

<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v2i3.59>

DUYGUSAL ZEKA VE ÖRGÜT İKLİMİNE ETKİSİ¹

Ceyda YILMAZ²
Yahya FİDAN³
Canan YILDIRAN⁴

Başvuru Tarihi: 01.09.2014
Kabul Tarihi: 15.09.2014

ÖZ

Günümüz kurumları içinde, artık çalışanların sadece IQ düzeylerinin yüksek olması yeterli olmamakta, başarının sağlanmasında çalışanların belirli bir düzeyde duygusal zekâya da sahip olmaları gerekmektedir.

Bu nedenle yapılan çalışmanın amacı, kamu kurumlarında duygusal zekâ kavramının varlığının belirlenmesi ve kurumsal duygusal zekânın örgütsel iklime etkisinin ölçülmesidir. Bu amaçla, Karabük ilinde kamu kurumlarında çalışan 180 memurun katılımı ile bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda kamu kurumlarında çalışan memurların duygusal zekâ eğiliminin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun sonucu olarak da çalışanların, örgüt ikliminde pozitif davranışlar sergileyerek, örgütün başarısının artmasını sağladıkları anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Örgüt İklimi

JEL Kodları: M10, M19, M50

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS EFFECT TO ORGANIZATIONAL CLIMATE

Abstract

Nowadays, high level IQ (Intelligence Quotient) of employees is not only enough for the achievement also it is necessary to have emotional intelligence for the organizations.

Therefore, the aim of this study to identify whether the concept of emotional quotient in public institutions and measuring the effect of public emotional quotient to peoples around. In this context, a study was done by the participation of totally 180 government officials who working public institutions in Karabük city. As a result of the study, it's identified that the government officials have a high proclivity of emotional quotient. Consequently, it has been found to provide an increase in the success of the organization by exhibiting of positive manners of the officials.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Climate

JEL Codes: M10, M19, M50

¹ Bu çalışma; "Kamu Kurumlarında Duygusal Zeka ve Örgütsel İklimine Etkisi" adlı Yüksek Lisans Tezinden uyarlanmıştır.

² Yüksek Lisans, Karabük Üniversitesi, SBE, ceydayilmazz@hotmail.com

³ Prof. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, yahyafidan@karabuk.edu.tr

⁴ Arş. Gör., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, cananyildiran@karabuk.edu.tr

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Bilişsel Zeka (IQ) ve Duygusal Zeka (EQ)

Duygular, daha çok belirli bir uyarıcıya verilen yapılandırılmış tepki, psikolojik alt sistemleri koordine eden içsel olaylar olarak tanımlanır (Özbayrak, 2006:13). Bilişsel Zeka (IQ) ise; bireyin analitik, entelektüel, rasyonel becerilerinin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Yaylacı, 2008:29). EQ kavramı, Thorndike'nin "Sosyal Zekâ", Gardner'in "Kişisel ve Kişiler Arası Zekâ", Goleman'ın "Duygusal Zekâ Katsayısı (Emotional Quotient)", Steiner'in "Duygusal Okur-Yazarklık (Emotional Literacy)", Mayer ve Salovey'in "Duygusal Zekâ" (Emotional Intelligence) tanımlarından ve yaklaşımlarından hareketle geliştirilmiş ve kişinin kendi duygularını bilmesi, başkalarının duygularının farkında olması ve kişinin bunların iş veya sosyal yaşamında etkin olarak kullanabilmesi gibi ortak yönleriyle kesiştikleri görülmektedir (Aslan, 2013:35).

Bilimsel alanda EQ kavramı, Salovey ve Mayer (1990) tarafından; "Bireyin kendisi ve başkalarının duygularının farkında olması, sorunların çözümünde davranışlarını kontrol etmesi, bunları ayırt edebilmesi, başarıya ulaşması, insanlarla iyi ilişkiler kurmasında ve bu ilişkiler sürecinde elde ettiği bilgiyi, düşünce ve eyleminde etkin kullanabilmesi" olarak ifade edilmektedir. Goleman (1995) tarafından; "kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, etkenleri kontrol ederek doyumunu erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendisini başkalarının yerine koyabilme (empati) yetisi" olarak tanımlanmaktadır.

1.2. EQ Yetkinlikleri

Goleman'a göre (1996) yapılan araştırmalar, IQ'nun hayattaki başarıya katkısının %10'dan fazla olmadığını göstermektedir. Yüksek IQ, başarının, prestijin veya mutlu bir yaşamın garantisi olmadığı halde, okullarda ve kültürümüzde akademik yetkinlik halen ön planda tutulmakta; günlük hayatımızda büyük önem taşıyan sosyal ve duygusal becerilerin geliştirilmesi ihmal edilmektedir. Duygusal ve sosyal kapasitesi yüksek kişiler yani, duygularını iyi bilen, onları kontrol edebilen, başkalarının duygularını anlayan ve bunları ustalıkla idare edebilenler, hayatlarının gerek özel gerekse mesleki alanlarında daha avantajlı bir konuma geçerler. Duygusal ve sosyal becerileri gelişmiş insanlar hayatta daha mutlu ve üretken olmaktadır. Duygularını kontrol edemeyen kişiler ise, net düşünebilme ve işlerine yoğunlaşabilme yeteneklerini engelleyen içsel bir mücadeleye girmektedirler. EQ için özellikle aşağıdaki yetkinlikler belirleyicidir (Çetinkaya ve Alparslan, 2001:366):

- Kendini Tanımak (Özbilinç): Kişinin kendi duygularını, ihtiyaçlarını, hedeflerini tanıması, tercihlerini yapabilmesi ve sahip olduğu şahsi gücünün ve kaynaklarının farkında olması anlamına gelir.
- Kendini Yönetmek: Kişinin sahip olduğu duygu ve düşüncelerini kontrol ederek yönlendirmesidir. Bu beceri ile bireyler duygularının esiri olmaktan kurtulup, onlara yön verebilirler.
- Motivasyon: İnsanın kendini motive edebilmesi, daima başarıya isteğine ve heyecanına sahip olması demektir. Bu yetenek özellikle zorlukların çıkması veya işlerin istenilenin dışında gelişmesi gibi durumunda çok faydalı olur.
- Empati: Kişinin başka insanların duygularını, ihtiyaçlarını, kaygılarını anlayabilmesi, kendini onların yerine koyabilmesi demektir. Söz konusu olan onları anlamak, oldukları gibi kabullenebilmek, duygu, davranış ve düşüncelerine saygı göstermektir.
- Sosyal Yetkinlik: İnsanların başkalarıyla ilişki kurabilmesi ve bu ilişkilerin uzun süre geçerliliğini koruyabilmesi becerilerini kapsar. İnsanlar arası iyi ilişkilerin yanı sıra bir takım oluşturabilme, takım ruhunu sağlayabilme ve bu takımı yönetme becerisini gösterme gibi özellikler de bu yetkinlik ile ilişkilidir.
- İletişim Becerisi: EQ için, iyi iletişim kurabilme becerisi, vazgeçilmez unsurlardandır. Bu, iki türlü açıklanabilir. Birincisi insanın kendisini açık ve net olarak ifade edebilme becerisi, ikincisi ise başkalarını dikkatle dinlemesidir.

