elde ettiği bilgilerle yönlendirebilmeleri becerisi olarak yapılmıştır (Mayer, Salovey, 1993: 433).

Goleman EQ (Emotional Quotient) terimi için, “kendisini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek doyumu erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkalarının yerine koyabilme ve umut besleme” tanımını yapmıştır (Goleman, 1996: 62).

Kontrol edilemeyen duygular akıllı insanları aptallaştırabilmektedir ve duygusal yetersizlikler onlardan verim almayı kısıtlamaktadır (Goleman, 2000: 33). Çevremize baktığımızda IQ’su yüksek kişilerinde özellikle iş hayatında başarılı olamadığını örneklemek mümkündür.

Duygusal zekâ ile ilgili olarak bilişsel zekâdan farklı olarak vurgulanması gereken en önemli nokta bireylerin doğuştan sahip oldukları bilişsel zekâ seviyelerinin değişimi söz konusu değilken, bireylerin sahip oldukları duygusal zekâ yeterliliklerinin geliştirilebilmeye uygun olmasıdır. Bunun için ön şart ise bireyin kendisinin ve duygularının farkında olmasıdır (Baltaş, 2001: 67).

Etkili yönetim ve liderlik becerilerinden olan ve önemi kabul edilen duygusal zekânın, vazgeçilmesi güç bir bireysel yetenek olduğu düşünülmektedir (George, 2000: 1039; Doğan ve Şahin 2011: 73).

Duygusal zekâ aslında olgunluk ölçütlerinin bir bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Hayatın her evresinde zorluklarla başa çıkmada bu olgunluk ölçütlerinin ne kadar önemli olduğunun bilinmesinin gerekliliği ortaya konulmaktadır. Bu olgunluk ölçütleri (Toktamışoğlu, 2003: 76):

- Gerçekleri kabul ederek, onlardan yapıcı bir şekilde yararlanabilme,
- Değişimi kabul ederek ona uyum sağlayabilme,
- Endişe ve korkulara karşı koyabilme,
- İnsanlarla karşılıklı yardıma dayalı ilişkiler kurabilme,
- Almak yerine vermekten daha çok tatmin olabilme,
- Karşılıksız sevebilme,
- Enerjisini yaratıcı ve yapıcı amaçlar dâhilinde kullanabilme,
- Olumlu düşünebilmedir.

Thorndike 1920 yılında başkalarını anlayarak onları yönetme yeteneği olarak sosyal zekâ kavramını tanımlamış ve duygusal zekânın temelini oluşturmuştur. Duygusal zekâ kavramına ait ilk tanım ise psikolog olan Peter Salovey ve John Mayer (1990) tarafından bireylerin duygularını kontrol edebilme yeteneği şeklinde yapılmıştır. (Wong ve Law, 2002: 245- 246, Doğan ve Demiral 2007: 211-212).

Tablo 1.1. Duygusal Zekâ Kavramının Tarihsel Gelişimi

1900-1969	Sosyal zekâ kuramının ilk defa ortaya çıktığı, zekânın psikolojik olarak ölçülmeye başlandığı dönemdir.
1970-1989	Yapay zekâ ile ilgili çalışmalar sonucunda bilgisayarların anlamasını sağlama ve duygusal yönden mantık yürütebilmesi hakkında araştırmalar yapılmıştır. Sosyal zekâ ile ilgili çalışmalar sonucu sosyal zekâ yüzdelik olarak dilimlere ayrılmıştır. Duygu ve mantık arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalar ile beraber duygusal zekâ teriminden söz edilmeye başlandığı dönemdir.
1990-1993	Duygusal Zekâ ile ilgili makalelerin yazılmaya başlandığı dönemdir.
1994-1997	Daniel Goleman'a ait "Duygusal Zekâ" kitabı yayımlanmış ve popüler olmuştur. Eser tüm dünyada çok yüksek oranda kopyalanmış ve satılmıştır. "EQ" terimi Time Dergisinin kapağında kullanılarak duygusal zekâ kavramı ile birkaç kişilik ölçümü de yayımlanmıştır.
1998-	Yapılan farklı araştırmaların neticesinde farklı zekâ modellerinin oluşturulmaya devam ettiği görülmektedir.

Kaynak: John D. Mayer, Peter Salovey, David R. Caruso. (2004). A further consideration of the issues of emotional intelligence", Psychological Inquiry, 15, 250.

1.2.4. Duygusal Zekâ Modelleri

1.2.4.1. Mayer ve Salovey'in Duygusal Zekâ Modeli

Mayer ve Salovey duygusal zekânın, diğer araştırmacıların aksine bilişsel zekâ ile ilişki içinde olduğunu ve “duygular ile düşüncelerin etkileşiminin mental süreçlerde gerçekleştiğini vurgulamaktadırlar”. Ayrıca model sayesinde, “zekânın içsel yapısı ve bireyin hayatındaki etkilerine dair kestirimde bulunulduğu belirtilmektedir” (Acar, 2001: 31). Salovey ve Mayer elde ettikleri bulgularını Gardner'ın Çoklu Zekâ Kuramı ile temellendirmişlerdir (Çolakoğlu, 2010: 12).

Mayer ve Salovey, duygusal zekâyı, “kişinin kendisinin ve başkalarının duygu ve hislerini özümseyebilme, aralarındaki farkı ayırt edebilme ve kişinin hareket ve düşüncelerine rehberlik etmesi için bu bilgiyi kullanabilme yeteneği” olarak tanımlamışlardır. Mayer ve Salovey'in yaklaşımının temelinde, kendimizin ve başkalarının duygusal durumlarını anlamakta “doğruluk”, kontrol edilmesi ve kullanılmasında da “üretkenlik” gerekliliği yatmaktadır (Davis, 2008: 6-7).

Mayer ve Salovey'in duygusal zekâ ile ilgili olarak oluşturdukları ilk model, birbirinden farklı üç kavramın bir araya getirildiği bir yaklaşımdır. Bu üç kavram ise; duyguları değerlendirme ve ifade etme, duyguları düzenleme ve duygusal bilgiyi yönetme, duyguları düşünme ve davranışta kullanmadır (Petrides ve Furnham, 2000: 313-320).

Çalışmalarını geliştiren Mayer ve Salovey, bu modele yeni bir boyut eklemişlerdir. Modellerinde duygusal zekâyı, karmaşık yetenekleri içeren hiyerarşik bir yapıda tanımlamışlardır. Bu yapıda ilk kısım duyguları algılamak ve tanımlamaktır. Buna göre; duygusal sistemden sağlanan sözel ve sözel olmayan veriler tanımlanmakta ve yerleştirilmesi sağlanmaktadır. Duygular kesin şekilde tanımlanır ve duygusal sistemde bulunan bilgileri kapsar. İkinci kısım, düşünceye ait duygusal boyuttur. Yaratıcı olma ve sorunlara çözüm üretme gibi bilişsel süreçlerden bazıları duyguları kullanmaktadır. Üçüncü kısım kendisine ve diğerlerine ait duyguları anlamadır. Dördüncü kısım duyguların yönetilmesidir. Kendisine ve diğerlerine ait duyguların düzenlenmesini içine alır (Mayer, Salovey, Caruso, 2000: 92). Mayer ve Salovey'in dört boyutlu duygusal zekâ modeli aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

1.2.4.1.1. Duyguyu Algılamak

Kişinin duygularının farkında olabilmesi ve bunları diğer kişilere aktarabilme yetisidir. Bunun yanında duyguların dürüst olup olmadığını ayırt edebilmeyi ifade etmektedir (Yüksel, 2006: 22). Duygusal algılama mimiklerdeki, nesnelerdeki, hikâyelerdeki duyguları ve anlamlarının tamamen algılanmasını gerektirmektedir (Caruso ve Salovey, 2004: 36-38). Bu yeteneğin önemi, bireyin duygularını tam ve doğru olarak yorumlayabilmesi, duygusal etkileşimde tepkisel davranışlara karşı daha hazırlıklı olmasına imkân vermesi olarak belirtilmektedir. Bu yeteneğe sahip kişiler empati kurmaya daha da yatkındır. Duygusal algılama yeteneği; bireylerin aileleri ve işyeri arkadaşları ile etkileşimlerine ve diğer sosyal ilişkilerindeki başarılarına olumlu yönde etki edecektir. (Lopes, Salovey, Strauss, 2003: 25; Doğan ve Şahin, 2007: 240).

1.2.4.1.2. Duyguyla Düşünceyi Desteklemek

Duygular düşünmeye öncülük edebildikleri gibi düşünme sürecini de engelleyebilmektedir. Örneğin; iyi ruh hali sergileyen kişi herhangi bir durumun iyi taraflarından bakarken, ruh hali kötü olduğunda olumsuz yönlerinden bakacaktır. Bu, bireyin söz konusu duruma yaklaştığı kişisel bakış açısının sonucudur (Mayer ve Salovey, 1997: 12). Duygularını etkin bir biçimde kullanabilen bireyler muhtemel durumlarla ilgili kendilerinin ve başkalarının duygularını önceden tahmin edebilmekte veya ilgili duyguyu üretebilmektedir (Demir, 2010: 203).

1.2.4.1.3. Duyguyu Anlamak

Bireyin duygularını anlayarak yorumlayabilmesi, duygularını sınıflandırması, değişik duygular ile anlamları arasındaki ilişkileri tanımlayabilmesine bağlıdır. Bu yetenek duyguları tanımlamaktan daha zordur. Çünkü birey hissettiği mutluluk, üzüntü, öfke gibi duygularını tanımlayabilir ancak bu duygunun ruh halinden mi kaynaklandığını, önceden hissettiği bir duygunun devamı mı veya yeni oluşan bir duygu mu olduğunu anlaması zor olmaktadır. Aynı anda korku ve heyecan hissedilebilmesi duyguların çok zaman karmaşık olarak gelmesiyle açıklanabilmektedir. Bunun için duyguların arasındaki geçişi anlayabilmek gereklidir. Birey ancak bu şekilde hissettiği sevginin aşka, kaybetme korkusunun kıskançlığa, coşkunun pişmanlığa dönüştüğü anları fark edebilmektedir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000: 327).

1.2.4.1.4. Duyguyu Yönetmek

Duygusal yönetim, çeşitli duygusal problemler karşısında, bilinçli düşünmeyi, farklı alternatifler üretmeyi ve bunlar arasından en etkili olanı seçerek tepki göstermeyi gerektirmektedir. Duygusal yönetim konusunda başarılı bireyler, duygularını davranışlarından ayırt etme yeteneğine sahiptir. Ayrıca bu bireyler, duygularının ve ruh hallerinin davranışlarına etkilerini anlamaya çalışarak daha kapsamlı düşünebilmektedir. Duygusal zekâsı yüksek kişiler, olumsuz duygulara ait etkileri kontrol altına alabildikleri gibi geliştirdikleri olumlu duygularla başkalarının duygularını da kontrol edebilmektedirler (Mayer ve Salovey, 1997: 14).

Tablo 1.2. Mayer ve Salovey'in Duygusal Zekâ Modelinin Yapısı

I. Duyguyu Algılamak
1. Fiziksel durum ve düşünceler ışığında duyguları tanımlayabilme
2. Diğer insanların duygularını tanımlayabilme
3. Duyguları doğru olarak ifade edebilme
4. Duyguların dürüstlüğüne anlayabilme
II. Duyguyla Düşüncüyü Desteklemek
1. Duygular ile dikkatin yönlendirilmesi ve düşünceye öncelik verilmesi
2. Duygular ile yargılamanın desteklenmesi
3. Duygusal değişimler ile bakış açısının değiştirilmesi
4. Duygusal durumlar ile problem çözme yaklaşımlarının özendirilmesi
III. Duyguyu Anlamak
1. Duyguları etkileme
2. Duyguları yorumlama
3. Duygular arasındaki karmaşıklığı çözme
4. Duygulardaki geçişleri fark etme
IV. Duyguyu Yönetmek
1. Negatif ve pozitif duygulara açık olabilme
2. Duyguları dâhil etme ya da uzaklaştırabilme
3. Duyguları kendisinde ve diğerlerinde gözlemleyebilme
4. Duyguları bastırmaksızın yönetebilme

Kaynak: Ayca Koksall, "Üstün Zekâlı Çocuklarda Duygusal Zekâyı Geliştirmeye Dönük Program Geliştirme Çalışması", 2007: 55.

1.2.4.2. Bar-on'un Duygusal Zekâ Modeli

İsraili bir psikolog olan Reuven Bar-On'un 1988 yılında hazırladığı doktora tezinde ileri sürdüğü model, duygusal zekânın ilk modellerinden birisidir (Goleman, 2000: 393).

Modelin amacı, duygusal ve sosyal fonksiyonların psikolojik anlamda iyi durumda olma üzerindeki etkisini test etmektir (Bar-On, 1997b: 3).

Bar-On'un modelinin temel yapı taşları, "kişisel duygusal zekâ", "kişiler arası duygusal zekâ", "stresle başa çıkabilme", "adaptasyon" ve "genel ruh hali" dir. Kişisel alan, farkındalık, dışavurum, bağımsızlık, öz saygı, kendini gerçekleştirme gibi öğeleri içermektedir. Kişiler arası alanda ise empati, sosyal sorumluluk, sosyal ilişki becerileri yer almaktadır. Gerçeklik testi, esneklik ve problem çözebilme adaptasyonu sağlamaktadır. Stresle başa çıkma alanında ise strese karşı dayanıklılık ve dürtülerin kontrolü yer almaktadır. Genel ruh durumunun da iyimserlik ve mutluluk gibi, iki temel ölçütü bulunmaktadır (Stein ve Book, 2003: 37-38).

Bar-On yapmış olduğu tanımlamada duygusal zekâyı, kişinin kendini ve karşdakileri anlayabilme, diğerleri ile ilişki kurabilme, çevresindeki gelişmelere uyum göstererek problemlerle başa çıkma becerisi olarak ifade etmektedir (Shelly ve Brown, 2004: 10)

Bar-On'un modeli zihinsel yetenekler ile zihinsel yeteneklerden ayrı olarak kabul edilen özelliklerini birleştiren karma bir modeldir ve bilişsel olmayan zekâ faktörlerini de içermektedir. Duygusal ve sosyal zekâ faktörlerinin bilişsel zekâdan daha etkin olması; kişinin çevresel faktörlere ilişkin daha duyarlı olmasını ve günlük hayatta başarılı olabilmesini sağlamaktadır (Bar-on, 1997a: 14, Mayer ve diğ., 2000: 402, Çakar ve Arbak, 2000: 37-38).

Bar-On duygusal zekâ modelini beş temel alan ve on beş bileşene göre kategorize etmektedir. Bar-On'un duygusal ve sosyal zekâ modeli beş ana bölümde, on beş bileşene göre özetlenmektedir (Bar-On, 1997a: 19-25).

1.2.4.2.1. Kişisel Farkındalık Boyutu

Kişisel duygulara dönük algı ve değerlendirmeler;

- a) Öz farkındalık: Kendi tutum ve davranışlarının farkında olma ve saygı duyma.
- b) Duygusal Farkındalık: Kendisine ait duyguları ayırt edebilme yeteneği.
- c) Kendini İfade Edebilme: Duygularını başkalarına aktarabilme.
- c) Bağımsızlık: Kendisini yönetirken duygulardan uzak kalabilme.
- d) Kendini Gerçekleştirme: Potansiyel yetenekleri kullanabilme.

1.2.4.2.2. Kişilerarası İlişkiler Boyutu

Diğer insanlarla ilişki kurma becerisi ve onları anlama.

- a) Empati: Diğer insanların duygularını anlama ve kabullenme.
- b) Sosyal Sorumluluk: Sosyal hayatta sorumluluklarını bilerek grup menfaatlerini gözetme.
- c) Kişilerarası İlişkiler: Diğer insanlarla ilişki kurabilme.

1.2.4.2.3. Çevresel Uyum Boyutu

Çevresel sorunlar söz konusu olduğunda çevreye karşı esnek olma ve çevresel şartlara uyum sağlama.

- a) Gerçeklik Testi: Hissedilen duygularla, var olan durum arasındaki farkı anlama.
- b) Esneklik: Durum ve şartlar değiştiğinde duyguları, düşünceleri, inanç ve değerleri ayarlayabilme.
- c) Problem Çözme: Sorunları doğru belirleme ve etkili çözümler bulma.

1.2.4.2.4. Stres Yönetimi Boyutu

- a) Strese dayanıklılık: Stresle olumlu yönde baş edebilme.
- b) Tepkileri kontrol edebilme: Baskılara karşı koyabilme, duyguları düzenleme ve erteleyebilme.

1.2.4.2.5. Genel Ruh Hali Boyutu

Hayatından memnun olma ve hayattan zevk alabilme.

- a) İyimserlik: Her durumda hayata iyi tarafından bakabilme ve olumlu davranabilme.
- b) Mutluluk: Yaşanan hayattan zevk alarak, bireysel ve diğer insanlarla eğlenme ve mutlu olabilme.

1.2.4.3. Cooper ve Sawaf'ın Duygusal Zekâ Modeli

Cooper ve Sawaf duygusal zekâ modelinde duygusal zekânın liderlik ile ilişkisi üzerinde durulmaktadır ve duygusal zekâ örgüt ortamında incelenmektedir. Cooper ve Sawaf'a göre duygusal zekâ, "duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi ve bilgisini, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneğidir". Cooper ve Sawaf klasik yaklaşımlar ile günümüz iş ortamında birey ve örgütlerin ayakta kalmasının zor olacağını savundukları modelde

duygusal zekâyı; duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya şeklinde dört boyuta dayandırmaktadırlar. Model, zihinsel yeteneklerin yanında farklı kavramları da içerdiğinden karma bir modeldir (Cooper ve Sawaf: 2010: xxxiv).

