

PAPER DETAILS

TITLE: Duygusal Zekanin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi

AUTHORS: Ali Kutluhan KORKMAZ,Merve KOÇOĞLU SAZKAYA

PAGES: 57-74

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/615633>

Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi*

The Investigation of the Effect of Emotional Intelligence on Organizational Commitment*

Ali Kutluhan KORKMAZ**

Merve KOÇOĞLU SAZKAYA***

Öz

Bu çalışmanın literatür bölümünde duygusal zeka kavramı, önemi ve Schutte duygusal zeka modeli yanısıra örgütsel bağlılık kavramı, önemi ve örgütsel bağlılığın boyutları konuları ele alınmıştır. Çalışma duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek amacıyla İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin iştirak şirketi olan Spor İstanbul'da çalışan 228 yüzme eğitmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre duygusal zeka ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde etki olduğu belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarındaki değişimin %0,9'unun modele dahil olan duygusal zeka değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir. Bu etkinin alt boyutları incelendiğinde de duygusal zeka ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde etki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, katılımcıların duygusal bağlılıklarına yönelik algılarındaki değişimin %0,3'ünün modele dahil olan duygusal zeka değişkeni tarafından; katılımcıların devamlılık bağlılığına yönelik algılarındaki değişimin %0,4'ünün modele dahil olan duygusal zeka değişkeni tarafından ve son olarak, katılımcıların normatif bağlılığına yönelik algılarındaki değişimin %1,3'ünün modele dahil olan duygusal zeka değişkeni tarafından açıklandığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Örgütsel Bağlılık, Yüzme Eğitmenleri

Abstract

In the literature part of this study, the concept of emotional intelligence, its importance and Schutte emotional intelligence model; besides the concept of organizational commitment, its importance and its dimensions are discussed. This study was carried out on 228 swimming instructors who work in Sports İstanbul which is an affiliate company of İstanbul Metropolitan Municipality in order to examine the effect of

* Bu çalışma, "Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi" isimli tez çalışmasından türetilmiştir. Bahçeşehir Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü, Yıl:2018. Ali Kutluhan Korkmaz.

** Yüksek lisans, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, kutluhankorkmaz@gmail.com

*** Doç.Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, merve.kocoglu@marmara.edu.tr

emotional intelligence on organizational commitment. According to the research result, it was determined that there is a positively low level effect of emotional intelligence on organizational commitment. In other words, changes in organizational commitment is explained by emotional intelligence at 0,9%. When the subscales of this effect were examined, it was also found that emotional intelligence was positively low level effect on sub-dimensions of organizational commitment which are emotional commitment, continuance commitment and normative commitment. In another saying, it is showned that changes in affective commitment is explained by emotional intelligence at 0,3%; changes in continuance commitment is explained by emotional intelligence at 0,4%; changes in normative commitment is explained by emotional intelligence at 1,3%.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Swimming Instructors

GİRİŞ

Günlük yaşam ve iş hayatında yaşanan olayları değerlendirirken sonuca varabilmek için sadece zekanın yeterli olmadığı düşüncesiyle günümüzde oldukça yaygın olarak karşılaşılmaktadır. Bilimsel olarak, duygusal zeka kavramı yirminci yüzyıl sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Duygusal zeka, yeni bir kavram olarak görülmekle beraber hayatın her anında geliştirilebilir ve öğrenilebilir olma özelliği ile birçok bilim insanı için yeni araştırma konularına kaynak olmuştur. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, duyguların hayatın büyük bir bölümünü kontrol etmesine istinaden, duygusal zekanın, bireyin özel hayatının yanı sıra iş hayatında da başarılı olmasını sağlayan en önemli faktörlerden biri olduğu görülmektedir.

Profesyonel iş dünyasında değişen piyasa koşulları ve artan rekabet, örgütüne bağlı bireylerin varlığını zorunlu hale getirmiştir. İnsanların iş yaşamında örgüte karşı duyduğu bağın gücü örgütsel bağlılık olarak nitelendirilmektedir. Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının işletme içerisindeki iş performansını olumlu yönde etkilediği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın örgüt içinde yaşanabilecek devamsızlık, işe geç kalma ve işten ayrılma gibi örgütlerin arzu etmediği davranışları azalttığı görülmektedir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılığın işletme içerisinde üretilen ürün ya da hizmet kalitesinin gelişmesine katkı sağlarken bireylerin bağlı bulundukları örgütte işini bir zorunluluk olarak değil de severek yapmasını sağladığı bilinmektedir.

Diğer taraftan, işletmelerin devamlılığını ve nitelikli iş gücünü sağlayan unsurlardan en önemlisi sahip olduğu işgücüdür. Bu nedenle, kendisini örgütüne ait hissedən, örgütü için çalışan ve çaba gösteren bir başka ifadeyle örgütüne bağlı olan ve bunun yanı sıra duygularını rahatlıkla ifade edebilen, karşısındakinin de duygularını kolaylıkla anlayabilen kısaca duygusal zeka seviyesi yüksek olan çalışanlar işletmeler için vazgeçilmez bir unsurdur. Diğer bir deyişle, işletmelerin örgütsel bağlılığı ve duygusal zeka seviyesi yüksek kişileri istihdam etmesi günümüz rekabet ortamında vazgeçilemez bir unsurdur. Bu bağlamda, bu çalışma duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerine etkisini açıklamayı amaçlamıştır.

LİTERATÜR TARAMASI

Duygusal Zeka Kavramı

Duyguların etkilediği düşünce ve davranış, bilgi ile beraber etkileşime geçirmek, araştırmacılar tarafından duygusal zeka olarak adlandırılmıştır. Her bireyin sahip olduğu zeka kapasitesi farklıdır. Bundan dolayı bazı araştırmacılar duygusal zeka kavramını ayrı bir yetenek olarak incelemeye başlamışlardır (Mayer ve ark., 2008). Araştırmacılar, kişilerin çevresindeki ilişkiler ile beraber, bulundukları ortamdaki uyum süreçlerinin yanında zekanın kapsamı, işleyişi, duygusal boyutları ve mantığın birbiriyle olan ilişkisini de dile getirmişlerdir. Diğer taraftan, zeka üzerinde çeşitli araştırmalar yapan bilim adamları duyguların da en az akıl kadar önemli bir boyutta olduğunu dile getirmişlerdir (Acar, 2001).