Yukarıda açıklanan EQ yetkinliklerine sahip olan insanlar, hayatlarının her alanında başarılı ve mutlu olabilen bireylerdir.

Salovey ve Mayer, EQ'yu dört farklı dal olarak gruplandırmışlardır. Mayer ve arkadaşları (2001) ise benzer biçimde EQ'yu dört dallı diyagram olarak ifade etmeyi tercih etmişlerdir. Bunlar: 1.Duyguları doğru şekilde algılama, değerlendirme ve ifade etme, 2.Düşünceyi kolaylaştırmak için duyguları kullanma, 3.Duyguları ve duygusal bilgiyi anlama ve 4.Duygusal ve zihinsel gelişmeyi desteklemek için duyguları ayarlamayı içermektedir. 1., 3. ve 4. dallar duyguları yorumlamayı, 2. dal ise muhakeme yeteneğini desteklemek için duyguları kullanmayı ifade etmektedir (Ulutaş, 2005:10).

1.3. Kurumsal EQ Yönetimi

Örgütün tüm duygusal yönlerini bilmek, çalışanların özgüvenlerini artırmak gibi kurum kültürüne olumlu etkileri olacak duyguların üzerine yoğunlaşmakta fayda vardır. Bu sayede

kurumun başarısı önemli ölçüde artacaktır. Günümüz işverenleri başlangıç düzeyindeki elemanlarda ne aradıklarına ilişkin yapılan bir araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, göreve yeni başlayan bir personelde önemsenen özellikler şöyle özetlenmektedir (Goleman, 2012: 21-22):

- Dinleme ve sözlü iletişim,
- Uyum sağlayabilme ve yenilgilere, engellere karşı yaratıcı tepkiler,
- Kişisel yönetim, güven, hedefler doğrultusunda çalışma motivasyonu, kariyer gelişimi sağlama ve başardığı işlerle gurur duyma,
- Grup içi ve kişilerarası etkililik, işbirliğine ve ekip çalışmasına yatkınlık, anlaşmazlıkları çözme becerileri,
- Kuruluş içinde etkililik, katkıda bulunma istekliliği, liderlik potansiyeli,
- Empati,
- Başka açılardan bakabilme,
- İlişki ve işbirliği.

Bunlar dışında etkili takımlar kurmak, etkili planlama yapmak ve etkili kararlar almak, insanları motive etmek, vizyon sahibi olmak, değişimi desteklemek, karşılıklı olarak etkili ilişkiler kurabilmek gibi liderlik özellikleri de, bir örgütün temelinde yer alması gereken ve bireylerde EQ'nun iyi düzeyde olmasını gerektiren eğilimler olarak kabul edilmektedir (Carusu ve Salovey, 2011: 23).

Dünyanın her yerinde ister resmi olsun ister özel, tüm kurum ve kuruluşlar doğal olarak hem yöneticilerinden hem de çalışanlarından yüksek düzeyde performans beklerler. Özellikle son 25 yıldır, tek kişilik küçük girişimlerden dev kuruluşlara kadar yapılan pek çok araştırmadan elde edilen bulgulara göre; kişisel ve sosyal yeteneklerden oluşan başarıların anahtarı olarak EQ görülmektedir. Goleman'a göre, mükemmelliğin alanları Bilişsel Zekâ, Uzmanlık ve Duygusal Zekâ'dır. Bu yeterlilikleri geliştiren kurumlar avantaj sağlarken, gelişim sağlayamayanlar sorunlarla karşılaşacaklardır. Goleman'a göre, kuruluşlar arasında iyi ya da kötü fark yaratacak üç yeterlilik çeşidi kısaca şunlardır: Özbilinç, duyguların iyi yönetimi ve başarıya dürtüsü (Goleman, 2013: 25-26).

İletişim ve işbirliği becerisi yüksek olan yönetici ve çalışanların, kurumsal rollerini gerçekleştirmede daha başarılı olacakları açıkça görülmektedir. Bu da bireylerin duygularına

ilişkin değerleri öğrenip kullanması ile mümkün olabilecektir. Böylece yüksek EQ'ya sahip bireyler ile kurumlarda açık bir iletişim ortamı, işbirliği, takım çalışması, çevreye uyum sağlanarak kurumsal EQ geliştirilebilmekte ve kurumsal başarı elde edilebilmektedir (Ural, 2001:212).

EQ'nun kurumsal çıktılarında biri olan örgüt iklimi ise, örgütü diğer örgütlerden ayırarak ona belli bir kimlik kazandıran, örgütteki personel tarafından algılanan veya onların davranışları üzerinde etkili olan bireysel, örgütsel ve çevresel özellikler bütünüdür. Örgütsel iklim, hem iş doyumunu hem de örgütün amaçlarına ulaşma becerisi ile ilişkilidir. Benzer şekilde duygusal iklim de örgütün ve üyelerinin davranışı ile ilgili. Bu olgu, çalışanların amaçlarını gerçekleştirme güçlerinin artırılması üzerinde de etkiye sahiptir. Duygusal iklim, grup üyelerinin sosyal etkileşimleri yoluyla ortaya çıkan ortak üstün duyguları ifade etmektedir. Duygusal iklim, grubu etkileyen ekonomik, politik ve sosyal olaylardan etkilenir (Akçay ve Çoruk, 2012:10)

Örgüt iklimi, kurumlara iş çevresinin getirdiği bilişsel bir yorumdur. Bu nedenle iklim terimi, psikolojik olarak duygusal çevreyi kapsar denilebilir. Psikolojik iklim, çalışanların iş ortamını yorumlaması olup, çalışanların, davranışlarını da etkileyebilmektedir. Sonuç olarak iklim, çevrenin duygusal, psikolojik açıdan tanımlanmasıdır.

2. Kamu Kurumlarında Duygusal Zekanın Örgütsel İklim Etkisinin Ölçülmesi: Karabük İli Örneği

2.1. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın amacı, Kamu kurumlarında EQ'nun varlığını, örgütsel yaşama ve örgütsel iklim etkisini kavramsal bir biçimde testler yöntemi ile araştırmaktır.