1.2.4.3.1. Duyguları Öğrenmek

Bireyin duygularının farkında olması ve ilişkilerinde duygularının gücünü kullanması anlamına gelen duyguları öğrenmek, doğuştan gelen duyguların güç ve özelliklerini kabul ederek anlamak ve bunun değerlendirilmesine odaklanmaktadır. Duygusal bilgiye ulaşarak duygusal birikimi sağlamak olarak değerlendirilmektedir.

Duyguları öğrenmek, duygusal dürüstlük, duygusal enerji, duygusal geri bildirim ve pratik sezgiden oluşmaktadır. Duygusal dürüstlük bireyin inandığı ve hissettiği şeyleri doğru kelimelerle belirtmesi, kendisine ve çevresine karşı gerçekçi ve güvenilir davranışlar sergilemesini ifade etmektedir. Duygusal enerji bireyin günlük hayatındaki enerji ve stres seviyesinin farkında olması ve bunu etkin bir biçimde yönlendirerek, dikkatini bir konu veya birisine vererek enerjisini etkin kullanabilmesi olarak ifade edilmektedir. Duygusal geri bildirim duyguların verdiği mesajları algılayabilmesi olarak belirtilmektedir. Pratik sezgi bir olgunun varlığını hissetmek, yapılan işe karşı duygular beslemek ve içsel duygulara güvenebilme olarak tanımlanmaktadır. Günlük enerji ve gerilim düzeyini bilen ve etkin bir şekilde yönlendirebilen kişiler, dikkatlerini bir şeye veya birisine kolaylıkla verebildikleri için ilişkilerinde daha başarılı oldukları görülmektedir (Cooper ve Sawaf, 2010: 5-40).

1.2.4.3.2. Duygusal Zindelik

Duygu ve düşüncelerini ifade ederken açık olabilmek, başkalarıyla geçinebilmek, güvenilir ve sağlıklı ilişkiler kurabilmek, içtenlik, esneklik, bireyin kendisi ve başkaları için iyi düşünceler oluşturabilmesi olarak değerlendirilmektedir.

Duygusal zindelik, öz varlık, güven çemberi, yapıcı hoşnutsuzluk, esneklik ve yenilenmeden oluşmaktadır. Öz varlık, bireyin güç alanının anlaşılması ve geliştirilmesi için kendisini dinlemesi ve başkalarıyla iletişime daha fazla değer vermesini ifade etmektedir. Güven çemberi bireyin kendisine güvenip bunu başkalarına yansıtması, güvenilir, dürüst ve gereken ölçüde açık olması temeline dayanmaktadır. Yapıcı hoşnutsuzluk bireyin hoşnutsuzluğunu yıkıcı bir etki yaratarak değil, duygularını kullanarak ilginin farklı açılardan yorumlanabilmesi ve daha yaratıcı fikirler üretilerek,

daha derin güven yaratmak ve iletişim kurmak için kullanılması olarak belirtilmektedir. Esneklik ve yenilenme bireyin sahip olduğu yeterlilikleri uyumlu hale getirebilmesi için esnek davranabilmesi, başarı ve başarısızlığı kabullenebilmesi, gelişmeleri merak ederek takip etmesi ve yenilenmeye açık olması olarak açıklanmaktadır. Duygusal zindelik; duyguların tanınmasını, güven ve inanırlılığın gelişmesini sağlayarak duyguları uygulamaya imkân tanımakta ve sınırları esneterek, hatalar karşısında kişinin kendini ve diğer insanları bağışlamasını kolaylaştırmaktadır. Duygusal zindelik yardımıyla birey, kişisel değerlerini, karakterini ve bunları ayakta tutan ve yön veren duygularını anlamaya başlayabilmektedir (Cooper ve Sawaf, 2010: 87-100).

1.2.4.3.3. Duygusal Derinlik

Bireyin karakterinin oluşumunda, potansiyelinin, bütünlüğünün ve etkinliğinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Birey, duygusal derinlik sayesinde, potansiyelini keşfederek ve bunun sorumluluğunu üstlenerek amaçları için gerekli doğru adımları belirleyebilmektedir. Duygusal derinlik, özgün potansiyel ve amaç, adanmışlık, dürüstlüğü yaşamak, yetki olmadan etki boyutlarından oluşmaktadır. Özgün potansiyel ve amaç, bireyin içinden gelen sesi dinlemesi ve onun yönlendirmesi, sorumluluk duygusuyla cesaretlenmesi ve amaçlarına ulaşabilmek için kararlılığını desteklemesi temeline dayanmaktadır. Adanmışlık, bireyin vicdan ve sorumluluk duygusuyla çalışması ve aldığı karşılığını hakkıyla vermesi ile açıklanmaktadır. Dürüstlüğü yaşamak, duygusal samimiyetin derinleşmesi ve genişlemesi olarak ifade edilen dürüstlüğü işler hale gelmesi böylece bireyin gerçek etkisinin, dürüstlüğü, kendine özgü potansiyeli ve amaçlarıyla bağlantılı olarak artacağını savunmaktadır. Yetki olmadan etki, duygusal zekânın etkilenme ve etkileme ile ilgili olduğunu ifade etmektedir. Yani otorite veya yönlendirmeden bağımsız bir şekilde aracısız olarak etki ile ilgili olduğu, sadece mantık veya teknik analize dayanmak yerine, algılama, öğrenme, ilişkilendirme, yenilikler yaratma, öncelikleri belirleme ve duygusal potansiyele de dayandığı belirtilmektedir (Cooper ve Sawaf, 2010: 181-200).

1.2.4.3.4. Duygusal Simya

Kişinin beyninde geçmiş, geleceği ve içinde bulunulan zamanı istediği gibi canlandırdığı durumsal değişimi, fırsatları hissedebilmeyi, geleceği yaratabilmeyi, sezgisel yeniliği ve akıcı zekâyı içeren bir karışım, diğer bir deyişle simya üretilmektedir.

Sezgisel akış, düşünsel zaman değişimi, fırsatı sezinlemek, geleceğini yaratma boyutlarından oluşmaktadır. Sezgisel akış bireyin başkalarının göremediği fırsatları değerlendirmesi ve belirsiz durumlarda verimli karar vermesine yardımcı olmaktadır. Düşünsel zaman değişimi, bireyin çevresindekilerin de karşılaştığı aynı durumda bile, daha keskin içgüdülerle veya daha fazla yaratıcılıkla, daha fazla ilgiyle kendini vererek, daha farklı, daha akıllı ve özgün bir tepki vermesini sağlamaktadır. Fırsatı sezinlemek, bireyin geniş olasılıklar ve fırsatları tarayıp, değerlendirerek önsezisel kapasitesini geliştirmesi gerektiğini savunmaktadır. Geleceğini yaratma ise, bireyin geleceğini gelmesi gereken bir şey olarak durup beklemek yerine, aktif bir şekilde ve tutkuyla yaratması gerektiğini ve duygusal zekânın da bu konu da çok önemli rolü olduğunu vurgulamaktadır (Cooper ve Sawaf, 2010: 287-300).

1.2.4.4. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli

Goleman, duygusal zekâ yeteneklerinin bireylerin hayatlarında ve işlerindeki başarılarına etkisi olduğunu “Duygusal Zekâ” ve “İşbaşında Duygusal Zekâ” adlı kitaplarıyla, ortaya atan ilk kişidir (Goleman, 2000: 393-394). Daniel Goleman “İş Başında Duygusal Zekâ” adlı kitabında duygusal zekâyı “kişinin kendisinin ve başkalarının hislerini tanıma, kendini motive etme, içindeki ve ilişkilerindeki duyguları iyi yönetme yetisi” olarak tanımlamaktadır (Goleman, 2000: 393).

Duygusal zekânın bireyin kendisine ve başkalarına ait hisleri tanıma, kendisini motive etme, içten gelen ve ilişkilerindeki duygularını iyi yönetme yetilerinden oluştuğunu ifade eden Goleman Mayer ve Salovey'in modelini temel almış ve bunu geliştirmiştir (Varinli, Yaraş ve Başalp, 2009: 115).

Goleman (2005) bireyin kendisine ve başkalarına ait duyguları tanıması, bunları öğrenmesi, değerlendirmesi ve duygulardan elde edilen bilgilerin çıktılarını yaşamına ve iş hayatına doğru yansıtarak tepkilerini düzenlemesinin sadece IQ ile açıklanmasının uygun olmayacağını belirtmektedir. (Goleman, 1996: 21-23).

Karma bir model olan Goleman'ın modeli zihinsel yetenekleri ve diğer özellikleri içerdiğinden, geliştirilmesinde kullanılan ve temel yetenek modeli olan Mayer ve Salovey'in modelinden farklıdır (U. Çakar, Y. Arbak, 2004: 41). Goleman ham zekâ ile beraber, diğer yeteneklerin iyi kullanılabilmesinin meta-yetenek olarak tanımladığı duygusal yetenek ile alakalı olduğu görüşündedir (Goleman, 1996: 53).

Daniel Goleman “Duygusal Zekâ” adlı kitabında, duygusal zekâ yoksunluğunun, bireyin iş ve aile hayatındaki başarısı, toplum içerisindeki ilişkileri, sağlık durumu gibi pekçok alanda olumsuz yönde etkili olabileceğini belirterek duygusal zekânın bireyin hayatında bilişsel zekâyâ oranla daha etkili olduğunu ifade etmektedir (Doğan ve Şahin 2007: 232).

Goleman'ın modelinin daha önce ortaya konan duygusal zekâ modelleri görüşlerinin daha geniş kapsamlı ve daha sistemize edilmiş hali olması sebebiyle temel kabul gören model olduğu söylenebilir (Titrek, 2007: 60). Goleman'ın duygusal zekâ boyutu altında geliştirdiği ve Bar-on gibi karma model olarak düşündüğü duygusal zekâ modeli beş başlık altında “kendi duygularının farkında olma, kendi duygularını yönetme, kendini motive etme, empati kurma ve sosyal beceriler” olarak toplanmıştır (Psenicka ve Rahim, 2002: 305).

Tablo 1.3. Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli

BOYUTLAR	TANIM	YAPI TAŞI
Bireysel duyguların farkında olma	Hissedilen bir duygunun tanınabilmesi, izlenebilmesi ve karar verirken bu bilginin kullanılabilmesi	Özgüven duyabilme Kendini gerçekçi şekilde değerlendirme Kendisiyle alay edebilme
Bireysel duygularını yönetme	Duygu ve tepkilerin uygun hale getirilerek yönetilebilmesi, kendi kendine sakinleşebilme ve kontrolden çıkmadan önce negatif duygularla baş edilebilmesi. Pozitif sonuçlar uğruna kısa süreliğine zevk tatmininin ertelenebilmesi	Dürüst ve güvenilir olabilme Belirsizlik karşısında rahat olabilme Değişikliğe açık olabilme
Kendini motive etme	Duyguların bir amaç doğrultusunda yönlendirilebilmesi, karşılaşılan sorun ve engellerin aşılabilmesi	Güçlü bir başarı isteği duyabilme Başarısızlık durumunda bile iyimser olabilme Örgüte adanabilme.
Empati	Diğerlerine ait duygu ve düşüncelerin tarafsız olarak farkında olunabilmesi	Yeteneklerin geliştirilmesi ve korunması için uzmanlık geliştirebilme Kültürlerarası hassaslık duyabilme Müşterilere hizmet edebilme
Sosyal beceriler	Sosyal durum ve ilişki ağlarının kavranabilmesi, diğerlerinin yönetilebilmesi ve geçinilebilmesi	Liderliği yönetmede etkinlik gösterebilme İkna edici olabilme Takımları oluşturabilme ve takımlara liderlik edebilme

Kaynak: Ulaş Çakar ve Yasemin Arbak (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(3): 42

1.2.4.4.1. Özbilinç

Duygusal zekâ yetenekleri incelendiğinde özbilincin çok daha önemli olduğu ifade edilebilir. Çünkü kişinin kendi duygularının farkında olması; kişiler ve olaylar karşısında nasıl davranması gerektiği konusunda yol gösterici olacaktır (Marshall, 2001: 93).

Bireyin kendi duygularının farkında olması, kendi kendini değerlendirebilmesi ve sağlam temellere dayanan bir özgüven hissi duyabilmesidir. Bireyin, hissettiği gerçek duygularına ulaşmasını, onları tanımlamasını ve kontrol etmesini sağlamaktadır. Kendi ruh hallerinin farkında olan yani özbilince sahip bireyler, duygusal hayatları hakkında belirli bir anlayışa sahiptir. Özbilinç, bireyin içinde bulunduğu durumda hissettiklerini bilmesini ve yapacağı tercihlerin karar vermesine yardımcı olacak şekilde kullanılmasını sağlamaktadır (Goleman 2000: 393-395).

Goleman “Duygusal Zekâ Neden IQ’dan Daha Önemlidir?” adlı kitabında “her türlü işte yüksek performans gösterebilmek, başkaldıran hislerini yönetebilmek, motivasyonunu sürdürebilmek, etraftaki insanların hislerini doğru anlayabilmek ve ekip çalışması için önem taşıyan beceriler dâhil, iş hayatıyla ilgili sosyal becerileri geliştirebilmek için insanlara yardımcı olan tek şey Özbilinçtir” sözüyle özbilincin önemine vurgu yapmıştır (Goleman 2000: 42).

1.2.4.4.2. Duyguları Yönetme

Bireyin duygularını kabullenerek bu duygular karşısında verilecek tepkileri kontrol etmesidir. Çünkü duyguları bastırmak duyguların daha güçlü olarak ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Çakar, Arbak, 2003: 88).

Poskey (2006: 1)’e göre “özdenetim, bireyin duygularını, güdülerini, sahip olduğu kaynakları yönetebilme yeteneğidir. Bunun anlamı, bireylerin ne tutkularının kölesi olmaları, ne de duygularını bastırmalarıdır. Yani, duyguları dengeli, uyumlu biçimde ortaya koyabilmektir. Özdenetim, duyguları yapılan işi engellemek yerine kolaylaştıracak şekilde idare etmek, vicdanlı olmak ve hedeflere ulaşmak için bir zevkin tatminini erteleyebilmektir” (Doğan, 2005: 117, Doğan ve Demiral, 2007:215).

1.2.4.4.3. Kendi Kendini Motive Etmek

Bireyin başarısızlık, hayal kırıklığı ve zorluklara rağmen yılmaması, engellerle karşılaşıldığı durumlarda duyguların yönlendirilmesi ile hedeflere şartlanabilmesidir.

Olumsuz durumlarla yüzleşmesini ve bunlara karşı kendini olumlu düşünmeye zorlamasını sağlamaktadır. Motivasyon, bireyin hedeflerine ulaşmasında öncelikli yollar bulmasına ve kendini geliştirme çabasına, yenildiğini ve engellendiğini hissettiğinde sabırlı olmasına yarayacak gerekli tercihleri yapmasıdır (Goleman, 2000: 393-394).

Kişinin başarıya ulaşmasının temelinde; yapılacak işe yönelik heves, keyif ve uygun seviyede kaygı ile motive olması gerekmektedir. Bu sebeple duygusal zekâ temel bir yetenektir ve diğer yetenekleri olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Duygunun yönlendirme konusundaki etkisi, bireyin zevk aldığı duyguları ertelemesi, sabretmesi, çabalaması, yeni girişimlerde bulunması ile açıklanabilmektedir (Goleman, 2000:107).

1.2.4.4.4. Empati

Empati doğuştan sahip olunan ve sonra deneyimle daha da geliştirilebilecek önemli bir yetenektir. Empati, karşıdaki kişinin duygu ve düşüncelerini doğru bir şekilde anlamak için, bireyin kendisini onun yerine koymasındır (Dökmen, 2005:135).

Empatinin kökeninde özbilinç vardır. Kişinin duygularına açıklık derecesi, başkalarının hislerini okuma seviyesini belirler. Kendi hislerinin farkında olmayan kişiler, başkalarının hislerini paylaşmada zorluklar yaşarlar. İnsanlar duygularını genelde sözcüklerle anlatmazlar. Ses tonları, yüz ifadeleri ve işaretler kişilerin duygularına tercüman olur. Empati, başkalarının hissettiklerini söylemeden anlamak ile temel bulur. Empati eksik olduğunda ilgi, şefkat gibi duygularda bundan etkilenmektedir (Somuncuoğlu, 2005: 76).

1.2.4.4.5. Sosyal Beceri

Kişinin diğer kişiler ile uyum içinde geçinebilmesi onların duygularını yönetebilmesine ve bu da en başta diğerlerinin duygularının farkında olmasına bağlıdır (Çakar, Arbak, 2003: 89).

Bireylerin dile getiremediği ortak fikirleri ifade edebilen ve toplulukları amaç ve hedefler doğrultusunda yönlendirebilecek şekilde açıklayabilen kişiler doğal liderlerdir. Bu kişilerin sosyal becerileri yüksektir, bireylerle rahat iletişim kurabilirler ve duygularını ve tepkilerini doğru bir şekilde anlayabilmektedirler (Goleman, 2000: 154).

