

T.C.
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DUYGUSAL ZEKANIN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE
ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR
ÜZERİNE ETKİSİ

AYŞE HATUN DİRİCAN

İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. OYA ERDİL

GEBZE

2013



YÜKSEK LİSANS TEZİ JÜRİ ONAY SAYFASI

G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 14.06.2013 tarih ve 2013/17 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 21.06.2013 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Ayşe Hatun Dirican'ın tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE (TEZ DANIŞMANI) : Prof.Dr. Oya ERDİL

ÜYE : Doç.Dr. Adnan CEYLAN

ÜYE : Doç.Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU

ONAY

G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

T.C.
GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DUYGUSAL ZEKANIN ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE
ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR
ÜZERİNE ETKİSİ

AYŞE HATUN DİRİCAN

İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. OYA ERDİL

GEBZE

2013

**TEZİN BAŞLIĞI: DUYGUSAL ZEKANIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI VE ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR
ÜZERİNE ETKİSİ**

TEZİN YAZARI: AYŞE HATUN DİRİCAN

ÖZET

Son yıllarda, örgütsel başarıya katkı sağlayan etkenler arasında yer alan Duygusal Zeka (DZ) ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına (ÖVD) artan bir ilgi dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra, örgütler için ciddi bir problem oluşturan ve örgütsel başarının önünde önemli bir engel olan Üretkenlik Karşiti Davranışlar da (ÜKD) ilgi duyulan bir diğer konudur. Bu çalışmada, özellikle DZ'nin ÖVD ve ÜKD üzerindeki etkilerinin yanı sıra ÖVD ve ÜKD arasındaki ilişki öğretim elemanları bazında incelenmiştir. Araştırma kapsamında, Türkiye'de devlet üniversitelerinde görev yapan 612 öğretim elemanına yönelik bir anket uygulanmıştır. Bu anketin sonuçları iki aşamada incelenmiştir.

İlk aşamada, öğretim elemanlarının, cinsiyetlerine, yaşlarına, akademik unvan ve tecrübelerine göre DZ, ÖVD ve ÜKD düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği; t-test, varyans analizi ve Kruskal-vallis testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının DZ, ÖVD ve ÜKD düzeylerinin demografik ve akademik özelliklerine ilgi çekici farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

İkinci olarak, öğretim elemanlarının DZ, ÖVD ve ÜKD'leri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizleri ve bu ilişkilerin niteliğini açıklanmaya yönelik çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Sonuçlar, DZ'nin ÖVD ile orta dereceye yakın pozitif bir ilişki sergilediğini gösterirken ÜKD ile benzer fakat negatif bir ilişki içerisinde olduğuna işaret etmiştir. Ayrıca ÖVD ile ÜKD arasında negatif yönde anlamlı 1bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı, üretkenlik karşıtı davranışlar, öğretim elemanları

**THESIS TITLE: THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS**

AUTHOR : AYŞE HATUN DİRİCAN

SUMMARY

In recent years, there has been an increasing interest in Emotional Intelligence (EI) and Organizational Citizenship Behavior (OCB), as important factors that contribute organizational success. Additionally, Counterproductive Work Behaviors (CWB) that can be considered as a serious shortcoming for organizations are receiving attention. In this study, the effect of EI on OCB and CWB, and the relation between OCB and CWB are investigated. A questionnaire applied to 612 academicians from state universities of Turkey. The analysis was conducted on two stages.

At the first stage; t-tests, Analysis of Variances and Kruskal-Vallis tests were applied to analyze the differences between groups formalized on participants' sex, age, academic titles and experience.