Duygusal zeka terimi ise ilk kez, Dr. Wayne Payne'nin doktora tezinde kullanılmıştır (Eröz, 2013). Wechler, genel zekanın entelektüel olmayan özelliklerinin de ölçümlere tabi tutulabileceğinden 1940 yılında yayımladığı makalede bahsederken, genel olarak duygusal zeka ve sosyal zeka kavramları üzerine çalışmaya devam etmiştir. Bu çalışmalar o yıllarda beklenen ilgiyi göremediğinden Wechler IQ testleri ile ilgili olan çalışmasına duygusal zeka ve sosyal zeka kavramlarını dahil etmemiştir (Şenocak, 2015).

Günümüzde ise duygusal zekanın günlük yaşamdaki önemine olan ilgi her geçen gün artmaktadır (Tatar ve ark, 2011). Bir başka ifadeyle, zeka ve duygu tanımlarının araştırmalarda birlikte yer almasıyla beraber duygusal zeka kavramı farklı kişiler tarafından farklı bakış açıları ile tanımlanmıştır (Goleman, 2001).

Duygusal zeka bireyin hislerini anlaması, bu hisleri kontrollü bir şekilde yönetebilmesi, motivasyonunu yüksek tutması ve diğer bireylerin hislerini fark ederek iyi bir iletişim kurabilmesidir (Civanoğlu, 2015). Bir başka tanıma göre, duygusal zeka, kişinin kendisini anlayabilmesini, aynı zamanda kendini ifade edebilmesi, diğer bireylerle daha sağlıklı ve pozitif ilişki kurabilmesini sağlamaktadır. Bununla beraber duygusal zeka, duyguların kontrol edilmesi, duyguları yönetebilmek, uyum sağlamak, problemleri çözebilmek, kendini iyi hissettirecek bir ruh hali oluşturma ve bireyin kendisini harekete geçirmesidir (Lopez ve Snyder, 2003).

Duygusal Zekanın Önemi

Duygusal zeka düzeyleri insanlara kalıtsal bir özellik olarak bahsedilmediği gibi, bu süreç ilk çocukluk dönemlerinde ortaya çıkmamaktadır. IQ' nun genetik bir faktör olarak sabit kalmasının tam zıttı, duygusal zekanın yaşayarak öğrenilme olasılığı yüksektir. İnsanlar yaşamlarına devam ederken tecrübelerinden ders çıkardıkça duygusal zeka düzeyleri gelişmeye devam etmektedir (Beltekin, 2015).

Mayer ve Salovey (1997), duygusal zekası yüksek olan kişilerin genellikle iyi bir ruh hali sergileyerek verdikleri kararların daha sağlıklı olabileceğinin önemini ifade etmektedirler. Ayrıca duygusal zeka

düzeyi yüksek olan kişiler; hissettikleri duyguları daha etkili bir şekilde yönetebilmektedir. Bu kişiler, duygusal bir problem ile karşı karşıya kaldıklarında, bunun çözümünde ve de stres ile başa çıkabilmekte daha başarılı olup, sosyal hayatlarında ve aile ile olan ilişkilerinde verdikleri tepkilerin daha olumlu olduğu gözlenmektedir. Bunun tam tersi olarak, duygusal zeka düzeyi düşük olan kişiler ise, iş hayatında ve bulundukları sosyal hayatlarındaki ilişkilerde daha az başarılı olmakla beraber saldırgan davranışlar göstermektedirler. Bundan dolayı bu kişilerin ilişkileri olumsuz olarak etkilenmektedir (Beltekin 2015).

Duygusal zeka seviyesinin yüksek olduğu kişiler diğer insanlarla ilişkilerinde daha iyi iletişim kurabilmektedir (Süslü 2016). Bununla beraber, iş dünyasında son zamanlarda yönetsel anlayışın dikkat ettiği hususlardan birisi de bireysel olarak başarılı olmakla beraber duygusal zekayı kullanarak takım çalışmalarında da üstün performans sergilemek önemli hale gelmiştir (Çetinkaya ve Alparslan 2011). Ayrıca, bireyin bir terapist gibi kendi duygularını, diğer bireylerin düşüncelerinde anlayabilmesi, toplumsal olarak daha sağlıklı ilişkiler kurulabilmesini sağlamaktadır. Buna karşın, duygusal zeka seviyesi yüksek olan bireyler geliştirdikleri bilişsel beceriler sayesinde, duygusal zeka seviyesi daha düşük bireyler karşısında başarıya daha çabuk ulaşabilmektedir (Mayer ve Geher 1996).

Schutte Duygusal Zeka Modeli

Salovey ve Mayer (1990) tarafından ortaya çıkarılan duygusal zeka modeli daha sonra Schutte ve ark. çalışmalarıyla beraber geliştirilmiştir ve Schutte duygusal zeka ölçeği ortaya çıkmıştır. Schutte duygusal zeka modeli bir öz rapor (self report) ölçeğidir. Bu model duygusal zekayı bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını algılama ve ifade etme, bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını ayarlama ve duyguların problem çözmesinde kullanılmasıdır. Schutte duygusal zeka ölçeğine yönelik şöyle ifade etmiştir: “duygusal zeka ölçütü teorik olarak uyumlu ve kapsamlı bir modele dayandırılmalıdır. Duygusal zekanın uyumlu ve kapsamlı bir modele dayanan kısa ve doğrulanmış ölçümlere ihtiyacı vardır. Bu nedenle, yapılan bu çalışma serisi ile böyle bir boyut geliştirilmiştir”. Kullanımı en yaygın olan duygusal zeka ölçüm araçlarından biri olan Schutte duygusal zeka ölçeği otuz üç madde ve tek boyutlu yapıdan meydana gelmektedir (Schutte ve ark., 1998).

Örgütsel Bağlılık

İlk olarak ünlü araştırmacı William H. Whyte tarafından yazılan “The Organization Man” kitabında 1956 yılında örgütsel bağlılık konusundan söz edilmiştir. Kavram hakkında çalışmaların 1960 yılları sonrası daha da arttığı görülmektedir (Kanoğlu, 2015). Bağlılık konusu ile ilgili araştırmaların artması ile birlikte, kuram ve çalışmalarda ciddi ilerlemeler görülmüştür. Çalışmalar incelendiğinde, bağlılık kavramının karmaşık ve çok yönlü bir yapısının olduğu görülmektedir (Eğilmez, 2011). Bundan dolayı yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılık kavramı farklı tanımlar ile açıklanmıştır (Çöl, 2004).

Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütle olan ilişkisinin bağlılığa dönüşerek bu kişilerin örgütün kalıcı bir üyesi olarak aynı yerde çalışmaya devam etmesini sağlayan davranıştır (Meyer ve

Allen, 1997). Diğer taraftan, örgütsel bağlılık çalışanların örgütle bütünleşmesi ve örgütün bir parçası olmaktan kaynaklı mutluluk olmasıdır (Meyer ve Allen 1991, s. 62).