Kamu kurumlarında görev yapan yönetici ve memurların, "Kamu Kurumlarında Duygusal Zekanın Örgütsel İklim Etkisi" konusundaki algılarla ilgili veri toplamak amacıyla anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın anakütlesini, 4 üst yönetici, 12 orta kademe yönetici ve 164 memur oluşturmaktadır. Anketler örneklemeden 200 kişiye yöneltilmiş, ancak 180 anket cevaplandırılarak geri dönüşü yapılmıştır.

Örnekleme 5'li Likert ölçeğine dayalı olarak, "Kesinlikle Doğru, Doğru, Doğru Değil, Kesinlikle Doğru Değil, Ne Doğru Ne Değil" seçenekleriyle, 35 soru yöneltilmiş ve katılımcılardan bu seçeneklere katılımlarına göre cevaplandırmaları istenmiştir. Elde edilen

veriler SPSS 21 istatistik programı ve Excell Office programları aracılığıyla analiz edilmiş ve araştırma verilerinden elde edilen bulgular incelenerek yorumlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada yapılan analizlerden güvenilirlik testi; 180 katılımcı ve 5'si bağımsız değişken, 35'i bağımlı değişkenle toplam 40 soru ile uygulanan ankete, Geçerlik Güvenilirlik "Cronbach Alpha" testi uygulanmış ve alfa katsayısının $0.60 \leq \alpha < 0.80$ aralığında olduğu görülmüştür. Cronbach Alfa güvenilirlik testinde elde edilen sonuç 1'e ne kadar yakınsa anketin güvenilirliği o derece yüksektir. Buna göre çalışmanın güvenilirlik testinden elde edilen sonuca göre; uygulanan anketin "oldukça güvenilir" olduğu kabul edilebilir.

2.2. Araştırmanın Analizi

Çalışmada Kaiser-Meğer-Olkin testi uygulanmış olup anketin KMO değeri; 0,728 olarak hesaplanmıştır.

Varyans Analizi; örneklemin anket sorularına verdikleri cevaplardan hareketle, ANOVA testi yapılarak bağımsız değişkenlerle, bağımlı değişkenler arasında istatistiksel açıdan ortaya çıkan sonuçların, anlamlı olup olmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

Aritmetik Ortalama Analizi; örnekleme sunulan ölçeğin aritmetik ortalamasında katılımcıların genel olarak EQ ile ilişkilendirilmiş sorulara verdikleri cevaplarda, ulaşılabilecek en yüksek algı değeri 5.00 olarak bulunmuştur. Standart sapma puanı ise, her bir soruya göre değerlendirildiğinde, katılımcıların algı düzeylerini belirlemek için, önce tüm grubun aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Ölçeğin, "Başarısız olduğumda bunun nedenlerini araştırırım" değişkenin ortalamasının 4.37'lik bir oranla en yüksek katılımın sağlandığı, ortalamasının en düşük oranlı değişkeni 1,98 ile 'Gülümsemek benim için zordur.' Değişkeni olmuştur.

Güvenilirlik analizi kapsamında ölçeklerin içsel tutarlılığını belirleyebilmek için Cronbach Alfa istatistiğinden yararlanılmıştır. Yapılan hesaplamalara göre güvenilirlik değeri % 77 olduğu görülmektedir. Çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin yapısal olarak geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

2.3. Fonksiyonel Değişkenlere İlişkin Sorular

EQ unsurlarından Goleman'ın belirlediği unsurlar ele alınarak Özbilinçlilik, Kendine Çekidüzen Verme, Motivasyon, Empati, Sosyal Beceri adı altında yapılan gruplandırmaları oluşturan ve ölçmeyi amaçladığı sorular aşağıdaki gibidir.

Hp1. Özbilinçlilik.

- A1: Alınan kararlardan asla pişmanlık duymamaktadır.
- A2: Kişisel değerlere aykırı davranmamaktadır
- A3: Doğru bildiğini yapmaktan çekinmemektedir.
- A4: Kızgınlığı kontrol etmekte zorlanmamaktadır.
- A5: İnanılan düşünceleri savunmaktan geri kalmamaktadır.
- A6: Hataları hiçbir zaman saklamamaktadır.
- A7: Duyguların bedenlerinde yarattığı fiziksel etkilerin farkındadır.
- A8: Başkalarıyla birlikte iş yapmanın yapılan işi yavaşlattığını düşünmemektedir
- A9: Öfke kontrolünde zorlanmamaktadır.
- A10: Bazı şeyler hakkında fikir değiştirmekte zorlanmamaktadır.

Hp2. Kendine Çekidüzen Verme.

- B1: Başarısız olduklarında bunun nedenlerini araştırmaktadır.
- B2: Bir iş yaparken o işin iyi bir şekilde sonuçlanacağını düşünmektedir.
- B3: Gerginlik yaratan bireyleri görmezden gelmektedir.
- B4: Yeni şeyler öğrenmek için gayret göstermektedir.
- B5: Olayların iyi yanını görmeye çalışmaktadır.
- B6: Fırsatların önüne çıkmasını beklemez, kendine fırsat yaratır.
- B7: Bir işi yaparken başkasının kendisini yönlendirmesine ihtiyaç duymaz.
- B8: Kendini hangi konularda geliştirmesi gerektiğinin bilincindedir.
- B9: Yaptığı herhangi bir işin başarılı olup olmadığını takip eder.
- B10: Bir problemle karşılaştığında önce durur ve düşünür.

Hp3. Motivasyon.

- C1: Bir işin yapılması için o işi yapacak olan kişilerde istek uyandırmaktadır.
- C2: Çalışma ortamındaki değişiklikler performansı olumsuz etkilemektedir.
- C3: Alışılan şeylerin dışına çıktığında birey kendini stresli hissetmektedir.
- C4: Gülümsemek birey için zor bir davranış değildir.

C5: Bireyler kendisinden yardım istendiğinde 'hayır' diyebilmektedir.

Hp4. Empati

D1: İnsanların ruh hallerini doğru bir biçimde yorumlayabilmektedir.

D2: Karşımdaki kişiyi ikna etmek için onun etkileneceği unsurlardan faydalanabilmektedir.

D3: Karşısındakinin ne söylediğini anlamak için sorular sorar.

D4: Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerinden çok onlarınkine güvenir.

D5: Başkalarına ihtiyaç duyar.

Hp5. Sosyal Beceri.

E1: Birey olarak çalışmaktansa grup olarak çalışmayı tercih etmektedir.

E2: Bir konuyu anlatırken konu ile ilgili somut örnekler vermektedir.

E3: Sosyal bir ortamda insanlar arasındaki güç dengelerinin farkındadır.