At the second stage, correlation and multiple regression analysis were applied to investigate the relation between academicians' EI, OCB and CWB with their sub dimensions. Results indicated that there was a close to moderate positive relation between EI and OCB and a similar but negative relation between EI and CWB. Besides, a significant negative relation between academicians' OCB and CWB was detected.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Counterproductive Work Behaviors, Academicians

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bana verdiği, destek, tavsiye ve rehberlikten ötürü başta tez danışmanım Prof. Dr. Oya Erdil'e, tezime katkılarından dolayı Doç. Dr. Adnan Ceylan'a ve Doç. Dr. Salih Zeki İmamoğlu'na,

Başta sevgili annem Şerife Aydan ve sevgili babam Necati Aydan olmak üzere değerli kardeşlerim Emine, Fatma ve Adem Aydan'a,

Tezimi bitirmem konusunda desteğini ve arkadaşlığını esirgemeyen değerli komşum Duygu Tozan'a ve bana her zaman mutluluk veren biricik oğlu Sami'ciğe, yüksek lisansım boyunca bilgisi ve dostluğuyla destek olan arkadaşım Hilal Durmuş'a,

Özellikle bana olan güveni ve desteğiyle sonuna kadar yanımda olan, huzurlu bir çalışma ortamı sunarak tezimi bitirmeme imkan sağlayan biricik eşim Ahmet Cengizhan Dirican'a,

Teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	iv
SUMMARY	v
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. DUYGUSAL ZEKA	4
2.1. Duygusal Zekanın Gelişimi ve Tanımları	4
2.2. Duygusal Zeka Modelleri ve Modellerin Boyutları	6
2.2.1. Salovey ve Mayer'in Duygusal Zeka Modeli (1997)	6
2.2.2. Reuven Bar-On Duygusal Zeka Modeli	8
2.2.3. Daniel Goleman Duygusal Zeka Modeli	10
2.3. Duygusal Zeka Ölçekleri	11
3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	14
3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Tanımlanması	14
3.2. Bireyler Arası ve Örgütsel Boyutta Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	15
3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	16
3.3.1. Vicdanlılık (Conscientiousness)	16
3.3.2. Nezaket (Courtesy)	17
3.3.3. Sivil Erdem (Civic Virtue)	17
3.3.4. Centilmenlik (Sportsmanship)	18
3.3.5. Özgecilik (Altruism)	18
4. ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR	19
4.1. "Üretkenlik Karşiti Davranışlar" Kavramının Tanımı ve Benzer Kavramlar	19
4.2. Bireyler Arası ve Örgütsel Boyutta Üretkenlik Karşiti Davranışlar	20
4.3. Örgütlerde Yaygın Olarak Karşılaşılan Üretkenlik Karşiti Davranışlar	22
4.4. Üretkenlik Karşiti Davranışların Nedenleri	23
5. DUYGUSAL ZEKANIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİLERİ	25
5.1. Duygusal Zeka ve ÖVD İlişkisi	25
5.2. İlgili Çalışmalar	26

6. DUYGUSAL ZEKANIN ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	30
6.1. Fox and Spector Duygu Eksenli Üretkenlik Karşiti Davranış Modeli	30
6.2. Edward Levine Duygusal İklim ve Üretkenlik Karşiti Davranış Modeli	32
6.3.İlgili çalışmalar	34
7. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ	38
7.1. Spector and Fox (2002) Duygu Eksenli ÖVD ve ÜKD Modeli	38
7.2. İlgili Çalışmalar	39
8. ARAŞTIRMA	43
8.1. Önem ve Amaç	43
8.2. Evren ve Örneklem	43
8.3. Veri Toplama Aracı ve Kullanılan Ölçekler	44
8.4. Model ve Hipotezler	46
8.5. Sınırlılık	48
8.6. Kullanılan İstatistiksel Analizler	48
8.6.1. Katılımcıların Demografik Profili	50
8.6.2. Faktör Analizleri	54
8.6.3. Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizi	56
8.6.4. Bağımsız İki Örneklem T-test Sonuçları	58
8.6.5. Varyans Analizi Sonuçları	60
8.6.6. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları	70
8.6.6.1. Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	70
8.6.6.2. Duygusal Zeka ile Üretkenlik Karşiti Davranışlar İlişkisi	75
8.6.6.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üretkenlik Karşiti Davranışlar İlişkisi	80
8.7. Tartışma	82
9. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	87
KAYNAKLAR	90
EKLER	100
EK 1: Anket	100
EK 2: Anket Toplanan Üniversiteler ve Katılımcı Sayıları	105
ÖZGEÇMİŞ	107