Başka bir tanımda örgütsel bağlılık, bireylerin örgütün vizyon ve misyonuna inanıp kabul etmesi ve bu amaçlar doğrultusunda yoğun bir şekilde çalışmaya devam ederek örgütte kalıcı olmayı istemeleri şeklinde ifade edilmektedir (Mowday ve ark., 1979). Örgütsel bağlılık tanımlarının içinde “bireyin örgüte olan bağının gücü” ifadesi de yer almaktadır (Wahn, 1998).

Kısaca, örgütsel bağlılık, çalışan bireyin örgütü ile kendini aynı benzerlikte görmesi ve çalışmaktan memnun kalarak bağlı bulunduğu yerde uzun yıllar kalmaya istekli olmasıdır (Newstorm ve Davis, 2002).

Örgütsel Bağlılığın Önemi

Değişen piyasa koşulları, artan rekabet ve dünya ekonomisiyle baş edebilmek gibi örgütlerin mücadele etmek zorunda oldukları birçok etken vardır. Örgütler, kaliteyi arttırmayı hedeflerken maliyeti en düşük seviyede tutup daha çok üretim ve satış ile verimliliğin en üst seviyede kalması için çalışmaktadır. Örgütlerin bahsi geçen konularda başarılı olabilmesi ise sahip olduğu işgücüne, bu işgücünün kalitesine ve bu işgücünün örgüt içerisindeki istihdamının sürdürülebilir olmasına bağlıdır. Çünkü bugün rekabet amacı altında işletmenin sahip olduğu işgücüne bağlıdır. Tüm bu etkenlerden dolayı örgütsel bağlılık işletmeler için her geçen gün daha önemli bir hal almaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Schwenk'e göre (1986) örgütsel bağlılığı etkilemekte olan pek çok unsurdan söz etmek mümkündür. Bu unsurlar geçmiş iş yaşantısı, kişisel ve demografik özellikler, iş ünvanı ve çalışanların bulundukları görev ve pozisyonlar, örgütsel, görevsel ve durumsal faktörlerdir. Bunun yanı sıra, işgörenin örgüte olan bağlılığını etkileyen faktörlerden bir diğeri de kazanılan başarının ardından ödüllendirilme faktörüdür. Bir başka ifadeyle, bireyler başarı elde ettikten sonra ödüllendirileceğini düşünürse, örgütsel bağlılıkları artacaktır (Oliver, 1990).

Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık tanımlarının birçok farklı unsurla bir arada incelenmesiyle beraber bu konu farklı boyutlarla değerlendirilmiştir. Kavram başlangıçta tek boyutlu olarak incelenirken, Meyer ve Allen (1997) tarafından sonraki yıllarda duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşacak şekilde ele alınmıştır.

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, işgörenin bağlı bulunduğu işletmede kendini duygusal olarak bağlı hissetmesinin yanında burada çalışma isteğinin üst düzeyde görülmesi olarak açıklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Böyle bir bağlılıkla, çalışan birey örgüt içindeki tüm değerleri özümsemiş olur ve işletmenin

bir parçası olmayı kabul etmiştir. Aynı zamanda, örgütsel bağlılıkları yüksek olan kişiler örgüt içinde verimliliği en yüksek olan kişilerdir (Şahin, 2016). Her işverenin hayalindeki çalışan kendini örgüte adanmış kişidir. Bu şekilde örgüt içinde duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler karşılıklarına çıkacak ekstra iş yükünden ve ağır sorumluluklardan kaçmayacakları gibi olumlu davranışlar sergileyerek başarı göstermeye hazır olurlar (Gürkan, 2006). Bir başka ifadeyle, duygusal bağlılık, çalışanların örgütte uzun yıllar devam etme nedenlerinden biridir. Bireyin, örgütüne karşı duygusal bağlılık hissetmesi ve örgütün amaçlarıyla kendini bütünleştirmesidir. İşletmeye böylesine duygusal bağlılık hisseden birey kendini örgütün bir parçası gibi görürken işletme için kendisinin büyük ölçüde önemli ve anlamlı olduğu düşüncesi onu mutlu edecektir (Huselid ve Day, 1991).

Devamlılık bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, bireyin bağlı bulunduğu örgütte sahip olduğu yatırımları kaybetmek istememesi sebebiyle zorunlu olarak çalışmaya devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve ark., 1993). Örgütsel bağlılığın devamlılık ile ilgili olan sınıflandırmasının iki faktöre bağlı olarak gelişeceği ön görülmektedir. Bu faktörlerden biri bireylerin yapmış oldukları yatırımdan dolayı maddi kayıplara uğramamak için işletmede kalmaya devam etmek istemeleridir (Meyer ve Allen, 1984). Diğer faktör ise, çalışanların yaptığı iş ile ilgili çok fazla alternatif iş kaynağının olmaması gibi durumlarda mevcut örgütlerine devamlılık bağlılığı duymalarıdır. Bahsi geçen yatırımların her zaman bireyin bir işletmeye sermaye katması şeklinde gözlemlenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Bu faktörde göz önüne alınan durum, işgörenin bağlı bulunduğu örgütte uzun yıllar harcadığı emek ile beraber kazandıkları haklar, terfi şansı, kıdem tazminatı gibi zamandan dolayı başka işletmelere geçiş konusunda karar verirken zorlanmasıdır (Obeng ve Ugboro, 2003). Devamlılık bağlılığında maddi kaygılar yüksek olduğu için aynı zamanda rasyonel bağlılık olarak da tanımlanmaktadır (Boylu ve ark., 2007). Kısaca devamlılık bağlılığı, bireyin iş yerinde zorunlu olarak kalmasını ifade etmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Tüm bunlarla beraber, bireyin bir örgütten diğerine transfer olurken örgütünün bulunduğu lokasyon, yaşadığı şehrin, sosyal çevresinin ve hayat standartlarının değişmesi gibi hallerde işgören için sadece maddi değil manevi ve psikolojik olarak kötü etkilenebilirlik düşüncesi de devamlılık bağlılığını etkilemektedir (Öztürk, 2013).