E4: Herhangi bir konuda geri kalmaktansa öncülük etmeyi tercih etmektedir.

E5: Yeni uygulamaların kabul görmesi için çaba gösterir.

2.4. Araştırmanın Bulguları

2.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımı

Özellik	Grup	Sıklık	Oran
Cinsiyetiniz	Bayan	104	58
	Bay	76	42
Yaşınız	18-25	12	7
	26-35	69	38
	36-45	81	45
	46 ve üzeri	18	10
Eğitim Durumunuz	Lise	44	24
	Ön Lisans	52	29
	Lisans	65	36
	Lisansüstü	19	11
Çalıştığınız kurumdaki konumunuz	Memur	164	91
	Orta Kademe Yönetici	12	7
	Üst Düzey Yönetici	4	2
Çalışma hayatınızda kaçınıcı yılınız	0-5	35	19
	6-10	39	22
	11-15	34	19
	16-20	30	17
	21-25	26	14
	25 ve üzeri	16	9

Tablo 1. 'de görüldüğü üzere; Katılımcıların çoğunluğunu (%57,8) bayanlar oluşturmaktadır. %45 oranında 36-45 yaş arası çalışanlar bulunmaktadır. Yine katılımcıların çoğunluğu (%36,1) Lisans mezunlarından oluşturmaktadır. %91,1 oranında memurlar bulunup, katılımcıların %21,7 oranında 6-10 yıl arası çalışan grubundan meydana gelmektedir.

2.4.2. Bağımsız Değişkenlere Ait Bulgular

Çalışma faktör analizi, varyans analizi ve aritmetik ortalama analizine göre değerlendirilmiştir. Örnekleme uygulanan anket çalışmasının cinsiyet değişkeninde, EQ ölçeğimizin ortalaması bayanlarda ve baylarda 3,6' dır. Bu oranlara göre kadın ve erkeklerin EQ olgusuna pozitif eğilimleri bulunmaktadır. Bunun dışında, bayanlarda en düşük oran 1,9 ile "Gülümsemek benim için zordur" değişkeninde gerçekleşirken, baylarda da en düşük oran aynı ifadede olup 2,0 oranında gerçekleşmiştir. En yüksek aritmetik ortalama 4,0 ile bayanlarda "Başarısız olduğumda bunun nedenlerini araştırırım" olurken, baylarda "Kişisel değerlerime aykırı davranmam" ifadesi olmuştur. Cinsiyet değişkeninin anket sonuçlarına göre, bayanlar ve

baylar örgüt ikliminde pozitif duygusal eğilim göstermektedir. Bunun sonucu olarak kurumsal başarı artmaktadır.

Bir diğer değişken olarak yaş incelendiğinde; yaş grupları içinde en düşük oran 2,0 ile “Gülümsemek benim için zordur” ifadesini yanıtlayan 26-35 yaş grubu, en yüksek oran ise 5,0 ile “Doğru bildiğimi yapmaktan çekinmem” ifadesinin yer aldığı 18-25 yaş grubu olmuştur. Bu genç kuşağın olaylara doğrudan baktığını, sorgulamadan kendi bildiğini yaptığı görülmektedir. Bu durum kurum içinde örgütsel yaşamı olumsuz etkileyecektir. Fakat çalışmada yaş ilerledikçe ifadelerin değiştiği görülmektedir. Kendi doğrularından ziyade, bireylerin dışarıyı gözlemlemeye başladığı ortaya çıkmıştır. Yeni olaylara, durumlara açık hale gelmeye başlanılmaktadır. 46 ve üzeri yaş grubunun ifadeleri incelendiğinde, artık kişilerin karakterinin oturduğu görülmektedir. Yani yaşa göre EQ eğilimleri pozitif yönde ilerlemektedir. Bu değişim örgütsel iklimde de kendini gösterecek ve sonucunda başarı oranı artacaktır.

Eğitimde ise; eğitim grupları içinde en düşük oran 2,0 ile “Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duyarım” ifadesini yanıtlayan Lisansüstü mezunları oluştururken, en yüksek oran ise 5,0 ile “Yeni şeyler öğrenmek için gayret gösteririm” ifadesinin yer aldığı Ön Lisans grubu oluşturmaktadır. Eğitime bağlı olarak EQ pozitif yönde eğilim göstermektedir. Eğitim örgütsel yaşamda ayrıştırıcı bir unsur olarak görülmektedir.

Çalışılan kurumdaki konuma ait değişkenler incelendiğinde; en düşük oran 2,0 ile “Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duyarım” ifadesi ve en yüksek oran 5,0 “Kişisel değerlerime aykırı davranmam” ifadesi ile her ikisinde üst düzey yöneticiler tarafından oluşmaktadır. Burada memurların yaptığı işlerde, başarısız olmaları sonucunda bunun nedenlerini araştırması kurum açısından oldukça faydalıdır. Çünkü bir çalışanın hatasının neden kaynaklandığını bulması, o hatayı bir daha yapmaması anlamına gelmektedir. Bunun sonucu olarak örgütsel yaşamda hata minimuma inecektir. Bununla beraber orta düzey yöneticilerin yeni şeyler öğrenmek için gayret göstermesi, kuruma yenilikleri getirerek, kurum içi çalışanların ufkunu açacağını göstermektedir. Bu şekilde hem kendini geliştirdiği gibi hem de çalışanları motive ederek onların başarılarını artıracaklardır. Üst düzey yöneticilerde ise EQ'nun artık oturduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem olarak incelendiğinde; en düşük oran 2,0 ile “Gülümsemek benim için zordur” ifadesini yanıtlayan 6-10 yıl arası çalışan grubu oluşturmaktadır. En yüksek oran ise 5,0 ile “Yeni şeyler öğrenmek için gayret gösteririm” ifadesinin yer aldığı 16-20 yıl arası çalışan

grubundan oluşurken diğer yandan yine aynı oranda “Başarısız olduğumda bunun nedenlerini araştırdım” ifadesiyle 25 yıl ve üzeri çalışan grubu oluşturmaktadır.

Bölgümlere ayrılan sorular ilgili başlıklar altında karşılaştırmalı olarak aşağıda ele alınacak ve yorumlanacaktır.