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

<u>Simgeler/ Kisaltmalar</u>	<u>Açıklamalar</u>
DZ	: Duygusal Zeka
DZ-KDD	: Duygusal Zeka – Kendi Duygularını Değerlendirme
DZ-BDD	: Duygusal Zeka – Başkalarının Duygularını Değerlendirme
DZ-DK	: Duygusal Zeka – Duyguları Kullanma
DZ-DY	: Duygusal Zeka – Duyguları Yönetme
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
ÖVD-Ö	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı – Örgüt Boyutu
ÖVD-B	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı – Birey Boyutu
ÜKD	: Üretkenlik Karşıtı Davranış
ÜKD-Ö	: Üretkenlik Karşıtı Davranış – Örgüt Boyutu
ÜKD-B	: Üretkenlik Karşıtı Davranış – Birey Boyutu

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekil No:</u>	<u>Sayfa</u>
2.1: Salovey – Mayer Karma Model Yaklaşımı (1990)	5
2.2: Mayer-Salovey Duygusal Zeka Modeli (1997)	7
2.3: Bar-On Duygusal Zeka Modeli (2006)	9
2.4: Goleman Duygusal Zeka Modeli	11
3.1: Organ’ın Örgütsel Vatandaşlık Davranış Boyutları	18
4.1: Üretkenlik Karşıtı Davranışların Sınıflandırılması	21
4.2: Üretkenlik Karşıtı Davranışların Nedenleri	23
6.1: Duygu Eksenli Üretkenlik Karşıtı Davranış Modeli	31
6.2: Duygusal iklim ve Kontrol Profiline ÜKD Üzerindeki Etki Modeli	33
7.1: Duygu Eksenli ÜKD ve ÖVD Modeli	39
8.1: Araştırma Modeli	47
8.2: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı	50
8.3: Katılımcıların yaşa göre dağılımı	51
8.4: Katılımcıların toplam çalışma süresine göre dağılımı	52
8.5: Öğretim elemanlarının unvana göre dağılımı	53
8.6: Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre duygusal zeka ortalamaları	58
8.7: Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları	59
8.8: Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre üretkenlik karşıtı davranışlar ortalaması	60
8.9: Öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre duygusal zeka ortalamaları	61
8.10: Öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre ÖVD-Ö ortalamaları	62
8.11: Öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre üretkenlik karşıtı davranış ortalamaları	63
8.12: Öğretim elemanlarının akademik ünvana göre duygusal zeka ortalamaları	64
8.13: Öğretim elemanlarının akademik unvana göre ÖVD-Ö ortalamaları	65
8.14: Öğretim elemanlarının akademik ünvanlarına göre üretkenlik karşıtı davranış ortalamaları	66
8.15: Öğretim elemanlarının akademik tecrübeye göre duygusal zeka ortalamaları	67
8.16: Öğretim elemanlarının akademik tecrübeye göre örgütsel vatandaşlık davranış ortalamaları	68
8.17: Öğretim elemanlarının akademik tecrübeye göre üretkenlik karşıtı davranış ortalamaları	69

TABLOLAR DİZİNİ

<u>Tablo No:</u>	<u>Sayfa</u>
2.1: Duygusal Zeka Ölçekleri	12
8.1: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı	50
8.2: Katılımcıların yaşa göre dağılımı	51
8.3: Katılımcıların akademik tecrübelerine göre dağılımı	52
8.4: Katılımcıların ünvana göre dağılımı	53
8.5: Duygusal Zeka, ÖVD ve ÜKD'ye İlişkin Faktör Yükleri	55
8.6: KMO and Bartlett's Test Değerleri	56
8.7: Duygusal Zeka Güvenilirlik Analizi	56
8.8: ÖVD Güvenilirlik Analizi	57
8.9: ÜKD Güvenilirlik Analizi	57
8.10: Duygusal Zeka-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Özet Korelasyon Matrisi	70
8.11: Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi	72
8.12: Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Birey (ÖVD-B) Boyutuna Etkisi	73
8.13: Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgüt (ÖVD-Ö) Boyutuna Etkisi	74
8.14: Duygusal Zeka-Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisi Özet Korelasyon Matrisi	75
8.15: Duygusal Zekanın Üretkenlik Karşıtı Davranışlara Etkisi	77
8.16: Duygusal Zekanın Üretkenlik Karşıtı Davranışların Birey (ÜKD-B) Boyutuna Etkisi	78
8.17: Duygusal Zekanın Üretkenlik Karşıtı Davranışların Örgüt (ÜKD-Ö) Boyutuna Etkisi	79
8.18: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisi Özet Korelasyon Matrisi	80
8.19: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Üretkenlik Karşıtı Davranışlara Etkisi	81