Tablo 1.4. Duygusal Zekâ Modelleri

Mayer ve Salovey (1997)	Yetenek Tabanlı	“Duyguların doğru algılanması, değerlendirilmesi ve ifade edilmesi, duygu ve düşüncenin kaynaştırılması, duyguların anlanması ve analiz edilmesi, duyguların kontrol edilmesi yetenekleridir”	A) Duyguların Algılanması, Değerlendirilmesi ve İfade Edilmesi: Bireysel ve başkalarına ait duyguların anlanması ve ifade edilmesi Duyguların tam olarak ifade edilmesi ve ihtiyaçların iletilmesi Farklı duygusal ifadelerin ayırt edilmesi B) Duyguların Kullanılması: Duyguların dikkati yönetmesi ve düşünmeyi sağlaması Ruh halinin kişinin algılamasını değiştirmesi ve farklı bakış açılarından anlamayı sağlaması C) Duygunun Anlaşılması ve Muhakeme Edilmesi: Duyguların nitelendirilmesi ve farklı duygular ile anlamları arasındaki ilişkinin tanımlanması Duyguların içeriğini ve karşılıklı ilişkilerine ait bilginin anlaşılması Karmaşık duyguların yorumlanması ve farklı duyguların bileşiminin anlanması ile duygular arasındaki geçişlerin anlanması D) Duygunun Yönetilmesi ve Düzenlenmesi: İstenen ve istenmeyen duygulara açık olunması, duyguların ayırt edilebilmesi Negatif duyguların etkisinin azaltılması ve pozitif duyguların etkisinin artırılarak, kendisine ve başkalarına ait duyguların yönetilmesi
Bar-On (1997)	Karma Model	“Bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı şekilde baş edebilmesinde bireye yardımcı olacak, kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizinidir”	A) Kişisel Beceriler: •Duygusal benlik bilinci •Kendine güven •Kendine saygı •Kendini gerçekleştirme •Bağımsızlık B) Kişilerarası Beceriler: •Bireyler arası ilişkiler •Sosyal sorumluluk •Empati C) Uyumluluk Boyutu: •Problem çözme •Gerçeklik Testi •Esneklik D) Stresle Başa Çıkma Boyutu: •Stres toleransı •Dürtü kontrolü E) Genel Ruh Durumu: •Mutluluk •İyimserlik
Cooper ve Sawaf (1997)	Karma Model	“Duygusal zekâ, duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneğidir”	A) Duyguları Öğrenmek: •Duygusal dürüstlük •Duygusal enerji •Duygusal geribildirim •Pratik sezgi B) Duygusal Zindelik •Öz varlık •Güven Çemberi •Yapıcı hoşnutsuzluk •Esneklik ve yenileme C) Duygusal Derinlik: •Özgün potansiyel ve amaç •Adanmışlık •Dürüstlüğü yaşamak •Yetki olmadan etki D) Duygusal Simya: •Sezgisel akış •Düşünsel zaman değişimi •Fırsatı sezinlemek •Geleceği yaratmak
Goleman (1995)	Karma Model	“Kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisidir”	A) Kişisel Yeterlilik: •Özbilinç (Duygusal bilinç, özdeğerlendirme, özgüven) •Kendine Yön Verme (Özdenetim, Güvenilirlik, Vicdanlılık, Uyumluluk, Yenilikçilik •Motivasyon Başarma güdüsü Bağlılık İnisiyatif İyimserlik B) Sosyal Yeterlilik: •Empati (Bşkalarını anlamak, başkalarını geliştirmek, hizmete yönelik olmak, çeşitlilikten yararlanma, politik bilinç) •Sosyal beceriler (etki, iletişim, çatışma yönetimi, liderlik, değişim katalizörlüğü, bağ kurmak, işbirliği ve dayanışma, takım yetenekleri)

Doğan S.ve Şahin F. (2007). “Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış” *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.

1.2.5. Duygusal Zekânın Özbilinç Alt Boyutu

Bazı insanlar kendi davranışlarını inceleyerek kendileri hakkında ve kendi düşünceleri üzerine düşünmektedir. Bireylerin kendi kişisel özelliklerine yönelik içsel ya da dışsal dikkati özbilinci oluşturmaktadır (Fenigstein, Scheier ve Buss, 1975: 522). Özbilinç bireyin benliğinde içsel olarak yer alan duygularına ve düşüncelerine odaklanması, ya da diğer bireylerin görebileceği yönlerini sunma ve betimlemeye odaklanması eğilimi olarak tanımlanabilmektedir (Scheier ve Carver, 1985: 635). Özbilinç kavramı zihnin ayırt edici özelliklerinden biridir (Crozier, 2004: 11). Kişinin kendisini daha iyi anlamasını sağlayan bir özellik olarak kabul gören özbilinç sayesinde birey olumlu ya da olumsuz taraflarını fark ederek psikolojik yönden daha sağlıklı bir duruma gelebilmektedir (Fenigstein ve Vanable, 1992: 130). Özbilincin “kişinin bir birey olarak kendine yönelik farkındalığı ve başkalarının gözlemlediği bir birey olarak kendine yönelik farkındalığı” olmak üzere iki yönü vardır” (Laing, 1969: 113). Fenigstein ve diğerlerine göre bireyler kendi duygu ve eylemlerini aşağılayıcı bir tarzda derin biçimde düşündüklerinde, sağlıklı özbilinç durumundan uzaklaşmaktadırlar (Fenigstein ve diğ., 1975: 522).

Fenigstein ve diğerleri (1975: 523), özbilincin yapısal olarak üç faktör ile açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Bu üç faktörden ikisinin yani özel özbilinç ile genel özbilincin, öz-odaklılık eğilimlerinin psikolojik yönlerini ölçtüğü varsayılmıştır. Özel özbilinç, bireyin içsel duygu, düşünce ve motivasyonlarına odaklanması eğilimini ifade etmektedir. Genel özbilinç ise sosyal bir obje olarak bireyin kendine yönelik farkındalığını yansıtmaktadır. Üçüncü boyut olan sosyal anksiyete ise bireyin diğerlerinin var olduğu ortamlarda yaşadığı kaygı düzeyiyle ilişkilidir (Nystedt ve Ljungberg, 2002: 144).

Özbilincin tüm kapsamlı formları için, kişi eğer aşağıdaki kriterlerin farkındaysa atfedilmiştir.

- Diğerleri arasındaki ayrım, farklılıkları kavramak
- Güçlü duygularını tanımak
- Bir anda tek ve bağımsız bir varlık olarak var olduğunu

kavramak (Strasser, 2012: 39-62).

Özbilinç, insanların kendileriyle ilgili düşündükleri ve sosyal durumlar içerisindeki kişisel rahatlarını, sosyal yapı içerisinde kendi davranışlarını algılama, bireysel farkındalık ve davranışların değerlendirilmesini içermektedir. Gelecekte araştırmacılar insanların özbilinç ile kendini izleme davranışlarının sosyal sorunların çözümü içerisinde geliştirdikleri yöntemlerle ilişkilerini inceleyeceklerdir (Hutchinson, 2007: 551-560).

Yine yapılan çalışmalarda özbilinç düzeyi ile depresyon, yalnızlık, sosyal fobi, anksiyete, norotikizm ile farklı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Ben-Artzhi, 2003: 256–264; Harrington ve Loffredo, 2001: 439-450).

1.2.5.1. Özel Özbilinç

Özel özbilinç, kişinin kendi duygu ve düşüncelerine ilişkin farkındalığını ifade eder. Bireye ait ve diğer insanların pek fazla ulaşamadığı ve bilmediği, kendisinde saklı olan özel duygular, inançlar, motivasyonlar gibi yönleri hakkında dikkatli bir şekilde düşünerek, bunlar hakkında farkındalık geliştirmesini ifade etmektedir (Fenigstein ve diğ., 1975: 526). Özel özbilinç bireylerin benlikleri ve içsel motivasyonları üzerine düşünmesi olarak tanımlanır ve duygu ile düşüncelerine yönelik ilgisi ile ilişkilidir (Fenigstein ve diğ., 1975: 523). Özbilinç ölçeği kullanılarak yapılan çeşitli araştırma sonuçlarında çelişkili durumlar görülmüştür. Sonuçlarda ki bu çelişkiler sebebiyle birçok araştırmacının özellikle özel özbilinç alt ölçeğini incelediği tesbit edilmiştir (Anderson, Bohon, Berrigan, 1996: 144; Mittal ve Balasubramanian, 1987: 53). Örneğin, Anderson ve arkadaşları (1996) özel özbilinç ile doğru öz-bilgi, duygusal farkındalık ve bağımsızlık arasında pozitif ilişki olduğunu kanıtlayan çalışmaları olmasına rağmen, özel özbilinç ile anksiyete ve depresyonun pozitif ilişkili olduğunu ortaya koyan çeşitli araştırmaların da bulunduğunu belirtmiştir (Anderson ve diğ., 1996: 145). Çalışmalardan elde edilen sonuçlar çerçevesinde tek boyutlu olduğu düşünülen özel özbilincin iki alt boyutlu olduğu kanıtlanmıştır (Burnkrant ve Page, 1984: 629; Mittal ve Balasubramanian; 1987: 66).

1.2.5.1.1. Kendini Düşünme

Özel özbilincin ilk boyutu olan kendini düşünme, bireyin duyguları ve davranışları ile ilgili düşünme eğilimi ile ilgilidir (Anderson ve diğ., 1996: 147). Bu insanlara kendilerini tanımlayan bir şeyler söylemeleri istendiğinde, kendileri ile ilgili olarak daha çok özellik ortaya koymaktadırlar (Burnkrant ve Page, 1984: 629). Anderson ve diğerleri (1996)'ne göre kendini düşünme “özel özbilincin negatif ve bunaltıcı, kendine

güvensizlik ve kendini aşırı düşünme şeklinde karakterize edilen yanıdır. Kendini düşünme bireyin kendini anlamaya yönelik eğilimini yansıtır ve bir çeşit kendini inceleme sürecidir” (Anderson ve diğ., 1996: 151).

1.2.5.1.2. İçsel Özfarkındalık

İçsel özfarkındalık, kişinin içinde bulunduğu duygusal durum ile ilgili olarak etkin ve olumlu bir düşüncede olması ve bu duruma karşı sahip olduğu farkındalığın pozitif ve tarafsız olmasını ifade etmektedir (Anderson ve diğ., 1996: 147). Birçok araştırmada, kendini düşünme alt boyutunun özel özbilincin daha negatif yanını, içsel özfarkındalık boyutunun ise özel özbilincin pozitif yanını ortaya koyduğu sonucuna ulaşılmıştır (Anderson ve diğ., 1996:148; Burnkrant ve Page 1984: 636). Yapılan çalışmalarda ortaya konulan tanımlamalar daha pozitif, uyumlu olan içsel özfarkındalık ile daha negatif, uyumsuz olan kendini düşünme arasındaki ayrımı netleştirmektedir (Anderson ve diğ., 1996: 147; Creed ve Funder, 1998: 428-429; Watson, Morris, Ramsey, Hickman ve Waddell, 1996: 191).

Anderson ve diğerleri (1996: 147-150)’ne göre; kendini düşünme ile anksiyete ve depresyon ölçümleri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Kendini düşünme daha negatif, içsel özfarkındalık ise pozitif yönde bir eğilimi işaret etmektedir ve kendini düşünme bireyin kendisi ile ilgili farkındalığının negatif ve daha baskıcı bir yönünü değerlendirmektedir. İçsel özfarkındalığın bireyin kendisi ile ilgili farkındalığına daha tarafsız bir şekilde yaklaştığından ikinci unsurun daha dengeli bir özfarkındalığı ifade etmektedir.

1.2.5.2. Genel Özbilinç

Genel özbilinç; kişinin kendini bir sosyal obje olarak görmesi ile ilişkili bir kavramdır. Yüksek genel özbilince sahip insanlar, sosyal görünümü ve diğer insanlar üzerinde bıraktıkları izlenimler ile ilgili düşünme eğilimindedirler ve bu insanlar, algılanan dışsal beklentiler ve şartlara yönelik olarak organize olmaya odaklanırlar (Scheier, Carver, 1977: 634). Fenigstein ve diğerleri (1975: 525), genel özbilinci “bireyin sosyal bir obje olarak farkındalığı” şeklinde tanımlamıştır. Ölçeğin altboyutlarına ilişkin yapılan araştırmalar, genel özbilincin kendi içinde iki alt boyuta ayrıldığını göstermektedir (Anderson ve diğ., 1996: 148; Watson ve diğ.,1996: 190-191; Mittal ve Balasubramanian,1987: 64).

Genel özbilincin utangaçlığın ve birbirleri üzerine yapmış olduğu etkilerin araştırıldığı bir çalışmada birbirini büyük ölçüde etkilemediği, utangaçlık ile genel özbilincin kısmi odaklı karakteristik özellikler üzerine etkili olduğu görülmüştür (Bruch, Hamer ve Heimberg, 1995: 47-63).

1.2.5.2.1. Stil Bilinçliliği

Stil bilinçliliği bireyin kişisel davranış stilleriyle ilişkili eğilimleridir (Nystedt ve Ljungberg, 2002: 153). Bireyin sosyal bir obje olarak diğerlerine sunduğu imajın farkında olmasını ifade etmektedir. Stil bilinçliliği daha özeldir ve özbilincin diğer faktörleri ile sistematik olarak ilişkilidir. Bu ilişki sosyal anksiyete ile olumlu diğer faktörler ile olumsuzdur (Nystedt ve Ljungberg, 2002: 155-156).

1.2.5.2.2. Görünüm Bilinçliliği

Görünüm bilinçliliği bireyin dış görünüşü ile ilgili eğilimlerini ifade etmektedir ve bireyin fiziksel görünümü hakkında sahip olduğu farkındalıktır. Bireyin dış görünüşü ile ilgili diğerlerine nasıl görüldüğünün farkında olmasıdır. Görünüm bilinçliliği ve özbilincin diğer faktörleri arasında sistematik bir ilişki bulunmamaktadır ve sosyal anksiyete ile olumsuz bir ilişki söz konusudur (Nystedt ve Ljungberg, 2002: 155-156).

1.2.5.3. Sosyal Anksiyete

Scheier ve Carver (1977: 627), sosyal anksiyete ise genel özbilinçten türemiş bir kavram olduğunu belirtmektedir. Sosyal anksiyete bireyin sosyal ilişkilerinde kaygı yaşamasıdır ve genel olarak negatif değerlendirilme korkusu ile ortaya çıkmaktadır. Sosyal anksiyete bireyin başkaları var olduğu durumlarda hissettiği huzursuzluğun ifadesidir (Fenigstein ve diğ., 1975: 524-525).

Yüksek genel özbilince sahip insanların bir sosyal obje olarak kendilerinin farkında olması öne sürülürken; kişinin kendine dönük bu farkındalığı her zaman anksiyete ile sonuçlanmamaktadır. Yani, kişi kendinde rahatsızlık hissetmeden de kendini bir sosyal obje olarak görebilir. Fenigstein ve diğerleri (1975: 523), bireyin sosyal etkileşimlerinde diğer insanların kendisine yönelik değerlendirmeleri ile ilgili yaşadığı aşırı kaygı ve kuşku eğilimini ifade ettiğini belirtmişlerdir. İlk önce kişi kendinin bir sosyal obje olduğunun farkına varır ve kendini daha sonra değerlendirir ve kaygılı bir hale gelebilir. Böylece genel özbilinç ile sosyal anksiyete arasında bir ilişki olduğu söylenebilmektedir.

Yapılan birçok araştırmada sosyal anksiyetenin ortaya çıkışında genel özbilincin temel ön koşul olabileceği belirtilmektedir (Hope ve Heimberg, 1988: 637; McEwan ve Devins, 1983: 665; Schlenker ve Leary, 1982: 636; Schroeder, 1996: 596). Özel ve genel özbilinç unsurları, özbilincin çeşitlerini yansıtırken, sosyal anksiyete bireyin özbilince verdiği tepkiyi ifade etmektedir (Fenigstein ve diğ., 1975: 526).

Yapılan bazı ilişkisel araştırmalarda, sosyal anksiyete ile özel özbilincin diğer boyutları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Genel özbilinç ile birçok sosyal anksiyete ölçümleri ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca beklenildiği gibi özel özbilincin sosyal anksiyete ölçümleri ile ilişkili olmadığı belirlenmiştir. Ancak özbilincin kendi içerisinde alt ölçekler arası korelasyonlarda yüksek düzeyde anlamlılık bulunan araştırmalar bulunmaktadır (Hope ve Heimberg, 1988: 626-639).

Birçok çalışmada özbilinç ile olumsuz değerlendirilme korkusu arasında pozitif ilişki olduğuna dair bulgular olsa da, özbilincin tamamen negatif bir özellik olarak değerlendirilmemelidir. Literatür incelendiğinde kimlik kazanma gibi süreçlere özel özbilinç alt boyutunun pozitif etkileri olduğu görülmektedir (Hamer ve Bruch, 1994: 436-452).

Bu sebeple özbilincin düzeltilmesi gerekli olan bir özellik olduğu düşüncesi yerine özbilincin negatif etkilerde bulunacağı koşulların belirlenmesi gerektiği düşünülmelidir (Özgüngör, 2006: 1-8).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN ÖZBİLİNÇLERİ İLE TUTUMSAL BAĞLILIKLARI

ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, çalışanların özbilinçleri ile tutumsal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Özbilinç ve tutumsal bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik demografik değişkenlerde araştırmanın konusu içerisinde incelenecektir.

Bilişsel zekâsı yüksek olan her bireyin iş hayatında başarılı olamadığı gerçeği duygusal zekâ ve alt boyutları ile ilgili çalışmalara olan ilgiyi artırmıştır. Diğer alt boyutlar ile varlıksal ilişkisi düşünüldüğünde; özbilinç ile ilişkili olabilecek kavramların araştırılması daha ilgi çekici bir hal almaktadır. Örgütsel davranışçılar tarafından tutumsal bağlılık ve sosyal psikologlar tarafından davranışsal bağlılık olarak iki farklı şekilde araştırmalara konu olan örgütsel bağlılık ise; özellikle rekabet ortamlarında çalışanların öneminin kavranması ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütlere olumlu katkıları nedeni ile birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu çalışmanın; çalışanların özbilinçleri ve tutumsal bağlılıkları arasındaki ilişki hakkında katkı sağlaması hedeflenmektedir.