Özbilincin Farklılaşması : Araştırmamızda en önemli kısmı özbilinç oluşturmaktadır. Çünkü kendi duygularını ve bunların etkilerini kavrayan bireyin, kurumsal EQ’ya etkisi büyüktür. Karabük ilindeki kamu kurumlarında özbilince bakıldığında, bireylerin sorulara verdikleri cevaplardan belli bir duygusal yeterliliğe sahip oldukları anlaşılmaktadır. Cevaplar ortalamaya döküldüğünde, %50 oranından fazla kesinlikle doğru ve doğru cevabı bulunmaktadır. Bu da bireylerin, hangi duyguları hissettiklerinin bilincinde olduğunu; hissettikleri duyguların nedenlerini; anladıkları, düşündükleri, yaptıkları ve söyledikleri şeylerle hisleri arasındaki bağların farkında olduklarını; hislerinin performanslarını nasıl etkilediklerini gördüklerini; değerleri ve hedefleriyle ilgili yol gösterici bir bilince sahip olduklarını göstermektedir. Demografik değişkenlerden cinsiyete göre değerlendirdiğimizde, herhangi bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir. Genellikle sorulara bayanlar ve baylar yaklaşık olarak aynı ortalama yanıtı vermiş bulunmaktadırlar.

Duyguların Fiziksel Etkileri : “Duygularımın bedenimde yarattığı fiziksel etkilerin farkına varırım” sorusuna bayanlar ve baylar aynı oranda %58 doğru yanıtını vermişlerdir. Bayanların ve bayların duygularının ve fiziksel etkilerinin farkında olduğu bir kurumda örgüt yaşamı olumlu olarak etkilenecektir. Böylelikle iş odaklı olup, duygularla işi birbirine karıştırmayacaklardır. Duyguların performansı etkilemediği bir ortamda kurum başarısı artacaktır. Bununla birlikte demografik değişkenlerden yaş değişkenine bakıldığında, farklılaşma olduğu görülmektedir. Buna göre 18-25 yaş arasındaki bireylerin kişisel güçleri ve sınırları ile ilgili net tavizsiz bir yaklaşımı varken, 46 yaş üstünün daha içtenlikli bir yaklaşımının olduğu görülmektedir. 18-25 yaş arasındaki bireylerin, aldıkları kararlardan pişmanlık duymayan, doğru bildiğini yapmaktan çekinmeyen, bazı şeyler hakkında fikrini değiştirmekte zorlanan bireyler olduğu görülmektedir. Bu durum örgüt yaşamında hata yapma riskini yükseltecektir. Dinamik duygulardan daha çok yıkıcı duyguların oluşmasına neden olacaktır.

Doğru Bildiğimi Yapmaktan Çekinmeme : “Doğru bildiğimi yapmaktan çekinmem” ifadesine 18-25 yaş arası bireyler % 67 kesinlikle doğru yanıtını verirken, 46 yaş ve üzeri %39 kesinlikle

doğru yanıtını vermiştir. Bireylerin kendi doğrularından önce, kurumun çıkarlarını düşünmeleri ve buna göre hareket etmeleri gerekmektedir.

Kararlarda Pişmanlık Durumu : Bireylerin statüsüne göre “Aldığım kararlardan asla pişmanlık duymam” ifadesine verilen cevaplara bakıldığında, üst düzey yöneticiler % 50 kesinlikle doğru cevabı, orta kademe yöneticiler % 53 kesinlikle doğru, memurlar ise % 34 oranında kesinlikle doğru yanıtını vermişlerdir. Burada dikkat çeken bir başka unsur ise üst düzey yöneticilerin ifadeye sadece doğru ve kesinlikle doğru cevaplarını vermesidir.

Liderler olarak adlandırabileceğimiz kurumlardaki üst düzey yöneticiler örgüt ikliminde çok önemli bir yere sahiptirler. Çünkü bireyleri hareket geçiren liderlerdir. Liderler duygularını iyi ifade edebilmelidir. Çünkü duygusal yeterliliklerindeki eksiklik, astların liderlerin beklentilerini yanlış anlamasına yol açacaktır bunun sonucu olarak da iş yanlış yapılıp, kurumun işleri aksayacaktır. Bu araştırmada üst düzey yöneticilerin memurlara göre özbilinçlerinin duygusal yeterlilik alanları daha yüksektir. Bu durum sayesinde kurumda astlar, üstler tarafından daha kolay yönetilebilecek, böylelikle kurum içinde aksaklıklar, yanlışlıklar, problemler oluşmayacaktır. Bununla birlikte üst düzey yöneticilerin, kendi yeteneklerinden, değerlerinden, hedeflerinden emin olduğu da görülmektedir.

Özbilincin demografik değişkenlerden, çalışma hayatındaki yılına göre değerlendirdiğimizde, yaş unsurundaki farklılıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışma hayatına yeni giren bireylerin, duygularını tartmadan direk ifade ettiği görünürken, meslekte tecrübeli olan bireylerin duygularını daha sağlıklı yönetebildiği görülmüştür. Araştırmanın sonucunda özbilincin kamu kurumlarında EQ'nun örgütsel iklimine etkisine bakıldığında, meslek hayatında ve kurumlardaki örgütsel iklimde kararların verilmesinde en önemli unsur ve en güvenilir kılavuz olduğu görülmektedir.

Kendine Çekidüzen Verme Farklılaşması : Kendine çekidüzen vermek, sıkıntı veren hislerin yanı sıra güduları de yönetmek anlamına gelmektedir. Karabük ilinde, kamu kurumlarında yaptığımız araştırmada cinsiyet değişkenine göre değerlendirdiğimizde, ortalama olarak verilen kesinlikle doğru veya doğru cevabı % 50'nin altında görülmektedir. Çünkü genel olarak baktığımızda, yıkıcı duyguları ve güduları kontrol etmek anlamına gelen özdenetimi yapmak oldukça güçtür. Bireyler, bayan veya erkek, güdüsel hislerini ve sıkıntı verici duygularını iyi idare edemeyebilirler. Çok zor anlarda sakin, olumlu ve soğukkanlı davranışları sergilemek, belli bir özdenetim yeterliliğine sahip olan insanların davranışlarıdır. Bu durumun örgütsel iklimine etkisine baktığımızda, olumsuz bir olayla karşılaşıldığında bireylerin kendi

davranışlarını kontrol edemeyeceği görülmüştür. Kurumlarda olayların her zaman seyirinde gideceği söylenemez. Mutlaka olası problemlerle karşılaşılabilir. Bu durumda örgütsel yaşamda bayan veya bay, kişisel sorumluluk sahibi olmalı, kendi ruh hallerini denetim altında tutabilmelidirler.

Stres kaynaklarından Uzaklaşma : “İçinde bulunduğum ortamda gerginlik yaratan bireyleri görmezden gelirim” ifadesine bayanlar ve baylar aynı oranda % 18 kesinlikle doğru yanıtını işaretledikleri görülmektedir. Görüldüğü gibi, bayanların ve bayların kurumlarda gerginlik yaratan bireyleri görmezden gelmeleri oldukça düşüktür. Anlaşıyor ki örgütsel iklimde hiç kimse stresi oluşturan olayları görmezden gelemiyor, bu ise kurumun başarısını olumsuz etkilemektedir.