1. GİRİŞ

Çalışan zekası ve davranışları, hem örgütlerin hem de işletmelerin içerdiği bütün süreçleri, dolayısıyla üretilecek olan hizmet veya ürünlerin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Zeka ve davranışlar çok çeşitli olup, bu tezde olduğu gibi, yapılan araştırmalar bunların birbirleriyle etkileşim içinde olduğunu göstermektedir. Özellikle son yıllarda, entelektüel zekanın yanı sıra, kişilerin başarılarını veya başarısızlıklarını açıklamada duygusal zekanın da etkisi üzerinde durulmaktadır.

Yapılan çalışmalar duyguların örgütsel yaşamla iç içe olduğunu ve örgüt yaşamının vazgeçilmez bir parçası olduğunu, bu sebeple, çalışanların duygusal durumlarına önem verilmesi gerektiğini göstermektedir (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Örgütlerin başarılı olabilmeleri ve verimli çalışabilmeleri için, sadece tekniksel ve mantıksal becerileri gelişmiş çalışanların varlığı yeterli olmamaktadır. Bunun yanında kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlayabilen, duygularını kontrol edebilen, yani duygusal ve sosyal kapasitesi yüksek çalışanlara da ihtiyaç duyulmaktadır (Doğan ve Demiral, 2007).

Davranışlar açısından bakıldığında ise, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlara (ÜKD) artan bir ilgi dikkati çekmektedir. Çünkü globalleşen dünya örgütler arası rekabeti artırmakla beraber hızla değişen çevrede tutunabilmeyi ve bu değişimlere adapte olabilmeyi zorunlu hale getirmektedir. Örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için değişmek, gelişmek ve bu değişime ayak uydurabilmeleri gerekmektedir (Demir, 2010). Bu gelişim örgütün en değerli varlıkları olan çalışanların azim ve başarıları ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle günümüzde örgütler çalışanların gönüllü olarak gösterecekleri rol fazlası davranışlarına yani örgütsel vatandaşlık davranışlarına daha fazla gereksinim duymaktadır (Yılmaz, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel başarıya katkı sağlarken bunun yanında maliyet ve zaman kaybına neden olan üretkenlik karşıtı davranışlar örgütler için tehdit oluşturmaktadır. İşyerinde olumsuz davranışlar olarak da adlandırılan bu kavram, örgütlere önemli zararlar vermesi nedeniyle, son yıllarda üzerinde sıklıkla

durulan bir konu haline gelmiştir (Seçer ve Seçer, 2007). ÖVD ve ÜKD bir bütünün iki farklı ucunda yer alan, birbirine zıt davranışları içeren kavramlardır. Bazı örgütlerde, çalışanların örgütün başarısı ve refahı için ekstra rol davranışları göstermesi ve bazı örgütlerde de çalışanların örgütün zararı için bilinçli olarak olumsuz eylemlerde bulunması araştırmacılarda bir merak uyandırmaktadır. Bu tez çalışmasında da, çalışanların duygusal zekâlarının bu tip davranışları sergilemelerinde bir etkisinin olup olmadığı merak konusu olmuştur.

Bu çalışma çerçevesinde, duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu ilişkiyi hedef alan daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, ilgi çekici bir popülasyon olan, öğretim elemanlarının ele alınmadığı görülmüştür. Bu sebeple çalışma, devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları bazında yapılmıştır.