2.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Tutumsal bağlılık ile ilgili araştırmalardan elde edilen tanımlara bakıldığında; bu tanımların bağlılığa konu olan davranışlar ve davranışların temelini oluşturan duygular üzerinde yoğunlaştığını söylemek mümkündür.

Mottaz (1986: 214–228) tutumsal bağlılığı, örgüt ile işgören arasında bulunan bağın değerlendirmeye tabi tutulmasıyla oluşan, örgüte dair bir düşünce ve örgüte duygusal bir yaklaşma olarak ifade etmiştir (Çulha, 2008: 78). Allen ve Meyer'e göre tutumsal bağlılık, işgörenler ile örgüt ilişkisini ortaya koyan içsel ve duygusal durumdur. Bireyin davranışları bu durumu açıklarken, işgörenin örgütte kalması durumun belirtilerindendir. (Allen ve diğ., 1990: 2; Meyer ve diğ., 1993: 538-551).

Çalışanların ihtiyaç duymaları sebebiyle değil, istek duyarak örgütte kalmaları duygusal bağlılıklarının güçlü olmasıyla açıklanabilmektedir (Balay, 2000: 21). Örgüte

duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanların, örgütün amaç ve değerlerini kabullendikleri ve örgütün bir parçası olarak kalmanın bu kişiler için ideal bir mutluluk kaynağı olduğu belirtilmektedir (Çetin, 2004: 95).

Devamlılık bağıllığı, örgütten ayrılma sonucu gerçekleşecek maliyetler ile ilgili farkındalığı ifade etmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 491; Kavi, 1998: 8; Balay, 2000: 21-22).

Normatif bağıllık, işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri sorumluluğun sebepleriyle ilgili inançlarını ifade etmektedir (Çırpan, 1999: 71). Çalışanlar ahlâki yönden örgüte sadakat göstermenin önemli olduğuna inandıklarında söz konusudur (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

Goleman'a göre özbilinç; bireyin kendi duygularının farkında olması, kendi kendini değerlendirebilmesi ve sağlam temellere dayanan bir özgüven hissi duyabilmesidir. Bireyin, hissettiği gerçek duygularına ulaşmasını, onları tanımlamasını ve kontrol etmesini sağlar. Kendi ruh hallerinin farkında olan yani özbilince sahip bireyler, duygusal hayatları hakkında belirli bir anlayışa sahiptir. Özbilinç, bireyin içinde bulunduğu anda neler hissettiğini bilmesini ve tercihlerini karar verme sürecine yol gösterecek biçimde kullanmasını sağlamaktadır (Goleman, 2000: 393-394).

Literatür incelendiğinde, duygusal zekânın örgütsel bağıllığa etkisi ile ilgili araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların bir kısmının örgütsel bağıllık ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi desteklediği, bazılarında ise duygusal zekâ ile örgütsel bağıllık arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır.

Wong ve Law (2002)'in yaptıkları araştırmada duygusal zekâ ile iş performansı, örgütsel bağıllık ve işten ayrılma niyetini içeren değişkenler arasındaki etkileşimi ifade eden sonuçlar ortaya koymuşlardır.

Nikolaou ve Tsaousis (2002)'in çalışmasında ise duygusal zekâ ile iş stresi arasında negatif ilişki, örgütsel bağıllık ile de pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir

Abraham (1999)'ın yaptığı bir araştırmada duygusal zekâ özellikleri ile örgütsel bağıllık arasında doğrudan bir ilişki tespit edilememiştir

Özyer (2004: 90) yaptığı çalışmada, duygusal zekâ ile örgütsel bağıllık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Bozkurt vd. (2007), örgütsel bağlılık ile duygusal zeka arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon bulmuşlardır.

Yapılan tanımlamaların ışığında duyguların farkındalığı olan özbilinç ile duygulara bağlı davranışlar olan tutumsal bağlılık arasında aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir:

H1= Çalışanların özbilinç düzeyleri ile tutumsal bağlılıkları arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H1-1= İçsel Özfarkındalık düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-2= Görünüm bilinçliliği düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-3= Sosyal anksiyete düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-4= Stil bilinçliliği düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-5= Kendini düşünme düzeyi duygusal bağlılığı etkiler.

H1-6= İçsel Özfarkındalık düzeyi normatif bağlılığı etkiler.

H1-7= Görünüm bilinçliliği düzeyi normatif bağlılığı etkiler.

H1-8= Sosyal anksiyete düzeyi normatif bağlılığı etkiler.

H1-9= Stil bilinçliliği düzeyi normatif bağlılığı etkiler.

H1-10= Kendini düşünme düzeyi normatif bağlılığı etkiler.

H1-11= İçsel Özfarkındalık düzeyi devam bağlılığını etkiler.

H1-12= Görünüm bilinçliliği düzeyi devam bağlılığını etkiler.

H1-13= Sosyal anksiyete düzeyi devam bağlılığını etkiler.

H1-14= Stil bilinçliliği düzeyi devam bağlılığını etkiler.

H1-15= Kendini düşünme düzeyi devam bağlılığını etkiler.

2.3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde, veri toplama aracının geliştirilmesi, araştırmanın örneklem seçimi, veri toplama süreci ve anket formunun güvenilirlik ve geçerliliği hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunda yer alan ifadeler daha önce tutumsal bağlılık ve özbilinç ile ilgili yapılan araştırmalarda kullanılmış ifadeler arasından seçilmiştir.

Anketin ilk bölümünde ankete cevap verenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, işletmedeki toplam hizmet süresi, bulunduğu unvandaki hizmet süresi gibi kişisel 6 soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde bulunan ilk 23 soru özbilinç, sonraki 18 soru ise tutumsal bağlılık düzeylerinin ölçümüne yöneliktir. Kişisel sorular dışındaki 41 madde 5’li Likert ölçeği (1-hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-tamamen katılıyorum) şeklinde oluşturulmuştur.

2.3.2. Araştırmanın Örneklem Seçimi

Araştırma Hatay İli’nde ASAŞ Filtre Fabrikası çalışanları üzerinde yapılmıştır. Asaş Filtre 1972 yılında kurulmuş, Yurtdışı ve Ortadoğu için üretime başlamıştır. 1980 yılında şu anki lokasyonuna taşınarak kapasite artışı sağlanmış, 1990 yılı itibari ile Avrupa pazarına açılmıştır. İşletmenin tercih edilmesinde tecrübe sahibi olması ve iş gücü devir oranının düşük olması etkili olmuştur.

2.3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada, yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. ASAŞ Filtre Fabrikasının 250 çalışanı bulunmaktadır. Homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örnekleme hatası ile hesaplama yapılarak örneklem büyüklüğünün minimum $n=152$ kişi olması gerektiği belirlenmiştir (www.surveysystem.com/sscalc.htm). Olası aksaklıklar dikkate alınıp fabrikanın 165 çalışanı ile görüşülmüş ve bunların 162’si araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Toplanan anket formlarından 10 tanesinde eksik veya birkaç şık birlikte işaretleme yapıldığından analiz sürecine dâhil edilmemiştir. Dağıtılan 162 anket formundan 160 tanesi doldurulmuş bunlardan 152’si analizlerde kullanılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı oldukça yüksek olmuştur. Veriler, SPSS 17.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

2.3.4. Ölçeklerin Güvenilirliği

Bu araştırmada ölçeklerinin iç güvenilirliğini hesaplamak amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Özbilinç ve tutumsal bağlılık ölçekleri için hesaplanan Cronbach Alfa katsayıları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.1. Özbilinç Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach- α Katsayısı	KMO değeri	Bartlett Testi
Özbilinç	23	0.873	0.765	$\chi^2= 1236,719$ p= .000

23 maddeden oluşan özbilinç ölçeğinin iç tutarlılık analizi yapılmıştır Cronbach Alpha değeri 0,87 olarak bulunmuştur. Özbilinç ölçeğinin faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için KMO analizi yapılmış olup, KMO değeri 0,765 ve sigma p=0,000 bulunmuştur. (örneklem büyüklüğü faktör analizi için uygundur)

Tablo 2.2. Bağlılık Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach- α Katsayısı	KMO değeri	Bartlett Testi
Tutumsal bağlılık	18	0.900	0.869	$\chi^2= 1546,500$ p= .000

18 maddeden oluşan bağlılık ölçeğinin iç tutarlılık analizi yapılmıştır Cronbach Alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur. Bağlılık ölçeğinin faktör analizi yapılmadan önce örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için KMO analizi yapılmış olup, KMO değeri 0,869 ve sigma p=0,000 bulunmuştur (örneklem büyüklüğü faktör analizi için uygundur).

2.3.5. Ölçeklerin Geçerliliği

Çalışmada kullanılan ölçeğin her bir maddesinin daha önce uygulanmış ve geçerlilik analizleri yapılmış çalışmalardan alınması nedeniyle tekrar bir geçerlilik analizi uygulanmamıştır.

Araştırmada özbilinç düzeylerini belirlemek amacıyla Fenigstein ve diğerleri (1975) tarafından geliştirilen ve Mittal ve Balasubramanian (1987) tarafından revize edilen ve Akın ve arkadaşları tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Özbilinç Ölçeği kullanılmıştır. Özbilinç Ölçeği'nin orijinal formu 23 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar özel özbilinç, genel özbilinç ve sosyal anksiyetedir.

Fenigstein ve ark. (1975) “kişilerin kendilerine yönelik kalıcı bir dikkat eğilimi” olarak tanımladıkları özbilinç kavramı ile ilgili olarak “Özbilinç Ölçeği”ni geliştirmişlerdir. Özbilinç ölçeğinin üç temel boyutu vardır. Bunlar; özel özbilinç, genel özbilinç ve sosyal anksiyetedir. Özel özbilinç kişinin kendi duygu ve düşüncelerine ilişkin farkındalığını ifade ederken (Sürekli kendimle ilgili bilgi sahibi olmaya çalışıyorum gibi); genel Özbilinç kişinin kendini sosyal bir obje olarak görmesi (Feningstein ve ark.,1975; Feningstein,1979) ve kişinin diğerleri üzerinde bıraktığı etki ile ifade edilir (Diğer insanların benim hakkımda ne düşündüklerini merak ediyorum gibi). Sosyal anksiyete ise diğerleriyle aynı ortamda bulunmaya ilişkin bir rahatsızlık durumudur (Çok kolay utangaçlığa kapılıyorum gibi) (Fenisgtein ve ark., 1975). Yapılan çalışmalar özbilincin sadece benliğin önemli bir yönü değil (Burgio, Merluzzi ve Pryor, 1986) aynı zamanda sosyal anksiyetenin önemli bir yapısı olduğunu ortaya koymuştur (Fenigstein ve diğ., 1975). Kısacası, özel özbilinç kişinin kendine ve kendine ilişkin içsel özelliklerine ait düşünce, duygu, davranış ve motivasyonlarının farkında olma eğilimi ve kendi üzerine düşünmesi olarak ortaya konulurken, genel özbilinç ise, kişinin kendini bir sosyal obje olarak dışsal özellikleri üzerine farkında olma eğilimi ve kendini bir sosyal uyaran olarak görmesi şeklinde ortaya konulabilir (Burnkrant ve Page,1984; Davies,1996; Fenigstein ve diğ., 1975; Kernis ve Reis, 1984; Plant ve Ryan,1985). Genel özbilinç Nasby (1989) tarafından “Kişinin, diğer insanların gözlemleyip değerlendirebileceği ve gizli olmayan dış görünüşüne yönelik alışlagelmiş dikkati (örneğin, fiziksel görüşünü, ortaya konulan davranış ve duyguların ifadesi gibi)” olarak tanımlanmaktadır.

Mittal ve Balasubramanian (1987) tarafından ölçek revize edilerek 5 alt boyut geliştirilmiştir. Akın ve arkadaşları ölçeğin Türkçe’ye uyarlamasını yaparak, tekrar revize etmiş geçerlik ve güvenirliğini yapmıştır. Bu alt boyutlar kendini düşünme, içsel özfarkındalık, stil bilinçliliği, görünüm bilinçliliği ve sosyal anksiyetedir. Ölçek 0’dan (hiç uygun değil) “4”e (tamamen uygun) doğru sıralanan 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

Örgütsel bağlılık, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutlarından her biri 6 soru ile ölçülmüştür. Türkiye’de yapılan araştırmalarda, Meyer, Allen ve Smith (1993) ’in üç boyutlu bağlılık ölçeğinin Türk çalışanlarına uygunluğunu

analiz etmeye yönelik çalışmasında Wasti (2000), örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam, normatif) alfa değerlerini sırasıyla 0,79; 0,58; 0,75 tespit etmiştir. Sarıdede'nin (2004) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, devam, normatif) alfa değerleri sırasıyla 0,84; 0,60; 0,50 çıkmıştır.

2.4. BULGULAR

2.4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında girişimcilerin anketin birinci bölümünde yer alan kişisel sorulara verdikleri cevapların dağılımı ve yüzdeleri verilmiştir. Tablo 2.3.'de ankete katılan çalışanların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler özetlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların, anketin ilk bölümünde yer alan kişisel sorulara verdikleri cevaplar görülmektedir. Ankete katılan girişimcilerin % 20,4'ü kadın, % 79,6'sı ise erkektir. Bu oranlar kadınların, işgücüne katılmalarında bir takım engellerle karşılaştıklarını doğrular niteliktedir.

Anketi cevaplayan çalışanların % 30,3'ü 41 yaş ve üzerindedir, % 23,7'si 36-40 yaş aralığındadır, % 22,4'ü 31-35 yaş aralığındadır, % 11,2'si 26-30 yaş aralığındadır, % 10,5'i 20-25 yaş aralığındadır, % 2,0'i ise 20 yaşın altındadır. Araştırmada yer alan çalışanların büyük bir bölümü (% 71,7) evlidir, % 28,3'ü bekârdır. Ankete katılan çalışanların yarısındanfazla bir bölümünün (% 56,6) eğitim düzeyi ilköğretimdir, % 36,2'si lise ve dengi eğitim düzeyine sahiptir, % 5,9'u önlisans eğitim düzeyine sahiptir ve % 1,3'ü lisans mezunudur.

Tablo 2.3. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Demografik özellikler	Sayı	(%)
Cinsiyet		
Kadın	31	20,4
Erkek	121	79,6
Yaş Grupları		
20 den küçük	3	2,0
20-25	16	10,5
26-30	17	11,2
31-35	34	22,4
36-40	36	23,7
41 ve üzeri	46	30,3
Medeni Durum		
Bekâr	43	28,3
Evli	109	71,7
Öğrenim Durumu		
İlköğretim	86	56,6
Lise ve dengi	55	36,2
Önlisans	9	5,9
Lisans	2	1,3
Toplam Hizmet Süresi		
1 yıldan az	6	3,9
1-5 yıl	36	23,7
6-10 yıl	38	25,0
11-15 yıl	24	15,8
15 yıl üzeri	48	31,6
Bulunulan Unvandaki Hizmet Süresi		
1 yıldan az	8	5,3
1-5 yıl	39	25,7
6-10 yıl	43	28,3
11-15 yıl	19	12,5
15 yıl üzeri	43	28,3
Toplam	152	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların örgütteki toplam hizmet süreleri; % 31,6'sı 15 yıl ve üzeri, % 25,0'i 6-10 yıl arası, % 23,7'si 1-5 yıl arası, % 15,8'i 11-15 yıl arası ve 3,9'u bir yıldan az olarak bulunmuştur.

Ankete katılan çalışanların bulunulan unvandaki hizmet süresi 28,3'ü 15 yıl ve üzeri yıl, yine aynı şekilde 28,3'ü 6-10 yıl arasında, 25,7'si 1-5 yıl, 12,5'i 11-15 yıl, 5,3'ü ise 1 yıldan az olarak tespit edilmiştir.

2.4.2. Alt Boyutlara Ait İstatistiksel Analiz Sonuçları

Bu bölümde, özbilinç ve tutumsal bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmektedir.

Tablo 2.4. Özbilinç Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Öz Değer	Açıklanan Varyans%	Toplam Varyans
Kendini Düşünme	6,28	%27,33	%27,33
İçsel Öz farkındalık	1,91	%8,33	%35,66
Stil Bilinçliliği	1,85	%8,08	%43,74
Görünüm Bilinçliliği	1,38	%6,00	%49,74
Sosyal Anksiyete	1,28	%5,59	%55,33

Özbilinç ölçeğinin Türkçe formu; ikisi özel özbilinç ikisi genel özbilinç ve birisi sosyal anksiyete olmak üzere beş alt ölçekten oluşmaktadır. Özel özbilinç altında yer alan kendini düşünme alt ölçeği bireyin geçmiş yaşantıları ve davranışları hakkında düşünmesi, hayal kurması ve kendini değerlendirmesini içerir. Kendini düşünme alt boyutu 6,28'lik bir özdeğere sahip olup, toplam varyansın %27,33'ünü açıklamaktadır. İkinci alt ölçek olan içsel öz farkındalık ise bireyin duygusal durumlarına ilişkin farkındalığını yansıtan maddeleri içermektedir. İkinci faktör olan içsel öz farkındalık 1,91'lik özdeğere sahip olup, toplam varyansın %8,33'ünü açıklamaktadır. Genel özbilinç boyutu altında ise stil bilinçliliği ve görünüm bilinçliliği yer almaktadır. Stil bilinçliliği bireyin davranış stillerine ilişkin eğilimlerini ve diğerlerine sunmak istediği belli bir imaja yönelik ilgisini gösteren maddeleri içermektedir. Stil bilinçliliği boyutu 1,85'lik özdeğere sahiptir ve toplam varyansın %8,08'ini açıklamaktadır. Görünüm bilinçliliği alt ölçeğinde bireyin fiziksel çekiciliğine ilişkin eğilimleri ve fiziksel görünümü hakkında sahip olduğu farkındalığını yansıtan maddeleri içermektedir. Görünüm bilinçliliği alt ölçeği 1,38'lik özdeğere sahiptir ve toplam varyansın %5,23'ünü açıklamaktadır. Sosyal anksiyete alt ölçeği ise bireyin sosyal ortamlarda diğerleri tarafından nasıl değerlendirildiğine ilişkin kaygı yaşamasını içeren maddelerden oluşur. 1,61'lik özdeğere sahip olup, toplam varyansın %5,59'unu açıklamaktadır.