Motivasyonun Farklılaşması : Kurumsal motivasyonu yakalamak, örgüt içinde çalışan bireylerin motivasyonunu yüksek tutmakla mümkündür. Bir mükemmellik standardını yakalamak veya yükseltmeye çalışmak motivasyonu artırmakla ilgilidir. Kurumlarda motivasyonu yükselten genellikle bir kişi veya bir gruptur.

Cinsiyet değişkenine göre motivasyonu değerlendirdiğimizde, bayanlar ve bayların motivasyon ile ilgili yöneltilen sorulara katılım oranlarının % 50'nin altında olduğu görülmektedir. Bayların bayanlara göre başarmak için daha çok motive oldukları sonuçlarda görülmektedir.

Motivasyonun bir unsuru olan başarıma dürtüsü, sonuçlara yöneliktir. Amaçlara ve sonuçlara ulaşmak için çalışanların dürtülerini yüksek tutması gerekmektedir. Performanslarını geliştirmek için yeni yollar, yöntemler öğrenmeleri gerekmektedir. Belirsizliği azaltacak bilgileri keşfetmeleri gerekmektedir. Başarma dürtüsü istek ve arzu ile doğrudan ilgilidir. Tüm bunları geliştirebilmek için istekli olmak gerekmektedir.

Karabük ilindeki kamu kurumlarında motivasyonun yaş değişkenine bağlılığı incelendiğinde, gençlerin motivasyonunun daha yüksek olduğu görülmektedir. Gençlerin istek ve arzuları, başarıma dürtüleri, aktifliği motivasyonu artırmaktadır. Örgütsel yaşamda gençler bu alanda duygusal eğilimi olumlu yönde etkileyeceklerdir. Motivasyonun diğer bir unsuru olan kendini adama ya da bağlılık, bir grup ya da örgütün hedeflerine uyumlu olması anlamına gelmektedir. Bu yeterliliğe sahip olan insanlar daha büyük bir örgütsel hedefi yerine getirmek için özveride bulunmaya hazırdırlar. Karar alırken, seçenekleri netleştirirken grubun ana değerlerini kullanırlar. Grubun misyonunu gerçekleştirmek için etkin bir biçimde fırsat kollarlar.

Kendini adamanın esası, hedefleri kuruluşun hedeflerine göre ayarlamaktır. Bu hedeflere ulaşmada gerektiğinde kendinden ödün vermeye de hazır olurlar. Burada örgütsel bağlılık esastır. Örgüte bağlı olan kişiler kendi çıkarlarından önce, örgütün çıkarlarını düşünürler. Yüksek düzeyde bağlı olan çalışanlar, kuruluştan hiçbir beklentisi olmadan, zorluklarla ve baskılarla mücadele ederek kurumu başarıya götürmeye çalışırlar. Bu da motivasyon ile olmaktadır. Bu açılarından kamu kurumlarındaki motivasyonu eğitim düzeyine göre incelediğimizde, bu bilinci oluşturmanın eğitim ile alakalı olmadığı, bağlılığın karakteristik bir özellik olduğu veriler ve yapılan analizler sonucu ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Statü değişkenine göre motivasyon unsuru incelendiğinde, üst düzey yöneticilerin motivasyonunun daha yüksek olduğu görülmektedir. Olumsuzluklardan etkilenmeyip, kurumdaki çalışanları bir araya getirerek, öncülük yani liderlik ederek, durumu toparlayıp, motivasyonu artırarak çalışma koşullarını olumlu hale getirebilmektedirler. Bu da örgütsel iklimde duygusal eğilimi pozitif yönde etkilemektedir.

Motivasyon unsurunun diğer kalemleri ise, inisiyatif ve iyimserliktir. Bu yeterliliğe sahip kişiler proaktiftirler ve sebat gösterirler. Fırsatları yakalamak için ellerinden geleni yaparlar. Kendilerinden istenen ya da beklenenin dışında şeyler yapmak isterler ve bunun için gerekirse kendilerinden ödün verirler. Bu açıdan Karabük kamu kurumları mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde, mesleğinde ilk yıllarda olan çalışanların daha çok gayretli oldukları, başarısızlıkların üstesinden gelmek için kendi değerlerinden vazgeçtikleri görülmektedir.

Sonuç olarak, motivasyon ile ilgili şu söylenebilir ki, bir kurumda örgütsel yaşam alanında özbilincin etkisi olduğu kadar, motivasyonda EQ eğilimine etkisi vardır. Motivasyonu yüksek çalışanlar, işlerini yapmaktan zevk alırlar. Severe çalışmak işi kolaylaştırdığı gibi hata yapma riskini de azaltır. Karabük kamu kurumlarında motivasyonun EQ eğilimine pozitif etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Empati Farklılaşması : Başkalarının ne hissettiğini onlar söylemeden sezme, empatinin özünü oluşturur. Bazen insanlar bize neler hissettiğini direk olarak söyleyemezler. Ancak bize ses tonuyla, yüz ifadeleriyle ya da sözel olmayan başka yollar ile anlatmaya çalışırlar. Bu ince olayı kavrama etkeni kişinin özbilincine dayanmaktadır.

Kurumlarda birbirlerini anlayan, neler hissettiğini düşünebilen çalışanların var olması kurumda işlerin kolaylaşmasını sağlayacaktır. Kamu kurumlarında bayanların ve bayların,

empati alanındaki yeterliliklerinde farklılaşmadığı görülmektedir. Empati yeterlilik oranları her ikisinde de %50'lerde görülmektedir. Empati, başkalarının hislerini ve bakış açılarını sezmek, sorunlarıyla etkin bir biçimde ilgilenmektir. Empati ile ilgili olarak sorulan “İnsanların ruh hallerini doğru bir biçimde yorumlayabilirim” ifadesi ile kamu kurumlarında çalışan bireylerin genel olarak empati açısından belli bir yeterliliğe sahip oldukları görülmektedir. Bunun sonucu olarak örgütsel iklime şu şekilde faydaları olacaktır: Anahtar nitelikteki güç ilişkilerini doğru anlayacaklardır. Hayati önem taşıyan sosyal konuları keşfedeceklerdir. Alıcıların ne istediklerini kavrayacaklar, görüş ve eylemlerini şekillendiren güçlerin farkına varacaklardır. Örgüt içindeki ve dışındaki gerçeklikleri doğru algılayacaklardır.