Normatif bağlılık

Normatif bağlılık işgörenlerin, içlerindeki görev bilinci ile örgütte kalmalarının daha doğru olduğuna inandıkları bir bağlılıktır (Polatçı ve ark., 2014). Bununla beraber başka bir tanımda normatif bağlılık, bireyin kendi içinde örgütüyle yaptığı psikolojik sözleşme olarakta nitelendirilmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Allen ve Meyer (1997) normatif bağlılığı işgörenin örgütüne karşı duygusal bir bağ kurmasının dışında ahlaki olarak örgütte kalmasının doğru olduğunu düşünmesi olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda bireyin, örgütte çalışma sürecinin ilerlemesiyle beraber yaşantılarının bir sonucu olarak örgütte sosyalleşerek işletmede kalması gerektiğini hissettiren normatif baskılardan etkilenecek örgütsel bağlılığı artmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Ayrıca yapılan

literatür taramasında normatif bağlılığın örgüt üzerindeki olumlu etkilerinden bahsedilmektedir. Bunun yanında, duygusal bağlılığın, normatif bağlılığa göre daha güçlü olduğu görülmektedir (Wasti, 2005). İşgören işe alım öncesinde örgütte staj, eğitim bursları, kişisel gelişim programları ve benzeri imkanlardan faydalanması ile beraber bu durum bireyin örgütte kalması konusunda normatif olarak bağlılık seviyesini arttıracaktır. Çünkü birey örgütte kalarak geçmişe olan borcunu bu şekilde ödeyeceğini düşünmektedir (Meyer ve ark., 1993).

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Önemi ve Amacı

İş yaşamında son dönemlerde önemi giderek artan konulardan biri duygusal zeka kavramıdır. Duygusal zeka, kısaca, kişilerin hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını anlayabilme yeteneğidir. Bununla beraber, değişen piyasa koşullarıyla, artan rekabet ortamında işletmeler sahip oldukları iş gücünün farkına varıp potansiyelini çıkartıp işletme içerisinde istihdamını sürdürebilmek adına çeşitli uygulamalar gerçekleştirmektedir. Buna karşın, iş görenlerin kariyer ve kendini geliştirme amacı olmaları gibi nedenlerden dolayı, zaman zaman örgütlerine karşı bağlılıklarında değişim yaşanabilmektedir. Bu bağlamda, profesyonel iş dünyasında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri örgütsel bağlılık olarak görülmektedir.

Yapılan literatür taramasında şirketler, örgütsel bağlılığın oluşturulmasında başarıya ulaşmak için duygusal zekanın önemli bir payı olduğunu vurgulamaktadır. Bir başka ifadeyle, duygusal zeka ve örgütsel bağlılık kavramının çalışma hayatında önemli bir yeri olması, bu çalışmada motivasyon kaynağı olmuştur. Ayrıca, duygusal zeka ve örgütsel bağlılık üzerine eğitimler ile ilgili yapılan bir çok çalışma mevcut iken (Ates ve Buluc 2015; Özyer 2004), yüzme eğitimleriyle ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Dolayısıyla bu çalışma, yüzme havuzlarında çalışan eğitimler üzerinde yapılmasıyla özgünlük kazanmıştır.

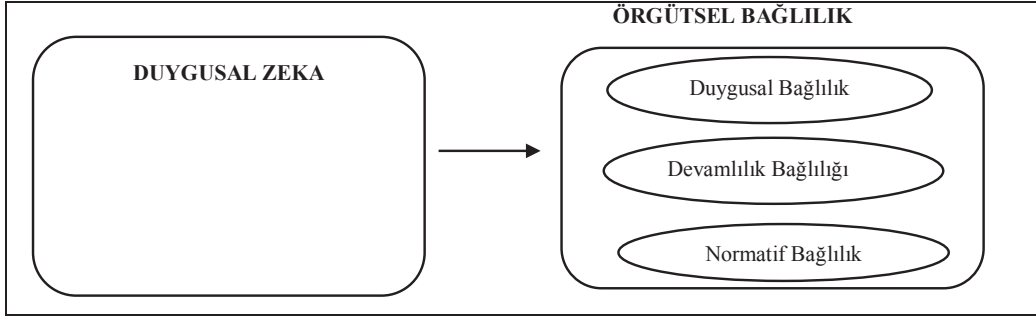
Sonuç olarak, örgütlerin başarılı olması duygusal zeka seviyesinin yüksek olan çalışanları istihdam etmesinin yanında, bu kişilerin örgüte olan bağlılıklarını artırması ve bu süreci uzun vadeli stratejiler ile desteklemesiyle mümkündür. Dolayısıyla bu çalışmada duygusal zekanın, örgütsel bağlılık boyutları olan duygusal bağlılığa, devamlılık bağlılığına ve normatif bağlılığa etki edebileceği tahmin edilerek bu ilişkinin açıklanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırma kapsamına 2018 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin iştirak şirketi olan Spor İstanbul kurumunda görev yapan yüzme eğitimleri alınmıştır. Bahsi geçen kurumda toplamda 240 yüzme eğitmeninin çalıştığı bilgisi elde edilmiştir. Ana kütle üzerinden örnek kütle hesabına göre 240 örnek büyüklüğü yüzde 95 güven sınırları içerisinde ve yüzde 5 anlamlılık düzeyinde 148 olduğu hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, tüm çalışanlarla anket paylaşılmış olup, araştırma kapsamında değerlendirilen katılımcı sayısı 228 olmuştur.

Araştırmanın Değişkenleri, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma duygusal zeka ile örgütsel bağlılık arasındaki etkiyi belirlemek amaçlı yapılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterildiği gibi, duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerine etkisinin saptanması amacıyla aşağıdaki **1H₁** hipotezi kurulmuştur:

1. H₁: Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.

Değişkenlere İlişkin Ölçme Araçları

Katılımcıların, duygusal zeka düzeylerinin belirlenmesi için Schutte ve ark. (1998) tarafından geliştirilen 33 ifadeden oluşan duygusal zeka ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali tek boyutludur. Ölçekte yer alan ifadelerden 5., 28. ve 33. numaralı ifadeler ters yönlü olup bu sorularda puanlama tersine yapılmıştır.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilen ve daha sonra yine kendileri tarafından revize edilen örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır (Meyer ve Allen, 1997). Ölçek, 18 ifadeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ilk 6 ifade duygusal bağlılığı, sonraki 6 ifade devamlılık bağlılığını ve son 6 ifade ise normatif bağlılığı ölçmektedir. Ölçekte yer alan ifadelerden 3., 4., 6. ve 13. numaralı ifadeler ters yönlü olup bu ifadelerde puanlama tersine yapılmıştır.