Özbilinç alt ölçeğine ait korelasyonlar Tablo 2.5. de verilmiştir.

Tablo 2.5. Özbilinç Alt Ölçeklerine Ait Korelasyon Analizi

Faktör	Kendini Düşünme	İçsel Öz farkındalık	Stil Bilinçliliği	Görünüm Bilinçliliği	Sosyal Anksiyete
Kendini Düşünme	1,00				
İçsel Öz farkındalık	,46**	1,00			
Stil Bilinçliliği	,56**	,61**	1,00		
Görünüm Bilinçliliği	,39**	,52**	,38**	1,00	
Sosyal Anksiyete	,45**	,61**	,64**	,44**	1,00

**p<0.001

Özbilinç alt ölçeklerine ait korelasyon analizi incelendiğinde en yüksek korelasyon stil bilinçliliği ile sosyal anksiyete arasında görülürken (%64), en düşük korelasyon ise stil bilinçliliği ile görünüm bilinçliliği arasında görülmüştür (%38).

Tablo 2.6. Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Öz Değer	Açıklanan Varyans%	Toplam Varyans
Duygusal bağlılık	7,29	%40,53	%40,53
Normatif Bağlılık	2,71	%15,06	%55,59
Devam Bağlılığı	1,32	%7,38	%62,97

Bağlılık ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların iş yerine duygusal bir bağ hissetmesini içeren duygusal bağlılık ölçeği 7,29'luk bir özdeğere sahip olup toplam varyansın %40,53'ünü açıklamaktadır. Çalışanların ahlâki zorunluluk hissetmelerini içeren normatif bağlılık ölçeği 2,71'lik bir özdeğere sahip olup, toplam varyansın %15,06'sını açıklamaktadır. Örgütte kalma ihtiyacını içeren devam bağlılığı ölçeği 1,32'lik bir özdeğere sahip olup, toplam varyansın %7,38'ini açıklamaktadır.

Tablo 2.7. Bağlılık Alt Ölçekleri Korelasyon Analizi

Faktör	Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı
Duygusal bağlılık	1,00		
Normatif bağlılık	-,183*	1,00	
Devam bağlılığı	-,173*	,513**	1,00

*p<0,05, **p<0,01

Bağlılık alt ölçeklerine ait korelasyon analizi incelendiğinde en düşük korelasyon negatif yönde (% 17,3) devam bağlılığı ve duygusal bağlılık arasında görülmüştür. En yüksek korelasyon ise devam bağlılığı arasında pozitif yönlü olarak tespit edilmiştir (% 51,3).

Tablo 2.8. Özbilinç Ölçeği İle Bağlılık Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi

Faktör	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
Kendini Düşünme	-,016	,001	,040
İçsel Öz farkındalık	-,224**	,064	,148
Stil Bilinçliliği	-,050	,083	,025
Görünüm Bilinçliliği	,009	,239**	,230**
Sosyal Anksiyete	-,052	,139	,089

**p<0,01

Duygusal bağıllık ile içsel özfarkındalık arasında negatif, normatif bağıllık ile görünüm bilinçliliği ve devam bağıllığı ile görünüm bilinçliliği arasında pozitif bir korelasyon olduğu görülmüştür.

Tablo 2.9. Genel Korelasyon Tablosu

		Duygusal bağıllık	Normatif bağıllık	Devam bağıllık	Sosyal anksiyete	Kendini düşünme	İçsel Özfarkındalık	Görünüm bilinçliliği	Stil bilinçliliği
Duygusal bağıllık	Pearson C.	1	-,183*	-,173*	-,052	-,016	-,224**	,009	-,050
	Sig. (2)		,026	,036	,527	,846	,006	,913	,542
	N	151	149	148	149	150	150	150	149
Normatif bağıllık	Pearson C.	-,183*	1	,513**	,139	,001	,064	,239**	,083
	Sig. (2)	,026		,000	,092	,986	,438	,003	,316
	N	149	149	148	147	148	148	148	147
Devam bağıllık	Pearson C.	-,173*	,513**	1	,089	,040	,148	,230**	,025
	Sig. (2)	,036	,000		,284	,629	,072	,005	,767
	N	148	148	148	146	147	148	147	146
Sosyal anksiyete	Pearson C.	-,052	,139	,089	1	,457**	,612**	,449**	,647**
	Sig. (2)	,527	,092	,284		,000	,000	,000	,000
	N	149	147	146	149	149	148	149	148
Kendini düşünme	Pearson C.	-,016	,001	,040	,457**	1	,467**	,398**	,565**
	Sig. (2)	,846	,986	,629	,000		,000	,000	,000
	N	150	148	147	149	151	150	150	150
İçsel Özfarkındalık	Pearson C.	-,224**	,064	,148	,612**	,467**	1	,521**	,615**
	Sig. (2)	,006	,438	,072	,000	,000		,000	,000
	N	150	148	148	148	150	151	149	149
Görünüm bilinçliliği	Pearson C.	,009	,239**	,230**	,449**	,398**	,521**	1	,387**
	Sig. (2)	,913	,003	,005	,000	,000	,000		,000
	N	150	148	147	149	150	149	150	149
Stil bilinçliliği	Pearson C.	-,050	,083	,025	,647**	,565**	,615**	,387**	1
	Sig. (2)	,542	,316	,767	,000	,000	,000	,000	
	N	149	147	146	148	150	149	149	150

* p< 0,05 , ** p<0,01

Tablo 2.9. incelendiğinde duygusal bağıllık ile normatif bağıllık arasında negatif yönde %18,3'lük, duygusal bağıllık ile devam bağıllığı arasında negatif yönde %17,3'lük ve normatif bağıllık ile devam bağıllığı arasında ise pozitif yönde %51,3'lük bir ilişki bulunmuştur. Sosyal anksiyete ile kendini düşünme, içsel özfarkındalık, görünüm bilinçliliği, stil bilinçliliği arasında sırasıyla %45,7; %61,2; %44,9; %64,7'lik bir ilişki görülmüştür. Kendini düşünme ile içsel özfarkındalık, görünüm bilinçliliği, stil bilinçliliği arasında sırasıyla %46,7; %39,8; %56,5'lik bir ilişki söz konusudur. İçsel özfarkındalık ile görünüm bilinçliliği, stil bilinçliliği arasında sırasıyla %,52,1; %61,5'lik bir ilişki, görünüm bilinçliliği ve stil bilinçliliği arasında da %38,7'lik bir ilişki tesbit edilmiştir. İçsel özfarkındalık ile duygusal bağıllık arasında negatif yönde %22,4 ve

görünüm bilinçliliği ile devam bağıllığı arasında %23'lük pozitif bir ilişki, görünüm bilinçliliği ile normatif bağıllık arasında ise %23,9'luk pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 2.10. Bağıllık Alt Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek alt boyutları		n	Ortalama	S.S	t-testi	p
Cinsiyet						
Duygusal Bağlılık	Kadın	31	18,67	2,22	1,342	,182
	Erkek	120	18,20	1,58		
Normatif Bağlılık	Kadın	31	18,06	4,57	0,309	,757
	Erkek	118	18,32	3,99		
Devam Bağlılığı	Kadın	31	16,87	4,56	1,109	,269
	Erkek	117	18,00	5,15		
Medeni Durum						
Duygusal Bağlılık	Bekar	43	18,41	1,70	0,558	,578
	Evli	107	18,24	1,75		
Normatif Bağlılık	Bekar	43	18,30	4,52	0,003	,997
	Evli	105	18,30	3,93		
Devam Bağlılığı	Bekar	42	18,07	4,67	0,408	,684
	Evli	105	17,69	5,19		

Tablo 2.10.'da görüldüğü gibi bağıllık alt ölçekleri olan duygusal bağıllık, normatif bağıllık ve devam bağıllığı ile kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel bir anlamlılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Benzer şekilde medeni durum ile bağıllık alt ölçekleri arasında bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 2.11. Bağıllık Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek alt boyutları		n	Ortalama	S.S	F	p
Yaş Grupları						
Duygusal Bağıllık	20 den küçük	3	13,6667	7,23418	,861	,509
	20-25	16	18,1333	6,72805		
	26-30	16	18,0625	4,58212		
	31-35	34	17,3529	4,77292		
	36-40	36	17,4167	4,55678		
	41 ve üzeri	45	18,5581	5,07234		
Normatif Bağıllık	20 den küçük	3	15,3333	5,77350	,715	,613
	20-25	16	17,5625	4,63276		
	26-30	16	18,9375	5,05264		
	31-35	34	18,0588	3,57552		
	36-40	36	18,1111	4,30135		
	41 ve üzeri	43	18,9070	3,68920		
Devam Bağıllığı	20 den küçük	3	18,3333	1,52753	,709	,618
	20-25	15	18,6250	2,36291		
	26-30	16	19,0000	1,93218		
	31-35	34	18,0294	,99955		
	36-40	36	18,1389	2,15344		
	41 ve üzeri	43	18,2444	1,49477		

Tablo 2.11. (Devam) Bağlılık Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek alt boyutları		n	Ortalama	S.S	F	p
Öğrenim Durumu						
Duygusal Bağlılık	ilköğretim	86	18,6512	1,69267	2,801	,042
	Lise ve dengi	52	17,8462	1,85117		
	önlisans	9	18,2222	,97183		
	lisans	2	17,0000	,00000		
Normatif Bağlılık	ilköğretim	86	18,2093	4,10772	,093	,964
	Lise ve dengi	52	18,4231	4,43403		
	önlisans	9	17,7778	2,72845		
	lisans	2	19,0000	,00000		
Devam Bağlılığı	ilköğretim	85	18,0941	5,34439	2,801	,046
	Lise ve dengi	52	16,6154	4,22947		
	önlisans	9	21,4444	5,29413		
	lisans	2	17,0000	,00000		
Toplam Hizmet Süresi						
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	6	18,8333	2,04124	,749	,560
	1-5 yıl	36	18,3611	1,88457		
	6-10 yıl	38	18,6053	1,98016		
	11-15 yıl	23	18,0870	1,53484		
	15 yıl üzeri	48	18,0625	1,47902		
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	6	20,0000	6,56506	2,110	,083
	1-5 yıl	36	17,2500	4,93180		
	6-10 yıl	38	18,0263	5,47099		
	11-15 yıl	23	17,4348	4,31653		
	15 yıl üzeri	46	19,4565	4,73475		
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	6	19,5000	4,42719	1,684	,157
	1-5 yıl	35	17,9714	4,23843		
	6-10 yıl	38	16,4737	4,28376		
	11-15 yıl	23	16,7826	4,09907		
	15 yıl üzeri	46	18,9348	3,61298		
Bulunulan Unvandaki Hizmet Süresi						
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	8	18,8750	1,72689	,393	,813
	1-5 yıl	39	18,2308	1,82759		
	6-10 yıl	43	18,3953	2,02531		
	11-15 yıl	18	18,0000	1,78227		
	15 yıl üzeri	43	18,3023	1,33693		
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	8	18,5000	4,65986	2,099	,084
	1-5 yıl	39	17,2308	4,08760		
	6-10 yıl	43	18,0930	4,13357		
	11-15 yıl	18	17,5556	4,17587		
	15 yıl üzeri	41	19,7073	3,74996		
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	8	18,3750	5,92663	1,166	,328
	1-5 yıl	38	17,8421	4,93485		
	6-10 yıl	43	16,8605	5,12966		
	11-15 yıl	18	16,7222	4,70051		
	15 yıl üzeri	41	18,9756	4,97739		

Tablo 2.11. de görüldüğü gibi bağlılık alt ölçekleri incelendiği zaman sadece duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile katılımcıların öğrenim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaş grupları, toplam hizmet süresi ve bulunulan unvandaki hizmet süresi ile bağlılık alt ölçekleri arasında bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 2.12. Özbilinç Alt Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek alt boyutları		n	Ortalama	S.S	t-testi	p
Cinsiyet						
Sosyal anksiyete	Kadın	31	9,8065	3,38053	-,829	,409
	Erkek	118	10,4831	4,19958		
Kendini düşünme	Kadın	31	8,4194	2,60479	- 1,136	,258
	Erkek	120	9,0500	2,79210		
İçsel öz farkındalık	Kadın	31	9,2258	2,94063	,309	,758
	Erkek	120	9,0250	3,29109		
Stil bilinçliliği	Kadın	31	6,1935	2,46873	-,372	,773
	Erkek	119	6,3529	2,02772		
Görünüm bilinçliliği	Kadın	31	10,1935	4,23808	-,290	,710
	Erkek	119	10,4370	4,15104		
Medeni Durum						
Sosyal anksiyete	Bekar	43	10,5814	3,78111	,459	,647
	Evli	106	10,2453	4,15603		
Kendini düşünme	Bekar	43	8,6512	2,67158	-,756	,451
	Evli	108	9,0278	2,79672		
İçsel öz farkındalık	Bekar	42	9,8810	2,78675	1,892	,060
	Evli	108	8,7870	3,31818		
Stil bilinçliliği	Bekar	43	6,0233	1,48786	- 1,088	,278
	Evli	107	6,4393	2,31964		
Görünüm bilinçliliği	Bekar	43	10,2558	3,95867	-,244	,808
	Evli	107	10,4393	4,24970		

Özbilinç alt ölçeği incelendiği zaman; sosyal anksiyete, kendini düşünme, içsel öz farkındalık, stil bilinçliliği ve görünüm bilinçliliği ile hem cinsiyet hem de medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 2.13. Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek alt boyutları		n	Ortalama	S.S	F	p
Yaş grupları						
Sosyal anksiyete	20 den küçük	3	5,3333	3,46410	2,133	,065
	20-25	15	8,4375	3,89872		
	26-30	16	10,3750	3,87943		
	31-35	34	11,3333	3,87735		
	36-40	36	10,4444	4,29692		
	41 ve üzeri	46	10,5333	4,05804		
Kendini düşünme	20 den küçük	3	7,3333	,57735	1,264	,283
	20-25	16	7,9375	1,48324		
	26-30	16	9,5000	2,65754		
	31-35	34	9,5882	2,12866		
	36-40	36	8,5833	1,97825		
	41 ve üzeri	45	8,9348	2,07972		

Tablo 2.13. (Devam) Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek alt boyutları		n	Ortalama	S.S	F	p
Yaş grupları						
İçsel özfarkındalık	20 den küçük	3	7,0000	3,00000	2,296	,048
	20-25	16	7,8667	3,75817		
	26-30	16	9,6250	2,70493		
	31-35	34	10,1765	2,95902		
	36-40	36	9,5000	3,12136		
	41 ve üzeri	45	8,3261	3,21147		
Stil bilinçliliği	20 den küçük	3	3,6667	3,46410	2,440	,037
	20-25	15	5,2500	3,89872		
	26-30	16	6,5625	3,87943		
	31-35	34	6,8824	3,87735		
	36-40	36	6,4722	4,29692		
	41 ve üzeri	46	6,2444	4,05804		
Görünüm bilinçliliği	20 den küçük	3	6,0000	,57735	2,812	,019
	20-25	16	9,0000	1,48324		
	26-30	16	11,6250	2,65754		
	31-35	34	11,7647	2,12866		
	36-40	36	10,7778	1,97825		
	41 ve üzeri	45	9,3778	,07972		
Öğrenim durumu						
Sosyal anksiyete	ilköğretim	84	10,4405	3,82872	2,305	,079
	Lise ve dengi	52	10,2308	4,24086		
	önlisans	9	10,4444	3,71184		
	lisans	2	3,0000	,00000		
Kendini düşünme	ilköğretim	85	8,9765	3,00783	,906	,440
	Lise ve dengi	53	9,0943	2,55150		
	önlisans	9	8,4444	1,33333		
	lisans	2	6,0000	,00000		
İçsel özfarkındalık	ilköğretim	85	9,3294	3,18624	1,733	,163
	Lise ve dengi	53	8,4717	3,34896		
	önlisans	9	10,1111	2,31541		
	lisans	2	6,0000	,00000		
Stil bilinçliliği	ilköğretim	85	6,4118	4,21991	1,643	,182
	Lise ve dengi	52	6,0000	4,13979		
	önlisans	9	7,6667	3,85501		
	lisans	2	4,0000	,00000		
Görünüm bilinçliliği	ilköğretim	84	10,3929	2,11173	2,505	,062
	Lise ve dengi	53	10,3019	2,10508		
	önlisans	9	12,1111	2,06155		
	lisans	2	5,0000	,00000		
Toplam hizmet süresi						
Sosyal anksiyete	1 yıldan az	5	9,6000	4,97996	,655	,624
	1-5 yıl	35	9,6571	3,80358		
	6-10 yıl	38	10,1053	3,98504		
	11-15 yıl	23	10,5652	4,92513		
	15 yıl üzeri	48	11,0000	3,75301		