Tezin devam eden bölümleri şu şekilde düzenlenmiştir:

- İkinci bölümde, duygusal zekanın tarihsel gelişiminden ve duygusal zekaya yapılan farklı tanımlamalardan bahsedilmiştir. Ayrıca duygusal zeka modelleri ve duygusal zeka ölçekleri de ele alınmıştır.
- Üçüncü bölümde, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı tanımlanmıştır ve hem bireyler arası hem de örgütsel boyutta vatandaşlık davranışlarından bahsedilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları hakkında bilgi verilmiştir.
- Dördüncü bölümde, üretkenlik karşıtı davranışlar ve benzer kavramlar açıklanmıştır. Bireyler arası ve örgütsel boyutta üretkenlik karşıtı davranışlar ele alınmıştır. Ayrıca örgütlerde yaygın olarak karşılaşılan üretkenlik karşıtı davranışlardan ve bu davranışlara neden olan faktörlerden de bahsedilmiştir.
- Beşinci bölümde duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki açıklanmış ve bu konularla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.
- Altıncı bölümde, duygusal zekanın üretkenlik karşıtı davranışlarla ilişkisi iki farklı model çerçevesinde ele alınmış ve ilgili çalışmalara değinilmiştir.

- Yedinci bölümde, örgütsel vatandaşlık davranışı ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişki bir model üzerinden incelenmiş ve ilgili çalışmalara yer verilmiştir.
- Sekizinci bölümde, araştırmanın amacı ve kapsamı, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve kullanılan ölçekler, araştırmanın modeli ve hipotezleri, yapılan istatistiksel analizler ve bulgulara yer verilmiştir.
- Dokuzuncu bölümde, sonuçlar değerlendirilmiştir.

2. DUYGUSAL ZEKA

2.1. Duygusal Zekanın Gelişimi ve Tanımları

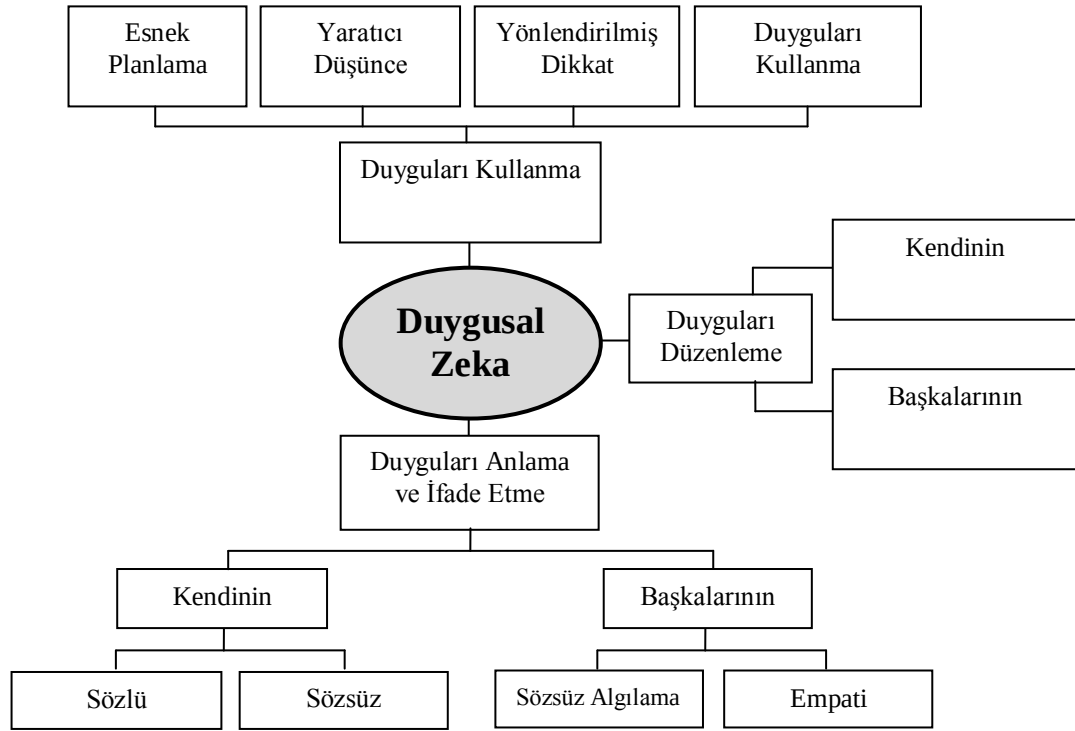
Duygusal zekanın kökleri ilk defa Thorndike (1920) tarafından tanımlanan sosyal zeka kavramına dayanmaktadır. Thorndike sosyal zekâyı “ İnsan ilişkilerinde akıllıca davranabilme, başkalarının duygularını anlayabilme ve yönetebilme yeteneğine sahip olmaktır” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanım duygusal zekanın tanımına temel oluşturan bir niteliktedir. Thorndike’ ye göre zekâ üç bileşenden meydana gelmektedir; mekanik, soyut ve sosyal zekâ. Mekanik zekâ, mekanizmaları anlama ve yönetme yeteneğini, soyut zekâ, fikirleri ve sembolleri anlama ve yönetme yeteneğini, sosyal zekâ ise insanları anlama ve yönetme yeteneğini sağlamaktadır (Gülbüz ve Yüksel,2008).