BULGULAR

Cevaplayıcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Betimleyici İstatistikler

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Cevaplayıcıların %44,7’si kadın, %55,3’ü erkektir. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %6,6’si 20-25 yaş aralığında, %36,8’i 26-30 yaş aralığında, %38,2’si 31-35 yaş aralığında, %15,8’i 36-40 yaş aralığında ve %2,6’sı 41-45 yaş aralığındadır. Anket cevaplarına göre katılımcıların %47,4’ü evli olup %34,2’si çocuk sahibidir. Cevaplayıcıların %1,3’ü 1 yıldan az, %5,3’ü 1-3 yıl, %22,4’ü 4-6 yıl, %26,3’ü 7-9 yıl, %27,4’ü 10-12 yıl, %6,6’sı 13-15 yıl, %10,7’si 16 yıl ve üzerinde çalışma hayatında olduklarını belirtmişlerdir. Cevaplayıcıların %9,2’si 1 yıldan az, %38,2’si 1-3 yıl arasında, %17,1’i 4-6 yıl arasında, %22,4’ü 7-9 yıl arasında, %13,1’i ise 10-12 yıl arasında şirket kıdemine sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 1: Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik betimleyici istatistik sonuçları

Demografik Özellikler	Frekans (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni Durumu		
Kadın	102	44,7	Evli	108	47,4
Erkek	126	55,3	Bekar	120	52,6
Yaş			Çocuk Durumu		
20-25 aralığı	15	6,6	Var	78	34,2
26-30 aralığı	84	36,8	Yok	150	65,8
31-35 aralığı	87	38,2			
36-40 aralığı	36	15,8			
41 ve üzeri	6	2,6			
Çalışma hayatı kıdemi			Şirket kıdemi		
1 yıldan az	3	1,3	1 yıldan az	21	9,2
1-3 yıl	12	5,3	1-2 yıl	87	38,2
4-6 yıl	51	22,4	3-4 yıl	39	17,1
7-9 yıl	60	26,3	5-7 yıl	51	22,4
10-12 yıl	63	27,4	8 yıl ve üzeri	30	13,1
13-15 yıl	15	6,6			
16 ve üzeri	24	10,7			

Duygusal Zeka Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Duygusal zeka ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,93’dür. KMO değeri 1’e yakındır. Barlett testi 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla, veri grubu faktör analizi için uygundur (Durmuş, 2011). Tablo 2’de görüldüğü üzere, duygusal zeka ölçeğine varimax rotasyon yöntemi kullanılarak temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 2. Duygusal zeka ölçeğine yönelik faktör analizi sonucu

Bileşenler		
Madde No	1	2
DZ16: "Kendimi diğer insanlar üzerinde iyi bir izlenim bırakacak şekilde tanıtırım."	0,92	
DZ12: "Olumlu bir duygu yaşadığımda onu nasıl sonlandıracağımı bilirim."	0,92	
DZ15: "Diğerlerine gönderdiğim sözsüz mesajların farkındayım."	0,92	
DZ22: "Duygularımı yaşarken kolayca tanımlayabilirim."	0,90	
DZ23: "Üstlendiğim görevlerde iyi bir sonuç hayal ederek kendimi motive ederim."	0,90	
DZ7: "Ruh halim değiştiğinde, yeni ihtimalleri görürüm."	0,90	
DZ9: "Yaşadığım duyguların farkındayım."	0,90	
DZ30: "Diğer insanlar üzgün olduklarında, daha iyi hissetmeleri için onlara yardım ederim."	0,90	
DZ18: "Yüz ifadelerine baktığımda, insanların yaşadığı duyguları fark ederim."	0,90	
DZ27: "Duygularımda bir değişiklik hissettiğimde, yeni fikirler ileri sürmeye eğilimindeyimdir."	0,90	
DZ26: "Bir kişi bana kendi hayatıyla ilgili önemli bir olayı anlattığında, bu olayı neredeyse kendim yaşamışım gibi hissederim."	0,90	
DZ29: "Diğer insanların ne hissettiklerinin sadece onlara bakarak anlarım."	0,89	
DZ25: "Diğer insanların gönderdiği sözsüz mesajların farkındayım."	0,89	
DZ28: "Bir zorlukla karşılaştığımda, pes ederim çünkü başarısız olacağıma inanırım." (R)	0,89	
DZ24: "Birisini birşeyi iyi yaptığımda iltifat ederim."	0,89	
DZ21: "Duygularımı kontrol ederim."	0,88	
DZ8: "Duygular benim hayatımı yaşanmaya değer kılan şeylerden biridir."	0,87	
DZ17: "Olumlu ruh halimde iken, sorunları çözmek benim için kolaydır."	0,87	
DZ10: "İyi şeylerin olacağını umut ediyorum."	0,87	
DZ32: "İnsanların seslerinin tonundan kendilerinin nasıl hissettiklerini söyleyebilirim."	0,87	
DZ14: "Beni mutlu edecek aktiviteler arayıp bulurum."	0,87	
DZ20: "Olumlu ruh halinde iken, yeni fikirler ortaya koyabilirim."	0,87	
DZ33: "İnsanların niçin o şekilde hissettiklerini anlamak benim için zordur." (R)	0,86	
DZ19: "Duygularımın neden değiştiğini bilirim."	0,85	
DZ31: "Engellerle mücadele etmeye çalışırken iyi ruh halimden yararlanırım."	0,85	
DZ11: "Duygularımı diğer insanlarla paylaşmaktan hoşlanırım."	0,84	
DZ13: "Diğerlerinin hoşlanacağı etkinlikler düzenlerim."	0,82	
DZ1: "Kişisel sorunlarımı diğerleriyle ne zaman konuşacağımı bilirim."		0,84
DZ6: "Hayatımda yaşadığım bazı büyük olaylar beni neyin önemli neyin önemsiz olduğunu tekrar değerlendirmemi sağlamıştır."		0,82
DZ2: "Engellerle karşılaştığımda, daha önce benzer engellerle karşılaştığımı ve bunların üstesinden geldiğimi hatırlarım."		0,80
DZ5: "Diğer insanların sözlü olmayan mesajlarını anlamakta zorluk çekerim." (R)		0,78
DZ4: "Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenir."		0,78
DZ3: "Deneyeceğim şeylerin çoğunda başarılı olacağımı umut ediyorum."		0,73
Açıklanan Varyans	65,0	13,6
Toplam Açıklanan Varyans	78,7	

DZ: Duygusal Zeka; R: Reverse (Ters Yönlü Soru)