Tablo 2.13. (Devam) Özbilinç Alt Ölçeği Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek alt boyutları		n	Ortalama	S.S	F	p
Kendini düşünme	1 yıldan az	6	8,8333	2,92689	1,255	,291
	1-5 yıl	35	8,3143	2,43469		
	6-10 yıl	38	9,5000	2,89221		
	11-15 yıl	24	8,3333	3,35788		
	15 yıl üzeri	48	9,2083	2,48363		
İçsel öz farkındalık	1 yıldan az	6	9,0000	1,26491	,254	,907
	1-5 yıl	35	9,3714	3,13506		
	6-10 yıl	38	8,6579	3,34726		
	11-15 yıl	24	9,0000	3,84482		
	15 yıl üzeri	48	9,2083	3,06635		
Stil bilinçliliği	1 yıldan az	6	9,8333	3,37145	,529	,715
	1-5 yıl	35	10,1429	4,13836		
	6-10 yıl	38	11,0000	4,27437		
	11-15 yıl	24	9,5417	5,62587		
	15 yıl üzeri	47	10,5745	3,27537		
Görünüm bilinçliliği	1 yıldan az	6	6,0000	1,78885	,805	,524
	1-5 yıl	35	6,3714	2,17047		
	6-10 yıl	38	6,1842	2,46988		
	11-15 yıl	23	5,7826	2,04398		
	15 yıl üzeri	48	6,6875	1,84686		
Bulunulan unvandaki hizmet süresi						
Sosyal anksiyete	1 yıldan az	8	10,6250	3,20435	,416	,797
	1-5 yıl	39	10,7436	4,30861		
	6-10 yıl	43	10,6047	4,29917		
	11-15 yıl	18	8,9444	5,68250		
	15 yıl üzeri	42	10,4048	3,22384		
Kendini düşünme	1 yıldan az	8	8,6250	2,50357	1,926	,109
	1-5 yıl	39	8,7692	2,93313		
	6-10 yıl	43	9,4884	2,72879		
	11-15 yıl	18	7,4444	2,68377		
	15 yıl üzeri	43	9,1628	2,57211		
İçsel öz farkındalık	1 yıldan az	8	10,0000	2,13809	,837	,504
	1-5 yıl	38	9,4474	3,11663		
	6-10 yıl	43	8,8605	3,20403		
	11-15 yıl	19	8,0526	3,92249		
	15 yıl üzeri	43	9,2093	3,14384		
Stil bilinçliliği	1 yıldan az	8	6,2500	1,58114	,644	,632
	1-5 yıl	39	6,3333	2,16835		
	6-10 yıl	43	6,1628	2,35968		
	11-15 yıl	17	5,4118	2,09341		
	15 yıl üzeri	43	6,8372	1,83783		
Görünüm bilinçliliği	1 yıldan az	7	9,4286	4,07665	1,504	,204
	1-5 yıl	39	10,1026	3,99865		
	6-10 yıl	43	10,1628	3,82305		
	11-15 yıl	17	10,1176	5,21874		
	15 yıl üzeri	43	10,9767	3,88212		

Tablo 2.13. de görüldüğü gibi özbilinç alt ölçekleri olan sosyal anksiyete, kendini düşünme, içsel öz farkındalık, stil bilinçliliği ve görünüm bilinçliliği bakımından Varyans

Analizi sonuçları incelendiği zaman; sadece içsel özfarkındalık, stil bilinçliliği ve görünüm bilinçliliği ile katılımcıların yaşları arasında bir istatistiksel farklılık elde edilmiştir ($p<0,05$). Öğrenim durumu, toplam hizmet süresi ve bulunulan hizmet süresi bakımından bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 2.14. Duygusal Bağlılık ve İçsel Özfarkındalık Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁
1	İçsel Özfarkındalık	Duygusal Bağlılık	,050	,006	19,383	-,121
F testi= 7.814 p<0.05						

Regresyon modelinin tahmin sonucu; duygusal bağlılık= 19,383-0,121*(İçsel Özfarkındalık) biçiminde yazılabilir (Tablo 2.14). Modele ait Varyans Analizi sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Açıklayıcılık katsayısı 0,05 olarak elde edilmiştir. Sonuç olarak bağımsız değişken olan içsel özfarkındalık alt ölçeği, duygusal bağlılık alt ölçeğinin % 5'ini açıkladığı söylenebilir.

Tablo 2.15. Duygusal Bağlılık ve İçsel Özfarkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂
2	İçsel Özfarkındalık Görünüm Bilinçliliği	Duygusal Bağlılık	,068	,001 ,071	18,905	-,165	,138
F testi= 5,350 p<0,05							

Regresyon modeli; duygusal bağlılık= 18,905-0,165*(İçsel Özfarkındalık) + 0,138* (Görünüm Bilinçliliği) biçiminde yazılır. Görünüm bilinçliliği alt ölçeğine ait regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,071>0,05$).

Tablo 2.16. Duygusal Bağlılık ve İçsel Özfarkındalık, Görünüm Bilinçliliği ve Sosyal Anksiyete Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂	b ₃
3	İçsel Özfarkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete	Duygusal Bağlılık	,073	,001 ,151 ,314	18,819	-,189	,111	,044
F testi= 3,780 p<0,05								

Regresyon modeli; duygusal bağlılık= 18,819-0,189* (İçsel Özfarkındalık) + 0,111* (Görünüm Bilinçliliği) + 0,044* (Sosyal Anksiyete) biçiminde yazılır. Görünüm

bilinçliliği ve sosyal anksiyete alt ölçeklerine ait regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,151$; $0,314 > 0,05$).

Tablo 2.17. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄
4	İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği	Duygusal Bağlılık	,076	,001 ,169 ,512 ,566	18,807	-,203	,107	,032	,028
F testi= 2,922 $p<0,05$									

Regresyon modeli; duygusal bağlılık= $18,807 - 0,203 * (\text{içsel Öz farkındalık}) + 0,107 * (\text{Görünüm Bilinçliliği}) + 0,032 * (\text{Sosyal Anksiyete}) + 0,028 (\text{Stil Bilinçliliği})$ biçiminde yazılır. Görünüm bilinçliliği, sosyal anksiyete ve stil bilinçliliği alt ölçeklerine ait regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,169$; $0,512$; $0,566 > 0,05$).

Tablo 2.18. Duygusal Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄	b ₅
5	İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği Kendini Düşünme	Duygusal Bağlılık	,079	,001 ,217 ,531 ,766 ,491	18,656	-,206	,098	,031	,015	,044
F testi= 2,425 $p<0,05$										

Regresyon modeli; duygusal bağlılık= $18,656 - 0,206 * (\text{içsel Öz farkındalık}) + 0,098 * (\text{Görünüm Bilinçliliği}) + 0,031 * (\text{Sosyal Anksiyete}) + 0,015 (\text{Stil Bilinçliliği}) + 0,044 * (\text{Kendini Düşünme})$ biçiminde yazılır. Görünüm bilinçliliği, sosyal anksiyete, stil bilinçliliği ve kendini düşünme alt ölçeklerine ait regresyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,217$; $0,531$; $0,766$; $0,491 > 0,05$).

Sonuç olarak duygusal bağlılığı en iyi açıklayan alt ölçeğin İçsel Öz farkındalık olduğu söylenebilir (Tablo 2.22.).

Tablo 2.19. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁
1	İçsel Öz farkındalık	Normatif Bağlılık	,004	,438	17,491	,082
F testi= 0,604 p>0,05						

Tablo 2.20. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂
2	İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği	Normatif Bağlılık	,066	,297 ,002	15,866	-,126	,561
F testi= 5,350 p<0,05							

Tablo 2.21. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği ve Sosyal Anksiyete Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂	b ₃
3	İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete	Normatif Bağlılık	,073	,149 ,005 ,273	15,598	-,200	,522	,116
F testi= 3,747 p<0,05								

Tablo 2.22. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄
4	İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği	Normatif Bağlılık	,073	,205 ,006 ,281 ,813	15,643	-,189	,522	,129	-,028
F testi= 2,761 p<0,05									

Tablo 2.23. Normatif Bağlılık ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄	b ₅
5	İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği Kendini Düşünme	Normatif Bağlılık	,084	,251 ,003 ,246 ,826 ,198	16.318	-,171	,564	,139	,027	-,197
F testi= 2,555 p<0,05										

Tablolar incelendiği zaman; Normatif Bağlılık ve öz bilinç alt ölçeklerine ait Regresyon Analizi sonuçlarına göre sadece görünüm bilinçliliği alt ölçeğine ait regresyon

Tablo 2.28. Devam Bağlılığı ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete ve Stil Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄
4	İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği	Devam Bağlılığı	,066	,359 ,023 ,824 ,218	14,402	,167	,527	,033	-,178
F testi= 2,476 p<0,05									

Tablo 2.29. Devam Bağlılığı ve İçsel Öz farkındalık, Görünüm Bilinçliliği, Sosyal Anksiyete, Stil Bilinçliliği ve Kendini Düşünme Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁	b ₂	b ₃	b ₄	b ₅
5	İçsel Öz farkındalık Görünüm Bilinçliliği Sosyal Anksiyete Stil Bilinçliliği Kendini Düşünme	Devam Bağlılığı	,067	,348 ,022 ,280 ,296 ,750	14.608	,173	,540	,036	-,161	-,060
F testi= 1,989 p>0,05										

Tablolar incelendiği zaman; Devam Bağlılığı ve özbilinç alt ölçeklerine ait Regresyon Analizi sonuçlarına göre sadece görünüm bilinçliliği alt ölçeğine ait regresyon katsayısının anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu durumda devam bağlılığı ve görünüm bilinçliliği arasındaki regresyon modeli için aşağıdaki tablo elde edilmiştir.

Tablo 2.30. Devam Bağlılığı ve Görünüm Bilinçliliği Alt Boyutuna Ait Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	b ₀	b ₁
1	Görünüm Bilinçliliği	Devam Bağlılığı	,053	,005	14,379	,542
F testi= 8,119 p<0,05						

Tablo 2.30.'a göre görünüm bilinçliliği alt ölçeği devam bağlılığı alt ölçeğinin % 5,3'ünü açıklamaktadır. Regresyon modelinin tahmin sonucu; devam bağlılığı= 14,379 + 0,542*(görünüm bilinçliliği) biçiminde yazılabilir.

SONUÇ

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri örgütsel bağlılık yapısının gelişmesine bağlıdır. Nitelikli işgücünün örgüte katılması kadar, örgütte tutabilmesi ve azami performans sergilemesi de önemlidir. Örgütsel bağlılık sayesinde, çalışanların amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerleri bütünleşmektedir. Bağlılığı yüksek bireylerin, örgüt için gönüllü çaba sarf ederek örgütte kalmaya devam etmek istemesi, örgüte rakipleri karşısında avantaj sağlayacaktır.

Küreselleşme ve değişimin etkisi ile artan rekabet koşullarında ayakta kalabilen örgütler incelendiğinde, örgütsel bağlılığı yüksek, kurumsal yapının daha güçlü ve uzun süre rekabet edebilir özelliklere sahip oldukları görülmüştür.

Örgütsel bağlılığı etkileyen en temel yapı örgüt çalışanlarının özellikleridir. Örgütsel bağlılığın gelişmesinde birçok faktör rol almakla birlikte çalışanların bireysel özelliklerinin öne çıkması ile örgütlerin başarısında çalışanların bilgi, yetenek ve tecrübelerini örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanabilmelerinin önemli bir yeri olacaktır.

Araştırmacıların örgütsel bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak iki farklı şekilde incelediklerinden ve konuya kendi bakış açıları ile yaklaştıklarından; örgütsel davranışçıların tutumsal bağlılık, sosyal psikologların davranışsal bağlılık üzerine yoğunlaştıkları görülmektedir (Mowday, Porter, Steers. 1982: 24). Allen ve Meyer (1990) tutumsal bağlılığı, işgörenler ile örgüt ilişkisini ortaya koyan içsel ve duygusal durum olarak ifade etmiştir.

Son zamanlarda örgütlerde insan faktörü bir bütün olarak değerlendirilmekte ve duygusal yönü üzerine önem gösterilmektedir. Çalışma hayatı insan yaşamında büyük bir kısmı oluşturmaktadır. Yaşamının büyük bir parçasını oluşturan çalışma hayatında, insanın bilişsel yetenek ve zekâsının yanında, duygusal durum ve zekâsı da önemli bir yere sahiptir. Duygusal zekânın, entelektüel zekâ kadar başarıyı etkilediği belirlenmiş olup, örgütsel bağlılık üzerinde etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Başarıyı yakalamak isteyen örgütler; çalışanların duygusal zekâyı içeren çalışan geliştirme programları ve eğitimlerine dâhil olmalarını teşvik etmektedir. Duygusal zekânın iş ortamına ilişkin; iş performansı, iş tatmini, işe devamsızlık, bağlılık ve liderlik gibi pekçok değişkeni etkilediği yönünde varsayımlar bulunmaktadır.

Bireyin hayatında diğer şahıslar, olanaklar ve çeşitli durumlara ne tür cevap vermesi gerektiği çıkarımında bulunabilmesi için öncelikle kendi duygu ve düşüncelerine ait farkındalığı olmalıdır ve bu manada özbilinç diğer duygusal zekâ yeteneklerine göre daha değerli ve önemli bir durumda bulunmaktadır (Marshall, 2001: 93). Örgütler için artık düşünen, yaratan ve kendini gerçekleştiren işgörenin önemi belirgin hale gelmiştir. Bu sebeple işgörenin kişisel farkındalığı yani özbilinç kavramı üzerine eğilmek gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada çalışanların tutumsal bağlılığında duygusal zekânın alt boyutu özbilinç durumlarının etkisi incelenmektedir. Birinci bölümde örgütsel bağlılığın tanımlanması, örgütsel bağlılığın etkilendiği faktörler açıklanmıştır. Duygusal zekâ ve özbilinç kavramları tanımlanarak örgütsel bağlılıkla ilgili varsayımlar, sınırlı literatür bilgileri ortaya konmuştur. İkinci bölümde araştırma verilerine yer verilmiştir. Çalışma verileri değerlendirildiğinde ilk olarak kullanılan örgütsel bağlılık ve özbilinç ölçeklerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışma örneklemini yeterli ve kullanılan ölçeklerin güvenilirliği yüksek bulunmuştur.

Çalışanların büyük çoğunluğunun orta yaş ve üzeri ve ilköğretim mezunu olduğu, kurumda uzun yıllar çalıştığı belirlenmiştir. Sosyodemografik özellikler ile karşılaştırma, tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır.

Bağlılık ölçeği ve sosyodemografik özellikler karşılaştırıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve unvanın ölçek alt boyutlarında anlamlılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Eğitim düzeyi azaldıkça duygusal bağlılık ve devam bağlılığının arttığı tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi düşük çalışanların yeni bir iş bulma kaygıları sadakat ve sorumluluk duygularında artışa neden olmaktadır. Diğer taraftan eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların beklentilerinin yüksek olması ve beklentilerin karşılanmaması durumunda sadakat ve sorumlulukta azalma görülmesi olası bir durumdur, eğitim düzeyi yüksek çalışanların farklı örgütlerde çalışabilme alternatifleri eğitim düzeyi düşük olanlara göre her zaman daha fazladır. Çalışanların duygusal bağlılık ölçeği puan ortalamaları sosyodemografik özelliklere göre belirlenmiştir..

Gökmen (1996) yapmış olduğu çalışmada erkeklerin daha fazla bağlılık gösterdiğini, Morrow (1988) ise çalışmasında kadınların daha fazla bağlılık sergilediklerine yönelik sonuçlar bulmuştur. Literatürde, cinsiyet değişkeni açısından, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda bir fikir birliğine

varılamamış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Buna göre, erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Diğer bir görüşe göre, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Akt. Yalçın ve İplik, 2005: 399).

Literatürde yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edildiği görülmektedir (Solmuş, 2004: 217). Gül, (2005) yaştan ilerlemesi ile birlikte örgütsel bağlılığında ilerlediğini tespit eden çalışmalardan bahsetmektedir. Allen (1993) ise her bir bağlılık boyutu için ayrı karşılaştırma yapılması gerektiğini belirterek yaş arttıkça duygusal bağlılığın güçlendiğini, devam bağlılığının ise yaştan etkilenmediğini ifade etmiştir.

Özkaya (2006), ekonomik sorumlulukları sebebiyle evlilerin daha çok bağlılık sergileyebileceklerini ancak medeni durum ile bağlılık ilişkisi üzerine hiçbir teoremin henüz sonuca ulaşamadığını belirtmektedir. Ailenin geçimini sağlama zorunluluğunun bağlılığı artırabileceği, aile ile çalışma alanındaki görev ve sorumluluklar arasında çatışma durumunun bağlılığı azaltabileceği düşünülebilir.

Morris ve Sherman (1981) eğitim düzeyi düşük ileri yaşta ve daha yüksek düzeyde yeterlilik duygusu içinde olan işgörenlerin, daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır. Çakınberk vd. (2011), eğitim derecesi yükseldikçe duygusal bağlılığın azaldığını ve mesleki tecrübe arttıkça duygusal bağlılığın arttığını çalışmalarında belirtmiştir. Gül (2005) ise bunun tam tersi sonuçlara ulaşan çalışmalardan da bahsetmektedir.

Özbilinç ölçeği ve sosyodemografik özellikler incelendiğinde cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve ünvanın ölçek alt boyutlarında anlamlılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Yaş ile çalışanın duygusal durumlarına ilişkin daha tarafsız ve pozitif bir farkındalığa sahip olmasını ifade eden içsel özfarkındalık, sosyal bir obje olarak diğerlerine sunduğu imajın farkında olması durumunu ifade eden stil bilinçliliği ve bireyin fiziksel görünüşüne ilişkin eğilimlerini ifade eden görünüm bilinçliliği ile anlamlılığı tespit edilmiştir. Özellikle orta yaş grubu ölçek puan ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksektir.