Sosyal Beceri Farklılaşması : Sosyal beceri yalnızca etkili iletişim anlamına gelmemektedir. Bunun dışında, etkili ikna taktiklerini kullanmak, açık ve inandırıcı mesajlar yollamak, anlaşmazlıkları uzlaşma yolu ile çözüme bağlamak, ilham vermek ve yol göstermek, değişimi başlatmak ve yönetmek anlamlarına da gelmektedir. Kurumlarda özbilinç kadar sosyal beceri de önem arz etmektedir. Özbilinci yüksek ama iletişime kapalı insanların duygusal eğilimleri her zaman negatif yönde olacaktır. İnsanları ikna etmek için belli yeterliliğe sahip insanlar, insanların gönlünü kazanmakta yeteneklidirler. Karşısındaki bireylere hitap edecek şekilde güçlü sunuşlar hazırlarlar.

“Sosyal bir ortamda insanlar arasındaki güç dengelerinin farkına varırım” ifadesine bayanlar ve baylar aynı oranda doğru yanıtını vermiş bulunmaktadır. Cinsiyet olarak bakıldığında çalışanların insanları çözümlene yeterlilik oranları aynıdır denilebilir. Aynı ifadeyi yaş değişkeni ile incelediğimizde yaş grupları büyüdükçe ifadeye verilen doğru yanıtının oranı yükselmektedir. Bu ise bize yaş ilerledikçe çalışanların tecrübenin verdiği anlayışla insanlar arasındaki dengelyi yorumlayabildikleri görülmektedir. Sosyal beceri demek iletişim demektir. Bu yeterliliğe sahip olan insanlar, karşılıklı ilişkilerde etkilidirler. Bireysel olmak yerine grup halinde olmayı tercih ederler. Bilgilerin paylaşılmasından hoşlanırlar. Açık iletişimi desteklerler.

“Grup halinde çalışmaktansa bireysel çalışmayı tercih ederim” katılım oranı oldukça düşüktür. Yaş ilerledikçe sosyalleşmenin arttığı görülmektedir. Yaşı genç olan daha çok bireysel çalışmayı tercih ederken, yaşı büyük olan çalışanlar grup halinde çalışmayı tercih etmektedirler. Kurumlarda bireysel çalışma örgütsel iklimi olumsuz etkileyecektir. Çünkü bireysel çalışma işi yavaşlatacağı gibi, hataları görme olanağını da azaltacaktır. Zor meselelerin üstesinden gelmek ekip işidir. Kişi tek başına çoğu zaman yetersiz kalacaktır. Ayrıca çalışanlar iletişime geçmeyip kapandığı sürece öğrenime de kapanmış olacaklardır. İyi iletişim kabiliyeti

olan insanlar öncülük etmeyi seven insanlardır. Çünkü bireylerle sağlam bir bağ kurarak, onların sorunlarını gidererek, yön göstermeyi başarırlar.

“Herhangi bir konuda öncülük etmektense geri planda kalmayı tercih ederim” ifadesine verilen cevapları eğitim düzeyinde incelediğimizde; eğitimin liderlikle doğrudan alakası olduğu görülmektedir. Çünkü bu ifadeye lise mezunları katılırken, lisansüstü mezunlar çok düşük bir oranla katılmışlardır. Statüye göre baktığımızda, geri planda kalmayı üst düzey yöneticilerin tamamı reddetmiş bulunmaktadır. Buda örgütsel yaşamda çalışan tüm üst düzey yöneticilerin, her ne olursa olsun meslekleri ile ilgili hangi konu olursa olsun, hiçbir zaman geri planda kalmadıklarını göstermektedir. Bu tür örgütlerde başarı kaçınılmazdır.

Örgütsel yaşamdaki öncü liderler, çatışma olasılığını fark ederler, anlaşmazlıkları açığa çıkarırlar ve gerginliğin azalmasını sağlarlar. Ortak bir misyon ve vizyon anlayışını oluştururlar ve bunu benimsetirler. Konumları ne olursa olsun öne çıkmaktan çekinmezler. Liderlikleriyle örnek olurlar. Karabük ilindeki kamu kurumlarında sosyal beceri yeterliliği, her ne kadar istenilen düzeyde olmasa da, %50’lerin altında bir oran seyretmeyerek duygusal eğilimin var olduğunu göstermiştir. Özbilinç, motivasyon kadar örgütsel yaşamda sosyal beceri önemlidir. Çünkü örgütsel iklim yaşayan bir organizmadır. Canlıların var olduğu bu iklimde sosyal yeterlilik olmazsa iletişim azalır bu da örgütün başarısını olumsuz yönde etkiler.

SONUÇ

Karabük ilinde yapılan araştırmada, kamu kurumlarında çalışan bireylerin EQ eğilimlerinin genel itibariyle pozitif yönde olduğunu söylemek mümkündür.

“Kişisel değerlerime aykırı davranmam” ifadesi bayanların en yüksek oranla (%34,6) doğru yanıtını vermişlerdir. Bayanların kişisel değerlerinden vazgeçmedikleri görülmektedir. Özbilinçlerinin yüksek olduğu anlamına gelir. Ancak örgüt iklimine etkisine göre değerlendirdiğimizde bu durum olumsuz görünecektir. Çünkü örgütün menfaati kişisel değerlerden önce gelmelidir. Aynı ifadeye üst düzey yöneticiler ve 46 ve üzeri çalışan yaş grupları da en yüksek oranı vermiş bulunmaktadır. Burada statü konumuna göre, yaşa göre özbilincin arttığı görülmektedir.

Mesleğe yeni başlayanların, yaşı genç olanların, eğitim düzeyleri düşük olan çalışanların, özbilinçleri düşüktür. Daha çok benmerkezci davranırlar, doğruyu tartışmak yerine yalnızca kendi doğrularına inanırlar. Karakteristik gelişimlerini tamamlayamadıkları gibi mesleki gelişimlerini de tamamlayamazlar. Bu tarz kişiler örgütsel iklimde yıkıcı duyguların oluşmasına neden olur.

Kendine çekidüzen verme unsurunun bir ifadesi olan “Başarısız olduğumda bunun nedenlerini araştırırım” genellikle mesleğe yeni başlamışların, eğitimi yeni tamamlamış olanların katıldığı görülmektedir. Bunun nedeni, yeni ve tecrübesiz olan çalışanların hata yapmaktan korkmaları, örgütün başarısı için çaba göstermeleri, dinamik olmaları, çalışma arzusu ve istediklerinin olması, hedeflerine ulaşmak için çaba sarfetmeleri gelmektedir.