Schutte geliştirmiş olduğu duygusal zeka ölçeğinin 33 ifadeli tek boyutlu yapıya sahip olduğunu belirtmiştir (Schutte, 1998). Yapılan analizde, duygusal zeka ölçeğinin iki boyutlu olduğu görülmektedir. Yapılan literatür taramasında, Schutte'un geliştirmiş olduğu duygusal zeka ölçeği, farklı araştırmacılar tarafından kullanılmıştır ve bazı çalışmalarda ölçeğin, bu çalışmada da olduğu gibi birden fazla boyutta ayrıldığı tespit edilmiştir (Aslan, 2008; Austin ve ark., 2004; Göçet, 2006; Tatar ve ark., 2011). Aynı zamanda, Tatar ve ark., (2011) bahsi geçen ölçeğin Türkçe uyarlamasına dahil yaptıkları çalışmada, ölçeğin faktör yapısı konusunda diğer araştırmacıların da net olmadığını belirtmiş olup duygusal zeka ölçeğinin 33 ifadeden oluşan tek boyut halinde ele alınması gerektiğini önermiştir (Tatar ve ark., 2011). Dolayısıyla, bu çalışmada yapılan analizlerde duygusal zeka ölçeği tek boyut olarak ele alınmıştır.

Yapılan güvenirlik analizi sonucunda tek boyut ve 33 ifadeden oluşan duygusal zeka ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,98 olup ölçek oldukça güvenirlidir (Yaşar, 2014). Dolayısıyla, uygulanan faktör ve güvenirlik analizleri sonucunda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Faktör ve Güvenirlik Analizi

Örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,93'dür. KMO değeri 1'e yakındır. Barlett testi 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Dolayısıyla veri grubu, faktör analizi için uygundur (Durmuş, 2011). Tablo 3'de görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ölçeğine varimax rotasyon yöntemi kullanılarak temel bileşenler faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik faktör analizi sonucu

Bileşenler			
Madde No	1	2	3
NB1: "Şu anki işverenimle devam etmek için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum." (R)	0,88		
NB4: "Bu örgüt benim sadakatimi hak ediyor."	0,85		
NB5: "İş arkadaşlarıma karşı sorumluluk duygusuna sahip olduğum için şu anda örgütümden ayrılmam."	0,84		
NB3: "Örgütümden şimdi ayrılırsam, suçluluk duyarım."	0,82		
NB2: "Benim avantajıma olsa da, örgütümden şimdi ayrılmanın doğru olduğunu hissetmiyorum."	0,80		
NB6: "Örgütüme çok şey borçluyum."	0,79		
DEB5: "Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri mevcut alternatiflerin az olmasıdır."		0,85	
DEB4: "Bu örgütten ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum."		0,83	
DEB3: "Şu anda, örgütümde kalmak arzu etmem olduğu kadar bir zorunluluk meselesidir."		0,83	
DEB6: "Bu örgütte çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden biri, buradan ayrılmanın hatırısayılır kişisel kayıplar getireceğidir; başka bir örgüt burada sahip olduğum faydaların tamamını karşılamayabilir."		0,76	
DEB2: "Şu anda örgütümden ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olurdu."		0,70	
DEB1 : "İstesem bile, şu anda örgütümden ayrılmak benim için zor olurdu."		0,67	

DB4: "Bu örgüte "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum." (R)			0,78
DB6: "Örgütüme güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum." (R)			0,77
DB3: "Örgütümde kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum." (R)			0,76
DB5: "Bu örgütün benim için büyük bir kişisel anlamı var."			0,73
DB2: "Bu örgütün sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederim."			0,70
DB1: "Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutlu olurum."			0,64
Açıklanan Varyans	24,1	23,8	21,2
Toplam Açıklanan Varyans	69,2		

NB:Normatif Bağlılık; DEB: Devamlılık Bağlılık; DB: Duygusal Bağlılık; R: Reverse (Ters Yönlü Soru)

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,91 olup ölçek oldukça güvenilirdir (Yaşar 2014). Dolayısıyla, uygulanan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçek orjinal ölçekte olduğu gibi 18 ifadeli ve 3 boyutlu bir yapı oluşturmuştur.

Değişkenler Arası İlişkilerin Araştırılması

Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi

Duygusal zekanın örgütsel bağlılığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın ana hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H₁: Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üzerine etkisi vardır.

Tablo 4'de görüldüğü üzere, katılımcıların örgütsel bağlılıklarına yönelik algılarındaki değişimin %0,9'unun modele dahil olan duygusal zeka değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir.

Tablo 4. Duygusal zeka ve örgütsel bağlılık model özeti

Bağımsız Değişken: Duygusal Zeka			
Bağımlı Değişken:	Beta	t value	p value
Örgütsel Bağlılık	0,115	1,736	0,000
R=0,115; Adjusted R²=0,009; p value=0,000			

Modelde, duygusal zeka ile örgütsel bağlılık arasındaki etkinin, doğrusal ve pozitif yönlü düşük düzeyde olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Duygusal Zekanın Duygusal Bağlılığa Olan Etkisi

Duygusal zekanın örgütsel bağlılık boyutu olan duygusal bağlılığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın birinci alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H_{1a}: Duygusal zekanın duygusal bağlılık üzerinde etkisi vardır.

Tablo 5’de görüldüğü üzere, katılımcıların duygusal bağlılıklarına yönelik algılarındaki değişimin %0,3’ünün modele dahil olan duygusal zeka değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir.

Tablo 5. Duygusal zeka ve duygusal bağlılık model özeti

Bağımsız Değişken: Duygusal Zeka			
Bağımlı Değişken:	Beta	t value	p value
Duygusal Bağlılık	0,033	0,491	0,000
R=0,033; Adjusted R²=0,003; p value=0,000			

Modelde, duygusal zeka ile duygusal bağlılık arasındaki etkinin, doğrusal ve pozitif yönlü düşük düzeyde olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

Duygusal Zekanın Devamlılık Bağlılığına Olan Etkisi

Duygusal zekanın örgütsel bağlılık boyutlarından devamlılık bağlılığına etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın ikinci alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H_{1b}: Duygusal zekanın devamlılık bağlılığı üzerinde etkisi vardır.

Tablo 6’da görüldüğü üzere, katılımcıların devamlılık bağlılığına yönelik algılarındaki değişimin %0,4’ünün modele dahil olan duygusal zeka değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir.