Özyer (2004)' in yaptığı “Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına yönelik çalışma” da kadınların duygusal zekâlarının, erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Baltaş (1999), kadın ve erkeklerin duygusal zekâ düzeylerinin genel olarak aynı olduğunu vurgulamıştır.

Akbaş (2006) yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Derksen, Kramer ve Katzko (2002) çalışmalarında duygusal zekânın yaşla ilgili değişiklikler gösterdiğini bulmuşlardır. Erginsoy (2002), yaş ile öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri arasındaki farkın anlamlı olmadığını belirtmektedir. İşmen'in (2001), lisans ve yüksek lisans öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada 19 yaş ve altı, 26 yaş ve üstü yaş grubunda duygusal zekâ düzeyinin yaşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özyer (2004)'in araştırmasında ise, yaş ve duygusal zekâ açısından anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Balcı, Yılmaz, Odacı ve Kalkan (2003) da yöneticilik kursuna katılan 139 yönetici aday adayıyla yaptıkları araştırmada yönetici aday adaylarının hizmet yılına göre duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. McCaul (1995), kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın artacağını aktarmaktadır. Allen (1993), bağlılığın her boyutu ile mesleki kıdem karşılaştırıldığında devam bağlılığı ile kıdem arasında güçlü bir ilişkinin görüleceğini belirtmektedir.

Normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak negatif yönde % 18,3'lük, devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında ise istatistiksel olarak negatif yönde % 17,3'lük bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). Normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde % 51,3'lük bir korelasyon olduğu görülmüştür.

Çalışanın örgütteki sorumluluk düzeyleri ve örgütte kalmaya zorunlu hissettiren inançlarını ifade eden devam bağlılığı ile uzun yıllar aynı örgütte çalışma ve sadakat duygusunu ifade eden normatif bağlılık arttıkça duygusal bağlılığının azaldığı, ayrıca normatif bağlılık arttıkça devam bağlılığının arttığı belirlenmiştir.

Normatif bağlılık çalışanların ahlâki olarak zorunluluk hissetmeleri, devam bağlılığı çalışanların bireysel çıkarları için örgütte kalmaya mecbur hissetmeleri sonucunda gerçekleştiğinden her iki durumda da bireysel amaç ve değerleri ile örgüt amaç ve değerleri hakkında düşünmekten uzaklaşarak duygusal bağlılıklarının azaldığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların çoğunun ilköğretim ve lise mezunu olması ile ilişkili olarak, farklı bir iş alternatiflerinin olmadığını düşünerek devam bağlılıklarının ve buna paralel olarak kendilerine mevcut imkânları sağlayan örgütlerine minnettarlık duymaları ile normatif bağlılıklarının geliştiği düşünülebilir.

Duygusal bağlılık ile içsel özfarkındalık arasında (% 22,4) negatif yönde bir ilişki, normatif bağlılık ile görünüm bilinçliliği arasında (% 23,9) ve devam bağlılığı ile görünüm bilinçliliği arasında (% 23) pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.

Regresyon analizlerine bakıldığında; duygusal bağlılığı en iyi açıklayan içsel özfarkındalık alt boyutudur.

Tutumsal bağlılık ve özbilinç ölçeği arasında yapılan analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken olan içsel özfarkındalık düzeyinin, duygusal bağlılık düzeyini etkilediği istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). İçsel özfarkındalık düzeyinin, duygusal bağlılığın % 5'ini açıkladığı görülmüştür.

Görünüm bilinçliliği ve sosyal anksiyete, stil bilinçliliği ve kendini düşünme düzeylerinin ise duygusal bağlılık düzeyini etkilediği istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p>0.05$).

Görünüm bilinçliliği düzeyinin normatif bağlılık düzeyini etkilediği ($p<0.05$) ve bu değişkenin yaklaşık olarak % 6'sını açıklayabildiği fakat içsel özfarkındalık, sosyal anksiyete, stil bilinçliliği ve kendini düşünme düzeylerinin ise normatif bağlılık düzeyini etkilemediği istatistiksel olarak elde edilmiştir ($p>0.05$).

Görünüm bilinçliliği düzeyinin devam bağlılığı düzeyini etkilediği ($p<0.05$) ve bu değişkenin yaklaşık olarak % 3'nü açıkladığı, içsel özfarkındalık, sosyal anksiyete, stil bilinçliliği ve kendini düşünme düzeylerinin ise normatif bağlılık düzeyini etkilemediği istatistiksel olarak elde edilmiştir ($p>0.05$).

Çalışanın özgüveni, performansı, bilgisi ve yetilerini iyi bilmesini içeren özfarkındalık durumu arttıkça duygusal bağlılığın azaldığı görülmektedir. İçsel özfarkındalık arttığında duygusal bağlılığın azalması, bireyin içinde bulunduğu duygusal durum ile ilgili olarak etkin ve olumlu bir düşüncede olması ve bu duruma karşı sahip olduğu farkındalığın pozitif ve tarafsız olması sonucunda, bireysel amaç ve değerleri ile örgütün amaç ve değerleri arasında farklılıklar tespit edebileceği ile açıklanabilir.

Görünüm bilinçliliği bireyin dış görünüşü ile ilgili eğilimlerini ifade etmektedir ve bireyin fiziksel görünümü hakkında sahip olduğu farkındalıktır. Bireyin dış görünüşü ile ilgili diğerlerine nasıl görüldüğünün farkında olması ve bu halinden memnun olması durumunda, bunu örgütten elde ettiği imkânlarla bağlaması söz konusu olacaktır. Bu imkânları kaybetmek istemediği için devam bağlılığının, bu imkânlar için minnet duyduğu için ise normatif bağlılığın artacağı düşünülebilir.

Literatürde özbilinç ve tutumsal bağlılık üzerine yapılmış spesifik çalışma yoktur ancak bir çok felsefi akım öz değerlendirme, Öz farkındalık kavramları ile duygusallık arasındaki bağlantıyı açıklamaya çalışmıştır. Çalışanın pragmatik olma, duygusal mesafeyi koruma durumu, sonuçların araçları mubah kılma inancı Makyavelizm ile açıklanmaktadır. Öz farkındalığı yüksek bireyler; daha fazla yönlendiren, kazanan, ikna eden ve daha az yönlendirilen, kaybeden ve ikna edilen olduğu üst makyavelist gruba dâhil edilebilir. Sınırlarını bilen çalışanların, örgütsel bağlılık düzeylerinde daha somut verilerle performanslarını gösterdikleri söylenebilir.

Bu çalışmadan elde edilen veriler sonucunda;

- Çalışanın duygusal zekâsının entelektüel zekâ kadar önemli olduğu
- Özbilinç durumunun tutumsal bağlılık üzerine etkili olduğu
- Eğitim düzeyi ve yaş faktörünün tutumsal bağlılık ve özbilinç alt boyutları üzerinde önemli etkiye sahip demografik özellikler olduğu
- Duygusal zekâ programlarına çalışanları dâhil eden örgütlerin çalışanlarında tutumsal bağlılık düzeylerinin artacağı söylenebilir.

Farklı örgüt çalışanlarında tutumsal bağlılık ve özbilinç düzeylerini inceleyecek çalışmaların yapılması, bireysel farklılıkların dikkate alınması ve araştırmanın mümkün olduğunca geniş gruplara yayılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdulla, M. H. A., Shaw J. D. (1999), "Personal Factors And Organizational Commitment: Main And Interactive Effects In The United Arab Emirates". *Journal Of Managerial Issues*, XI(1), 77-93.
- Abraham, R. (1999). "Emotional intelligence in organizations: A conceptualization". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 125, 209-227.
- Acar, F. T. (2001). *Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik Ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması* (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel-Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı.
- Akar, H. (2014). "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi". *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 110-132.
- Akbaş, E. (2006). *İstanbul İli Fatih İlçesi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, M. (2004). *İşletmelerde Duygusal Zekânın Üst Kademe Yöneticiler İle Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri (Kayseri'deki Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama)* (Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A., Abacı, R., Öveç, Ü. (2007). "Öz-bilinç Ölçeği'nin Türkçe Formunun Yapı Geçerliliği ve Güvenirliği". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(2), 257-276.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1993). "Organizational commitment: Evidence of career stage effects". *Journal of Business Research*, 29, 49-61.
- Allen, N. J. Meyer, J.P. (1996). "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity", *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G., Alonso, R. C. (1973). "On Operationalizing The Concept Of Commitment". *Social Forces*, 51, 448-454.

- Alvi, S. A., Ahmed, S. W. (1987). "Assessing Organizational Commitment In A Developing Country: Pakistan A Case Study". *Human Relations*, 40 (5), 267-280.
- Anderson, E. M., Bohon, L. M., Berrigan, L. P. (1996). "Factor structure of the private Self-consciousness Scale". *Journal of Personality Assessment*, 66, 144-152.
- Angle, H. L., Perry, J. L. (1981). "An Empirical Assesment Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness". *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 1-14.
- Aranya, N., Jacobson, D. (1975). "An Empirical Study Of Theories Of Organizational And Occupational Commitment". *The Journal Of Social Psychology*, 97, 15-22.
- Arıcıoğlu, M. A. (2002). "Yönetmel Başarının Değerlemesinde Duygusal Zekânın Kullanımı: Öğrenci Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma". *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 26-42.
- Atay, S. (2006). *Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atkinson, R. L., Atkinson R. C., Hilgard E. R. (1995). *Psikolojiye Giriş*, (Çev. Kemal Atalay-Mustafa Atalay-Aysun Yavuz). İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Aven, F., Parker, B., Glen, M. Mc E. (1993). "Gender And Attitudinal Commitment To Organizations: A Meta-Analysis". *The Journal Of Business Research*, 26 (1), 63-73.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı* (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, S. Yılmaz, M. Odacı, H. Kalkan, M. (2003). *Yönetici Adaylarının Duygusal Zekâ Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. *Ğnönü Üniversitesi, VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi (09-11 Temmuz) Bildiri Özetleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Baltaş, A. (2001). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z. (2006). *İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık: Duygusal Zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Baransel, Ş. K. (1996). *İletişim Kalitesi İle Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi).İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bar-On, R. (1997a). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1997b). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Barutçugil İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Umut Yayın Dağıtım.
- Başığit, A. (2006). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayrak Kök, S. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Baysal, A. C., Paksoy, M. (1999). “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 7-15.
- Baysal, A. C., Tekarslan, E. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Becker, H. S. (1960). “Notes On The Concept Of Commitment”. *American Journal Of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Ben-Artzhi E. (2003) “Factor Structure of the Private Self-Consciousness Scale: Role of Item Wording”. *Journal Of Personality Assessment*, 81(3), 256–264.
- Berger, P. K., Grimes, A. J. (1973). “Cosmopolitan-Local: A Factor Analysis Of The Construct”. *Administrative Science Quarterly*, 18, 223-235.
- Bewan, M. C. (2005). *Intra Organizational Trust* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Canada: Royal Road University Master of Arts in Leadership and Training.
- Blau, G. J. (1985). “The measurement and prediction of career commitment”. *Journal of occupational Psychology*, 58 (4), 277-288.

- Blau, G. J., Boal, K. R. (1987). "Conceptualizing How Job Involvement And Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeism". *Academy Of Management Review*, 12, 288-300.
- Bolat, O. İ., Bolat T. (2008). "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bruch, M. A., Hamer, R. J., Heimberg R. G. (1995). "Shyness and Public Self-Consciousness: Additive or Interactive Relation with Social Interaction?" *Journal of Personality*, 63(1), 47-63.
- Burgio, K., Merluzzi, T. V., Pryor, J. (1986). "Effects of performance expectancy and self-focused attention on social interaction". *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1216-1221.
- Burnkrant, R. E., Page, T. J. (1984). "A Modification Of The Fenigstein, Scheler, and Buss Self-Consciousness Scale". *Journal Of Personality Assessment*, 48, 629-637.
- Byington, J. R., Johnston, J. G. (1991). "Influences On Turnover Of Internal Auditors". *Internal Auditing*, 7(2), 3-10.
- Caruso, D. R., Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager: How To Develop And Use The Four Key Emotional Skills Of Leadership*. San Francisco, Ca: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Cengiz, A. A. (2000). "Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış". *A.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 1(2), 509-538.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Gebze: GYTE Baskı ve Fotofilm Merkezi.
- Chen, Z. X., Francesco, A. M. (2003). "The Relationship Between The Three Components Of Commitment And Employee Performance In China". *Journal Of Vocational Behavior*, 62, 490-510.

- Clifford, M. (1989). "An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment". *The Sociological Quartely*, 30(1), 144-151.
- Cohen, A. (1992). "Antecedents Of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis". *Journal Of Organizational Behavior*, 13, 539-558.
- Cohen, A., Lowenberg, G. (1990). "A Reexamination Of The Side-Bet Theory As Applied To Organizational Commitment: A Meta-Analysis". *Human Relations*, 43(10), 1015-1050.
- Cooper R. K., Sawaf A., (2010). *Liderlikte Duygusal Zekâ*. İstanbul: SistemYayincılık.
- Creed, A. T., Funder, D. C. (1998). "The Two Faces Of Private Self Consciousness: Self Report, Peer-Report, And Behavioral Correlates". *European Journal of Personality*, 12, 411-431.
- Crozier, W. R. (2004). "Self-consciousness, Exposure, and the Blush". *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 34(1), 1-17.
- Çakar, U., Arbak, Y. (2004). "Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakınberk A., Derin N., Demirel E.T. (2011). "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(1), 89-121
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çolakoğlu, T. (2010). *Çalışma Hayatında Duygusal Zekâ, Algılama ve Motivasyon İlişkisi: ÇOMÜ Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Çöl G., Gül H. (2005). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Çöl, G. (2004). "Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi". *Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Süreli Yayını. İş, Güç*

- Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 4-11.
<http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>
- Çulha, O. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davis, M. (2008). *Duygusal Zekânızı Ölçün*. (Çev. Solina Silahlı), İstanbul: Alfa Yayınları.
- Decottis, T. A., Summers, T. P. (1987). "A Path Analysis Of Organizational Commitment". *Human Relations*, 40, 445-470.
- Demir, M. (2010). "Örgütsel Çatışma Yönetiminde Duygusal Zekânın Etkisi: Konaklama İşletmelerinde İş Görenlerin Algılamaları Üzerine Bir Araştırma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 199-211.
- Demirel, Y. (2008). "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Manisa Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Dereli, B. (2006). *The Effect of Human Resource Development on the Organizational Commitment*. e-Proceedings of the 2nd International Conference on Business, Management and Economics, Altinyunus Resort.Hotel/Convention Center, Çesme, Izmir-Turkey, 15-18 June.
- Derksen J., Kramer İ., Katzko M. (2002). "Does a self-report measure for emotional intelligence assess something different than general intelligence?". *Personality and Individual Differences*, 32, 37-48.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayın.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan İlişkileri Yönetimi*. İstanbul: Kare Yayınları.
- Doğan, S., Demiral, Ö. (2007). "Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi". *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (1).
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, S., Şahin, F. (2007). "Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.

- Dökmen, Ü. (2005). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, H. (2006). *Resmî-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım A.Ş.
- Erginsoy, D. (2002). *Duygusal Zekâ ve Kişilerarası İlişkiler Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin İş Motivasyonları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eşitti, B., Akyüz B. (2015). “Konaklama İşletmelerinde Mobbing - Örgütsel Güven İlişkisi: Çanakkale İlinde Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 1-14.
- Etzioni A. (1975). “Alternative Conceptions of Accountability: The Example of Health Administration”. *American Society for Public Review*, 35(3), 279-286.
- Eysenck, H. J. (1976). *IQ. Zekâ Testleri*. Ankara: Hikmet Yayınları.
- Fenigstein, A., Scheier, M. F., Buss, A. H. (1975). “Public And Private Selfconsciousness: Assessment And Theory”. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 522-527.
- Fenigstein, A., Vanable, P. A. (1992). “Paranoia and Self-Consciousness”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 129–138.
- George, J. (2000). “Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence”. *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- Gilbert, J. A., Ivancevich J. M. (1999). “A Re-Examination of Organizational Commitment”. *Journal of Social Behavior & Personality*, 14 (3): 385-397.
- Glisson, C., Durick, M. (1988). “Predictors Of Job Satisfaction And Organizational Commitment İn Human Service Organizations”. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
- Goleman, D. (2000). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. (Çev.: Handan Balkara). İstanbul: Varlık Yayınları.

- Goleman, D. (1996). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Önemlidir*. (Çev.: Banu S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketi'ni Türkçe'ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gözen, D. E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketlerine Üzerine Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gunz, H. P., Gunz, S. P. (1994). "Professional/Organizational Commitment And Job Satisfaction For Employed Lawyers". *Human Relations*, 47(7), 801-828.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* (Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi". *Ege Üniversitesi Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-55.
- Gül, H. (2003). "Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi". *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(1), 73-83.
- Gültekin, N (2006). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Etik Bir Uygulama: Outplacement". *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(26), 147-151.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması* (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hamer, R. J., Bruch, M. A. (1994). "The Role Of Shyness And Private Self-Consciousness In Identity Development". *Journal of Research in Personality*, 28, 436-452.
- Harrington, R., Loffredo, A. (2001). "The relationship between life satisfaction, self-consciousness, and the Myers-Briggs Type Inventory dimensions". *The Journal of Psychology* 135(4), 439-450.