Motivasyonun unsuru olan “Gülümsemek benim için zordur” ifadesi tüm değişkenlerden en düşük katılım oranını alan ifadedir. Bu demek oluyor ki örgütsel iklimde çalışan tüm bireyler, motivasyonu artırmada kullanılabilen gülümsemek davranışını sergilemektedirler.

Araştırmaya konu olan örnekleme EQ’nun tüm unsurlarıyla değerlendirildiğinde bu unsurlara katılım ifadelerini Çok Düşük, Düşük, Kararsız, Yüksek, Çok Yüksek düzeylerinde değerlendirdiğimizde, %7,40 oranında Çok Düşük, %16,66 oranında Düşük, %9,12 oranında Kararsızlar olarak değerlendirebileceğimiz sonuçlar elde edilmiştir. Bununla birlikte evrenimizi temsil eden örneklemin %40,72 oranında Yüksek, %26,10 oranında da Çok Yüksek düzeyde EQ unsurlarında yer aldıkları anlaşılmıştır.

Buradan hareketle, araştırmaya konu olan kurumların alanlarındaki başarılarının ve kurum kültürlerinin etkililiklerinin araştırılması, elde edilen sonuçların buradaki verilerle karşılaştırılarak başarı düzeyleri, kurum kültürünü oluşturmadaki etkisinin bir başka araştırma konusuyla ele alınarak incelenmesi yerinde olacağı kanaatindeyiz. Başka bir ifadeyle, kurum kültürünün, kurumsal başarıya etkisinin bu değerlerle örtüşüp örtüşmediğinin belirlenmesi ve kurumun performans değerlendirmesinin yapılarak, EQ düzeyinde kurumun görev alanı ve alanında elde ettiği başarılar ve yönetim performans ilişkisinin ele alınarak, incelenmesi sonuçların karşılaştırılması yerinde olacaktır.

Günümüzün ağırlaşan yaşam şartlarında, bireylerin kendini ifade edebilmesi, dış çevre ile sağlıklı iletişim kurabilmesi, iyi bir iş yaşamı, iyi bir aile yaşamının olması, güzel arkadaşlıklar kurup mutluluğu yakalayabilmesi EQ’suna bağlıdır. Bireylerin olduğu gibi, kurumlarında örgütsel iklimde sağlıklı bir yaşam alanı yaratabilmeleri, yüksek EQ’ya bağlıdır. Bunun için kurumlarda çalışan bireylerin öz bilinçlerinin güçlü olması gerekmektedir. Bunun yanında yüksek empati yetisini sahip olmaları, çalışma istek ve arzusu ile yüksek motivasyonu yakalamaları, iletişim yeterliliğine sahip olarak sosyal beceri unsurlarının yüksek olması gerekmektedir. Özdenetim yapabilmeliler, kuruma güven ve sadakat verebilmelilerdir.

Yaşamın hangi alanında olursa olsun, bireylerin ve kurumların sahip oldukları EQ ve bunun etkin bir şekilde kullanılabilmesi başarının elde edilmesinde temel bir faktördür. Bu amaçla günümüzdeki kurumlarda çalışma hayatlarında, örgütsel iklimlerinde, başarının sağlanmasında EQ kavramının etkisini ölçmek amacıyla, Karabük ilindeki kamu kurumlarında bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen çalışma sonucunda, kurumlara yüksek EQ eğiliminin varlığı tespit edilmiştir. Çalışanların % 50' den fazlası sorulan 35 değişken ifadeye olumlu cevaplar vermiştir. Bununla beraber, EQ eğiliminin, teori kısmında anlatıldığı gibi, sonradan geliştirilebilen bir kavram olduğu da görülmüştür.

Araştırmamızda kullanılan aritmetik ortalama analizi bize en yüksek ve en düşük oranları net bir biçimde vermiştir. Bunun yanında varyans analizi ve faktör analizi kullanılmıştır. Bunlar neticesinde kamu kurumlarında EQ'nun örgütsel iklime etkisinin varlığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre bakıldığında, bayanların ve bayların ortalama olarak aynı duygusal yeterliliğe sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Yaş değişkeninde ise, yaşı genç olan bireylerin olaylara verdiği tepkiler, düşünülmeden, ani, sorgulanmadan verilen tepkilerdir. Bu örgütsel iklimde hata oranını artıracak bir etkidir. Ancak yaş ilerledikçe davranışların oturduğu, örgütsel iklime olumlu etkilerin verildiği görülmüştür. Bunlarla beraber eğitim seviyesi yüksek ve statüsü yüksek çalışanların da EQ yeterliliğinin yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde bu yeterliliğin yüksek olması, örgüt kültürü ve yöneticilerin EQ düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişkinin oluşmasını sağlamaktadır. Bu ilişki ile örgüt ikliminde başarı düzeyi artacaktır. EQ eğiliminin en yüksek olduğu değişken grubu ise 46 yaş ve üzeri grup olduğu görülmüştür. Tüm örneklem ve bulgular sonucunda, değişken gruplara ve yöneltilen ifadeler bakıldığında, kamu kurumlarında EQ eğiliminin örgüt iklimine etkisi vardır ve bu etki kişilerin duygusal yeterliliklerini geliştirmesine bağlı olarak giderek artmakta olduğu söylenebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçay, Cengiz ve Adil Çoruk (2012); “*Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme,*” Eğitim Politika Analizi Dergisi, C1.S1, s.3-25.
- Aslan, Şebnem (2013); “*Duygusal Zeka Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik,*” Eğitim Yayınevi, Konya.
- Caruso, David R. ve Peter Salovey (2011); “*Duygusal Zeka Yöneticisi,*” Crea Yayıncılık, İstanbul.
- Çetinkaya, Özlem ve Ali Murat Alparslan (2001); “*Duygusal Zekanın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma,*” İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.16.1, s.366.
- Goleman, Daniel (1995); “*Emotional Intelligence,*” The Tenth Anniversary Edition.
- Goleman, Daniel (2012); “*İş Başında Zeka,*” Varlık Yayınları, İstanbul.
- Goleman, Daniel (2013); “*Duygusal Zeka,*” Varlık Yayınları, İstanbul.
- Özbayrak, Cem (2006); “*Türkiye Örneğinde Duygular ve Bilişsel-Duygu Değerlendirme Süreci,*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Özdemir Yaylacı, Gaye (2008); “*Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği,*” Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Salovey, Peter ve John D. Mayer (1990); “*Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality,*” 9, 185-211.
- Ulutaş, İlkay (2005); “*Anasınıfına Devam Eden Altı Yaş Çocuklarının Duygusal Zekâlarına Duygusal Zeka Eğitiminin Etkisinin İncelemesi,*” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ural, Ayhan (2001); “*Yöneticilerde Duygusal Zekanın Üç Boyutu,*” Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3.2.