Tablo 6. Duygusal zeka ve devamlılık bağlılığı model özeti

Bağımsız Değişken: Duygusal Zeka			
Bağımlı Değişken:	Beta	t value	p value
Devamlılık Bağlılığı	0,093	1,409	0,000
R=0,093; Adjusted R²=0,004; p value=0,000			

Modelde, duygusal zeka ile devamlılık bağlılığı arasındaki etkinin, doğrusal ve pozitif yönlü düşük düzeyde olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

Duygusal Zekanın Normatif Bağlılığına Olan Etkisi

Duygusal zekanın örgütsel bağlılık üçüncü boyutu olan normatif bağlılığına olan etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın üçüncü alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

1.H_{1c}: Duygusal zekanın normatif bağlılık üzerinde etkisi vardır.

Tablo 7’de görüldüğü üzere, katılımcıların normatif bağlılığına yönelik algılarındaki değişimin %1,3’ünün modele dahil olan duygusal zeka değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir.

Tablo 7. Duygusal zeka ve normatif bağlılık model özeti

Bağımsız Değişken: Duygusal Zeka			
Bağımlı Değişken:	Beta	t value	p value
Normatif Bağlılık	0,132	1,999	0,000
R=0,132; Adjusted R²=0,013; p value=0,000			

Modelde, duygusal zeka boyutu ile normatif bağlılığı arasındaki etkinin, doğrusal ve pozitif yönlü düşük düzeyde olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, duygusal zekanın, örgütsel bağlılık boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık üzerine etkisini incelemek üzere İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı Spor İstanbul kurumunun havuzlarında çalışan yüzme eğitmenleri üzerine yapılan nicel bir araştırmayı kapsamaktadır. Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre, duygusal zeka ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü düşük etki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, duygusal zeka ile örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının: duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü düşük etki olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç Akın (2010), Arslan ve ark. (2013) ve Beltekin (2015)'i yapmış olduğu araştırmalara paralellik göstermektedir.

Örnekleme dikkate alındığında, bu etkinin düşük yönlü olmasının nedeni katılımcılarının belediyede çalışıyor olması, bir başka ifadeyle iş garantilerinin yüksek olmasının yanısıra yoğun çalışma saatleri, genel olarak havuz ortamındaki fiziksel koşulların yeterli olmamasının yanında yöneticilerle yaşanan iletişim sorunlarına bağlanabilir.

Duygusal zekanın, örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan duygusal bağlılık ile arasında pozitif yönlü etki görülmektedir. Bu sonuç Arslan ve ark. (2013) yapmış olduğu araştırmayı desteklemektedir. Çalışanlar örgütte çalıştığı süre boyunca çeşitli tecrübeler yaşarlar. Yaşanan bu tecrübeler, beraberinde, bireyin örgüt hakkında olumlu ya da olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olur. Bireyin, örgüt hakkında olumlu bir tutum geliştirmesi örgütüne duygusal olarak daha bağlı olmasını sağlamaktadır. Bu özelliğe sahip yüzme eğitmenleri, örgüt içinde karşılarına çıkan problemleri duygularını kontrol etmenin yanısıra duygularını yöneterek ve akılcı çözümler bularak çözme eğilimi göstermektedirler. Bu sebeple, en büyük amaçlarından biri halka kaliteli spor hizmeti vermek olan ve sağlıklı bireylerin topluma kazandırılmasını misyon edinen Spor İstanbul kurumunun, yüksek seviyede duygusal zeka ve duygusal bağlılığı olan yüzme eğitmenleriyle çalışmasının hem kurum hem de halk için ortak bir öneme sahiptir.

Duygusal zekanın, örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan devamlılık bağlılığı ile arasında pozitif yönlü etki görülmektedir. Bu bulgu Arslan ve ark. (2013) yapmış olduğu araştırmaya paralellik göstermektedir. Belediyede çalışan yüzme eğitmenlerinin her gün farklı kişilere eğitim verdiği düşünülürse, empati kurabilen çalışanların kuruma faydalı olacağı aşikardır. Empati yeteneği gelişmiş eğitmenler, yüzme öğrenmeye gelmiş, sudan korkan ya da yarışlara hazırlanan bireylerin ihtiyaçlarını

daha etkili bir şekilde karşılayabileceklerdir. Sosyal yetenekleri gelişmiş bu eğitimciler istedikleri çalışma ortamını bulduklarında, uzun yıllar aynı örgüt içerisinde çalışmaya devam ederken maddi ve manevi olarak kazanç sağlamaktadırlar. Bu sebeple örgütten ayrılmak istemeyeceklerdir. Bununla beraber kıdem tazminatı ile beraber terfi şansı artan bireylerin mevcut çalıştığı örgütlerine karşı duydukları devamlılık bağlılığının yükselmesi kaçınılmaz olacaktır. Yüzme eğitiminde başarı için, öğrenci ve eğitimci arasında güçlü iletişim kurulması bir başka ifadeyle duygusal zeka seviyesinin yüksek olması gerekmektedir. Eğitimcinin her değişiminde karşılıklı ilişki tekrardan geliştirileceğinden öğrenme süreci de olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle yüzme eğitimcilerinin devam bağlılığını sağlamak belediye hizmetlerinin memnuniyeti açısından da oldukça önemlidir.

Aynı zamanda, yüzme eğitimcilerinin duygusal zekaları ile örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan normatif bağlılık arasında pozitif yönlü etki görülmektedir. Kişilerin işe başlamasıyla beraber iş yerinde sosyalleşmesiyle birlikte bireyin örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Bununla beraber, örgütlerin çalışanları için yaptığı kişisel gelişim, eğitim ve kariyer planlaması gibi uygulamalar çalışanların normatif bağlılığın arttırmaktadır. Belediyede çalışan yüzme eğitimcilerinin sosyal haklardan faydalanabiliyor olması, maaşlarının zamanında yatması, devlet güvencesini hissetmeleri çalışanların normatif bağlılığını arttırmaktadır. Ayrıca bu kurumda çalışan yüzme eğitimcilerinin öğrencilik yıllarında belediye havuzlarında staj yapma imkanı bularak kendini geliştirebilmesi sonucu geçmişe olan borcunu ödeme düşüncesi normatif bağlılığın artmasını sağlayan en büyük sebeplerden biridir.

Yapılan bu çalışmanın sadece İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı Spor İstanbul kurumundaki yüzme eğitimcileri üzerine gerçekleştirilmiş olması, araştırmadaki bulguların diğer yüzme eğitimcilerini yansıtaacağı anlamına gelmemektedir. Bu araştırmanın bir başka kısıtı ise, Spor İstanbul kurumunda çalışan yüzme eğitimcilerinin görüşlerine dayanan subjektif bir yaklaşımla değerlendirilmiş olmasıdır.