- Hope D. A., Heimberg R. G. (1988). "Public and private self-consciousness and social phobia". *Journal of Personality Assessment*, 52 (4) 626-639.
- Hrebiniak, L. G., Alutto, J. A. (1972). "Personal And Role-Related Factors In The Development Of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 18, 556-572. <http://www.kamu-is.org.tr/dergiler.htm>
<http://www.zeroriskhr.com/articles/emotionalintelligence.aspx>
- Hutchinson, R. L., Skinner N, F. (2007). "Self-Awareness and Cognitive Style: Relationships Among Adaption-Innovation, Self-Monitoring, and Self Consciousness". *Social Behavior And Personality*, 35(4), 551-560.
- Hüseyinliklioğlu B. (2014). *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme* (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Iverson, D. R., Buttigieg, M. D. (1999). "Affective, Normative, Continuance Commitment: Can The 'Right Kind' Of Commitment Be Managed?", *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *D.E.İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- İşcan Ö. F., Sayın, U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşmen A.E. (2001). "Duygusal zeka ve problem çözme". *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 111-124.
- Kacmar, K. M., Carlson D. S., Brymer, R. A. (1999), "Antecedents and Consuquences of Organizational Commitment: A Comparison of Two Scales". *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), 976-994.
- Kanter, R. M. (1968). *Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms In Utopian Communitise*. American Sociological Review.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çevirenler: Can, H., Bayar, Y.). Ankara: TODAİE Yayınları.

- Kavi, A. (1998). *Relationship Between Organizational Commitment And Organizational-Professional Conflict, The Case Of Electrical Engineers In Turkey* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ketchand, A. A., Strawser, J. R. (1998). "The Existence Of Uptiple Measures Of Organizational Commitment And Experience Related Differences İn A Public Accounting Setting". *Behavioral Research İn Accounting*, 10, 109-137.
- Kırel, Ç. (1999). "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Koç, H. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M., Sapienza, H. J. (1995). "Building Commitment, Attachment And Trust In Strategic Decision Making Teams: The Role Of Procedural Justice". *Academy of Management Journal*, 38(1), 60-84.
- Köksal, A. (2007). *Üstün Zekâlı Çocuklarda Duygusal Zekâyı Geliştirmeye Dönük Program Geliştirme Çalışması* (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, S., Tetik, S., Ercan, C. (2001). "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler". *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Manisa Yönetim ve Ekonom Dergisi*, 7(1), 219-242.
- Küçük, F. (2008). "Kurumlarda Takım Çalışmasının Yenilik (İnnovasyon) Üzerine Etkileri". *Kamu-İş Dergisi* 10(1), 167-182.
- Laing, R. D. (1969). *The Self and Others*. New York: Pantheon.
- Leong, C. S., Furnham, A., Cooper, C. L. (1996). "The Moderating Effect Of Organizational Commitment On The Occupational Stress Outcome Relationship". *Human Relations*, 49, 1345-1363.
- Lopes, P. N., Salovey, P., Strauss, R. (2003). "Emotional Intelligence, Personality, And The Perceived Quality Of Social Relationships". *Personality And Individual Differens*, 35(3), 641-658.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Seventh Edition. New York: McGraw Hill.

- Marshall, C. (2001). "Make The Most Of Your Emotional Intelligence". *Chemical Engineering Progress*, 97(2), Proquest Science Journals.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). "A Review Of Meta Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment". *Psychology Bulletin*, 108, 171-194.
- Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R. (2000). "Selecting A Measure Of Emotional Intelligence", The Case For Ability Scales, Bar-On&J.D.A. Parker'ın İçinde, The Handbook Of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment And Application At Home, School And In The Workplace. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayer J.D., Salovey P. (1997). "What Is Emotional Intelligence?", In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development And Emotional Intelligence: Educational Implications* (s. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey P. (1990). "Models Of Emotional Intelligence". *Imagination, cognition and personality*, 9 (3), 185-211.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. (2004). "Emotional Intelligence: Theory, Findings And Implications". *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Mayer, J. D., Stevens, A. A (1994). "An Emerging Understanding Of The Reflective Experience Of Mood". *Journal of Research in Personality*, 28, 351-373.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1993). "The Intelligence Of Emotional Intelligence". *Intelligence*, 17 (4), 433-442
- McCaul, H. S., Hinsz, V. B., McCaul, K. D. (1995). "Assessing Organizational Commitment: An Employee's Global Attitude Toward The Organisation", *Journal Of Applied Behavioural Science*, 31(1), 80-90.
- McEwan, K. L., Devins, G. M. (1983). "Is Increased Arousal In Social Anxiety Noticed By Others?", *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 417-421. Schroeder, J. E. (1996), "An analysis of the Consumer Susceptibility to Interpersonal Influence Scale". *Journal of Social Behavior and Personality*, 11(3), 585-599
- McGee, G. W., Ford, R. C. (1987). "Two (Or More ?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of The Affective And Continuance Commitment Scales". *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Megep (2009). *Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Duygusal Gelişim*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment". *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Gellatly I. R. (1990) "Affective And Continuance Commitment To the Organizations: Evaluation of Measures And analysis Of Concurrent And Time-Lagged Relations". *Journal Of Applied Psychology*, 75(6), 710-720.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). "Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization". *Journal Of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mittal, B., Balasubramanian, S. K. (1987). "Testing The Dimensionality Of The Self-Consciousness Scales". *Journal of Personality Assessment*, 51(1), 53-68.
- Morris J. H., Sherman J. D. (1981). "Generalizability of an Organizational Commitment Model". *The Academy of Management Journal*, 24(3), 512-526.
- Morrow P. C. (1983). "Concept Redundancy in Organizational Research, the Case of Work Commitment". *Journal of Occupational Behavior*, 34, 40-56.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., Blum, M. (1988). "Work Commitment Among Department Of Transportation Employees". *Review Of Public Personnel Administration*, 8, 96-104.
- Mottaz, J. C. (1986). "An Analysis Of The Relationship Between Education and Organizational Commitment In A Variety Of Occupational Groups". *Journal Of Vocational Behavior*, 28(3), 214-228.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York: Academic Press
- Mowday, R. T., Steers, R. M. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal Of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Newton, L. A., Shore, L. M. (1992). "A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition". *Academy of Management Review*, 17, 275-298.
- Nikolaou, I. ve Tsaousis, I. (2002). "Emotional intelligence in the workplace: Exploring Its effects on occupational stress and organizational commitment". *International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.
- Northcraft, G. B., Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior Management Challenge*. New jersey NJ: The Dryden Pres.

- Nystedt, L., Ljungberg, A. (2002). "Facets of private and public self- consciousness: Construct and discriminant validity". *European Journal of Personality*, 16, 143-159.
- Nystedt, L., Sjöberg, A., Hägglund, G. (1999). "Discriminant validation of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction among Swedish army officers". *Scandinavian Journal of Psychology*. 40(1), 49-55.
- O'reilly, C. A., Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification, And Internalization On Prosocial Behavior". *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Oliver, N. (1990). "Rewards, Investments, Alternatives And Organizational Commitment: Empirical Evidence And Theoretical Development". *Journal Of Occupation Psychology*, 63, 19-31
- Otacıoğlu, G. S. (2009). "Müzik Öğretmeni Adaylarının Duygusal Zekâ İle Akademik ve Algı Başarı Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 85-96
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme* (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgüngör, S. (2006). "Özbilinç, Olumsuz Değerlendirilme". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 85-92
- Özkaya, M. O. (2006). "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması(Examining the Relations Between Demographic Factors and Managers' Organizational Commitment: A Field Study)". *Yönetim ve ekonomi*, 13 (2), 77.
- Özutku, H. (2008). "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2)79-97.
- Özyer, K. (2004). *Duygusal Zekâ İle Örgütsel Bağlılık ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Parasuraman, S., Nachman, S. A. (1987). "Correlates Of Organizational And Professional Commitment: The Case Of Musicians In Symphony Orchestras". *Group And Organization Studies*, 12, 287-303.
- Penley, L., Gould, S. (1988). "Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective For Understandy Commitment To Organizations". *Journal Of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Petrides, K. V., Furnham, A. (2000). "On The Dimensional Structure Of Emotional Intelligence". *Personality And Individual Differences*, 29, 313-320.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal Of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Poskey, M. (2006). "The Importance of Emotional Intelligence in the Workplace, Why It Matters More than Personality"
- Psenicka, C., Rahim, A. (2002). "A Model of Emotional Intelligence and Conflict Management Strategies: A Study in Seven Countries". *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4)302-326.
- Reichers, A. E. (1985). "A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment". *Academy Of Management Review*, 10, 465-476.
- Ritzer, G., Trice, H. (1969). "An Empirical Study Of Howard Becker's Side-Bet Theory". *Social Forces*, 47, 475-479.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. (1985). "The Self-Consciousness Scale: A Revised Version For Use With General Populations". *Journal of Applied Social Psychology*, 15, 687-699.
- Schein, H. E. (1978). *Örgüt Psikolojisi*. (Çev: M. Tosun). TODAİE Yayınları, 173, 65-67.
- Schlenker, B. R., Leary, M. R. (1982). "Social Anxiety And Self-Presentation: A Conceptualization And Model". *Psychological Bulletin*, 92, 641-669.
- Shelly, Y. S., Brown, L. (2004). *A Review Of The Emotional Intelligence Literature And Implications For Corrections*. Canada: Research Branch Correctional Service.

- Sıgır, Ü. (2007). “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Somuncuoğlu, D. (2005). “Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin Kuramsal Çerçevesi ve Eğitimdeki Rolü”. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 269-293.
- Sorenson, J. E., Sorenson, T. L. (1974). “The Conflict Of Professionals In Bureaucratic Organizations”. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 98-106.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara’da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Stein, S. J., Book, H. E. (2003). *Duygusal Zekâ ve Başarının Sırrı*, (Çev. Müjde Işık), 1. Baskı, İstanbul: Özgür Yayınları.
- Strasser, A. (2012). *Grazer Philosophische Studient* 84 (2012), 39–62.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Taş, M. A. (2004). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Thornton, R. (1970). “Organizational Involvement And Commitment To Organization And Profession”. *Administrative Science Quarterly*, 15, 417-426.
- Titrek, O. (2007). *IQ’ dan EQ’ ya Duyguları Zekice Yönetme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tok, N. T. (2004). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Toktamışoğlu, M. (2003) *Aklın Öteki Sesi-Duygusal Zekâyla Başarı*. İstanbul: Kapital Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (T.D.K.). (<http://www.tdk.gov.tr>).
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini

- Etkileyen Faktörler”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel Bağlılık Ve İşgören Performansı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Van Sell, M., Brief, A., Schuler, R. (1981). “Role Conflict And Role Ambiguity: Integration Of The Literature And Directions For Future Research”. *Human Relations*, 34(1), 43–71.
- Varinli, İ., Yaraş, E., Başalp, A. (2009). “Duygusal Zekânın Müşteri Odaklılık Ve Satış Performansı Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9(1), 113-131.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri* (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wahn, J. C. (1998). “Sex Differences In The Continuance Component Or Organization Commitment”. *Group&Organizational Management*, 23(3), 256-267.
- Wallace, J. E. (1995). “Corporatist Control And Organizational Commitment Among Professionals: The Case Of Lawyers Working In Law Firm”. *Social Forces*, 73(3), 811-840.
- Wasti, A. (2000), “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi”, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 401-410.
- Watson, P. J., Morris, R. J., Ramsey, A., Hickman, S. E., Waddell, M. G. (1996). “Further contrasts between self-reflectiveness and internal state awareness factors of private self-consciousness”. *Journal of Psychology*, 130, 183–192.
- Wiener, Y. (1982). “Commitment In Organization A Normative View”. *Academy Of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wong, C., Law K. S. (2002). “The Effects Of Leader And Follower Emotional Intelligence On Performance Attitude: An Exploratory Study”. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Yalçın, A., İplik, F. N. (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

- Yavuz, E., Tokmak, C. (2009). “İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(2), 17-35.
- Yavuz, K. E. (2003). *0-12 Yaş Dönemi Çocuklarda Duygusal Zekâ Gelişimi*. Ankara: Ceceli Yayınları.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, M., Şahin, Ş. (2004). *Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. XII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya
- Yüksel, M. (2006). *Duygusal Zekâ ve Performans İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zahra, S. A. (1984). “Understanding Organizational Management. *Supervisory Management*”. 29(3), 16-20.

EKLER

Ek 1. Anket Formu:

Değerli Katılımcı;

Bu anket çalışanların özbiñç yeterliliğı ve tutumsal bağılılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere düzenlenmiştir. Ankete katılım **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Anket sonuçları üzerinde, bireysel düzeyde herhangi bir değerlendirme kesinlikle yapılmayacak ve kişilere ait bilgiler **gizli** tutulacaktır. Anketin araştırmaya katkı sağlayabilmesi için, sizden istenen bilgilerin eksiksiz, tarafsız ve doğru olarak yanıtlanması önem taşımaktadır. Soruları, durumunuzu/düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlayınız.

Ankette birinci bölümde size uyan şıkkı parantezin içine X işareti koymak suretiyle işaretleyiniz. İkinci ve üçüncü bölümde kendinizi değerlendirerek 5'li ölçekten size uygun olan kutunun içine X işareti koyunuz. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hacı GÜRKAN
Atatürk Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
ERZURUM-2016

- | | | |
|---|---------------------------------------|---|
| 1. Cinsiyetiniz: | ☐ Kadın | ☐ Erkek |
| 2. Medeni Durumunuz: | ☐ Bekâr | ☐ Evli |
| 3. Yaşınız: | ☐ 20'den küçük | ☐ 20-25 arası ☐ 26-30 arası |
| | ☐ 31-35 arası | ☐ 36-40 arası ☐ 41 ve üzeri |
| 4. Öğrenim Durumunuz: | ☐ İlköğretim | ☐ Lise ve dengi okul |
| | ☐ Ön lisans | ☐ Lisans ☐ Lisans üstü |
| 5. İşletmedeki toplam hizmet süreniz: | ☐ 1 yıldan az | ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl |
| | ☐ 11-15 yıl | ☐ 15 yıl üzeri |
| 6. Bulunduğunuz unvandaki hizmet süreniz: | ☐ 1 yıldan az | ☐ 1-5 yıl |
| | ☐ 6-10 yıl | ☐ 11-15 yıl ☐ 15 yıl üzeri |

Açıklama: Aşağıdaki ifadelerden düşüncenize en uygun olan seçeneği, maddenin karşısındaki alana işaretleyiniz (X).					
İFADELER	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1. Her zaman kendimi anlamaya çalışırım					
2. Yapacağım işleri ne tarzda yapacağıma ilişkin kaygı yasarım					
3. Genellikle kendimin farkında değilimdir.					
4. Yeni ortamlara katıldığımda utangaçlığımı yenmem zaman alır					
5. Kendimi çok ilgili yansıtırım.					
6. Kendimi diğer insanlara nasıl sunacağıma ilişkin kaygı yasarım					
7. Sıklıkla hayallerime odaklanırım.					
8. Birisi beni izlerken çalışmakta zorlanırım					
9. Yaptığım işlerde sıklıkla kendimi sorgularım					
10. Çok kolay utangaçlığa kapılırım					
11. Gözlemlerimi yapmam hakkında bilinçliyim.					
12. Yabancılarla konuşmakta zorlanırım.					
13. Genellikle Duygularımdaki değişikliklere karşı dikkatliyimdir					
14. Genellikle diğer insanlarda iyi bir izlenim bırakmak için endiselenirim					
15. Sürekli beni motive eden seyleri incelerim					
16. Evden ayrılmadan önce yaptığım en son seylerden birisi aynaya bakmaktır.					
17. Bazı zamanlar dışarlarda bir yerlerden, kendimi izliyormuşum hissine kapılırım					

18.Bir grup önünde konuşurken kendimi gergin hissederim					
19.Diğer insanların hakkımda ne düşündükleri beni endiselendirir					
20.Ruhsal (huy, mizaç) değişikliklerimin farkındayım.					
21.Genellikle dış görünüşümün farkındayım					
22.Bir problemi çözerken zihnimin nasıl çalıştığının farkında olurum					
23.Kalabalık gruplar beni sinirlendiriyor.					

Açıklama: Aşağıdaki ifadelerden düşüncenize en uygun olan seçeneği, maddenin karşısındaki alana işaretleyiniz (X).					
İFADELER	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1.Bu kuruma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissediyorum					
2.Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissediyorum					
3.Bu kurumda çalışmak, kişisel olarak benim için büyük anlam taşımaktadır					
4.Bu kurumda kendimi “ailenin bir üyesi” gibi hissediyorum					
5.Meslek hayatımın geri kalan süresini bu kurumda geçirmem söz konusu olursa kendimi çok mutlu hissedirim					
6.Kurumun karşılaştığı sorunları, kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım					
7.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor					
8.Bu kuruma çok şey borçluyum					
9.Bu kurumda çalışmaya devam etmemi gerektirecek bir yükümlülük hissediyorum					
10.Burada çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için işten ayrılmayı düşünmem					
11.Şimdi işten ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim					
12.Şu an başka bir kurumdaki daha avantajlı bir iş teklifi alsaydım, çalıştığım kurumdaki şimdi ayrılmak bana doğru gelmezdi.					
13.Bu kurumda kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım, başka bir kurumda çalışmayı düşünebilirdim					
14.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de, başka seçeneğimin olmamasıdır.					
15.Bu kurumda, çalışmaya devam etmem, kendi tercihim olduğu kadar, aynı zamanda da bir zorunluluktur					
16.Bu kurumdaki ayrılmayı düşünmem için gerekli başka iş fırsatlarının mevcut olmadığına inanıyorum					
17.Bu kurumdaki şimdi ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur					
18.İstesem bile, şu an bu kurumdaki ayrılmak benim için çok zor olurdu					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Haci GÜRKAN
Doğum Yeri ve Tarihi	KIRIKHAN- 20.09.1977
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Bitlis Eren Üniversitesi
İletişim	
E-Posta Adresi	hgurkan@beu.edu.tr
Tarih	