Bu çalışmanın sonuçları, çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, yüzme eğitimliği gibi iletişimin ön planda olduğu iş alanlarında çalışanların duygusal zeka seviyelerini yükseltmek için daha sosyal olmaları önerilebilir. Bununla beraber, kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, iyimserlik gibi yeteneklerin kullanılması konusunda bireyler mutlaka kendilerini geliştirmelidir. Bu doğrultuda çalışanlara, bu yeteneklerinin gelişmesini sağlayacak eğitimlere katılmaları önerilebilir.

Çalışmanın sonucu iş verenler açısından değerlendirildiğinde, duygusal zeka seviyesi düşük olan bireyler ile çalışmak istemeyen yöneticiler, araştırmaya konu olan duygusal zeka ölçeğini, işe alım süreçlerinde bir envanter olarak kullanabilir ve bu sonuçlara göre eğitimci alımını gerçekleştirebilir. Bununla beraber, çalışanların örgütsel bağlılığının üst düzeye çıkarılabilmesi için yüzme havuzlarındaki uygun olmayan fiziksel şartların daha uygun bir hale getirilmesi, maaşların iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, yönetici desteğinin artırılması, atama yapılırken liyakata önem verilmesi ve motivasyonu artırıcı uygulamaların yapılması önerilebilir.

İleride yapılacak çalışmaların farklı kurum veya diğer spor branşlarında yapılması faydalı olacaktır. Bunun yanı sıra iş tatmini, stres, örgütsel vatandaşlık, örgüt ve yönetici desteği, kurumsal imaj,

kişilik, psikolojik sözleşme, örgüt kültürü, örgüt iklimi, çalışan adanmışlığı, duygusal emek, pozitif psikolojik sermaye, liderlik, örgütsel sinizim, birey örgüt uyumu, iş-aile çatışması, mobbing gibi konuların araştırmacılar tarafından incelenmesi sosyal bilimlere katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Acar, F. T. (2001). *Duygusal Zeka Yeteneklerinin Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, S. (2010). *Banka Çalışanlarının Duygusal Zekalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, R., Efe, D., Aydın, E. (2013). Duygusal Zeka ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 3 (5), 169-180.
- Aslan, Ş. (2008). Duygusal Zeka, Bireylerarası Çatışmayı Çözümleme Yöntemleriyle İlişkili midir? Schutte'un Duygusal Zeka Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13 (3), 179-200.
- Ates, O. T., Buluc, B. (2015). The Relationship between the Emotional Intelligence, Motivation and Organizational Commitment of Primary School Teachers. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*. 17, 31-49.
- Austin, E., Saklofske, D., Huang, S., Mckenney, D., (2004). Measurement of Trait Emotional Intelligence: Testing and Cross-Validating a modified version of Schutte Et Al.'s (1998) Measure. *Personality and Individual Differences*. (36), 555-562.
- Beltekin, E., (2015). *Türkiye'deki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Yönetici Personelin Duygusal Zeka ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*. (44), 56-74.
- Civanoğlu, S. P. (2015). *Duygusal Zeka İle Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkaya, Ö., Alparslan, A. M. (2011). "Duygusal Zekanın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (16), 363-377.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. (6), 2, 4-11.
- Durmuş, B., Yurtkuru S. E. ve Çinko, M. (2011). *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi*. 4. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eğilmezkol, G. (2011). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eröz, S. S. (2013). Örgütlerde Duygusal Zeka. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (16), 213-242.
- Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*. Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building.

- Göçet, E.** (2006). *Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürkan, G. Ç.** (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M., Gül, H.** (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi.
- Huselid, M. A., Day, N. E.** (1991). Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*. (76), 3,380-391.
- Kanoğlu, Ü.** (2015). *Bilişim Sektöründe Dış Kaynak Kullanımının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lopez, J. S., Snyder, C. R.** (2003). *Positive Psychological Assessment. A handbook of Models and Measures*. Washington: American Psychological Association.
- Mayer, J., Salovey, P.** (1997). *What is Emotional Intelligence?, Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*, New York: ed. P. Salovey, D. Sluyter; Basic Books.
- Mayer, John, D., Salovey, Peter., Caruso, David.** (2008). Emotional Intelligence, New Ability or Eclectic Trait?. *The American Psychological Association*. (63), 503-517.
- Meyer, J. P., Allen, N. J.** (1984). Testing The Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J. P., Allen, N. J.** (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, A. C.** (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three – Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78 (4), 538-551.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J.** (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*. Sage Publications, Inc.: London.
- Mayer, J. D., Geher, G.** (1996). Emotional Intelligence and the Identification of Emotion. *University of Hampshire, Intelligence*. (22), 89-113.
- Mowday, R., Steers, R., Porter, L.** (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, (14), 224-247.
- Newstorm, J. W., ve Davis, K.** (2002). *Organizational Behavior :Human Behavior at Work*. 11th ed, Irwin/McGraw-Hill.
- Obeng, K., Ugboro, I.** (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation Research Forum*. (57), 2, 83-98.
- Oliver, N.** (1990). "Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in an Employee-Owned Firm". *UK Human Relations*. 43 (6), 513-526.
- Öztürk, M.** (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özyer, K.** (2004). *Duygusal Zeka İle Örgütsel Bağlılık ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polatçı, S., Ardic, K., Koç, M.** (2014). Farklı Bir Bakış Açısından İş ve Yaşam Doyumu Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılığın Etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (23), 267-287.
- Schutte, N., Malouff, J. M., Hall, E. L., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., Dornheim, L.** (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*. (25), 167-177.

- Schwenk, C. R.** (1986). "Information, Cognitive Biases and Commitment to a Course of Action". *Academy of Management Review*. 11 (2), 298-310.
- Süslü, S. B.**, (2016). *Duygusal zeka ve örgütsel stres: Örgütlerde hemşirelerin duygusal zeka becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, E.** (2016). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Duygusal Zekanın ve Dönüşümcü Liderliğin Rolü ve Önemi: Trabzon İli Kamu Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenocak, M.** (2015). *Duygusal Zeka ve Liderlik Tarzlarının Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri*. Yüksek Lizans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tak, B., Çiftçioglu, A.** (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi*. 1 (10), 35-54.
- Tatar, A., Tok, S., Saltukoğlu G.** 2011. Gözden geçirilmiş schutte duygusal zeka ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikofarmoloji Bülteni*. 21 (4), 325-38.
- Wahn, J. C.**, (1998). Sex Differences in The Continuance Component of Organizational Commitment. *Group and Organization Management*. 23 (3), 256-266.
- Wasti, S. A.** (2005). Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment forms and Job Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. (67), 290-308.
- Yaşar, M.** (2014). İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 59-75.