1983 yılında Howard Gardner hayatta başarılı olmak için tek tip bir zekanın yeterli olmadığını ileri sürerek sosyal zeka kavramını genişletip, yedi temel çeşitlemesi olan çoklu zeka teorisini ortaya atmıştır. Gardner’a göre sosyal zeka, kişiler arası ve kişisel zekadan oluşmaktadır (Wong and Law, 2002).

Kişiler arası zekanın temelinde “karşındaki bireyin ruh halini, güdülerini, arzularını, mizacını anlayıp ona uygun tepkiler verme yeteneği” vardır. Başka bir ifade ile diğer insanları anlamaktır: Onları ne harekete geçirir, nasıl çalışırlar, onlarla nasıl işbirliği yapılabilir? Başarılı satıcılar, politikacılar, liderler büyük olasılıkla yüksek düzeyde kişiler arası zekaya sahip bireylerdir. Kişisel zeka ise “kendi duygularına ulaşabilmeyi, bunları ayırt edip davranışını buna göre yönlendirmeyi” yani kişinin kendisi hakkında doğru bir model oluşturup bunu etkili bir yaşam sürebilmek için kullanma becerisini ifade etmektedir (Goleman, 1995).

Duygusal zeka kavramını ilk olarak Salovey and Mayer (1990) ortaya koymuştur. Bu araştırmacılar duygusal zekayı “kişinin kendisinin ve diğerlerinin duyguları ve hislerini izleyebilme, bunlar arasında ayırım yapabilme, bu bilgiyi düşünce ve eylemlerinde kullanabilme yeteneğidir” şeklinde tanımlamıştır. Şekil

2.1’de görüldüğü gibi Salovey and Mayer’a göre duygusal zeka üç boyuttan oluşmaktadır: Duyguları değerlendirme ve ifade etme (the ability to appraise and express emotions), duyguları düzenleme (the ability to regulate emotion) ve duyguları kullanabilme (the ability to use emotion) (Mayer and Salovey, 1990).



Şekil 2.1: Salovey – Mayer Karma Model Yaklaşımı (1990)

1990’ lı yılların ilk yarısında duygusal zeka kavramı akademik çevrelerde incelenmeye başlanmıştır. 1995’te Daniel Goleman’ın “Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ (Duygusal Zeka Neden IQ’dan Daha Önemlidir)” isimli kitabını yayınlaması duygusal zeka kavramının yaygınlaşmasını ve daha popüler olmasını sağlamıştır (Çakar vd. 2004). Goleman duygusal zekayı “Kişinin kendi duygularını anlaması, başkalarının duygularına empati beslemesi, ve duygularını yaşamı zenginleştirecek biçimde düzenleyebilmesi yetisi” olarak tanımlamıştır (Özdemir ve Özdemir, 2007).

Başka bir tanıma göre duygusal zeka, “Duygusal empati yapabilmeyi, bireylerin duyguları arasında ince farkları görüp dikkate almayı, kendi güdülerini ve başkalarının güdülerini tanıyıp doğru tartabilmeyi, duyguları kontrol edebilmeyi,

değişen hayat şartlarına bağlı olarak bireylerin davranış ve duygularına yerinde ve uygun karşılıklar verebilmeyi gerektirmektedir” şeklinde tanımlanmıştır (Doğan ve Demiral, 2007).

Aristo şu sözleriyle duygusal zeka hakkında bir fikir sunmaktadır: “Herkes kızabilir, bu kolaydır. Ancak doğru insana, doğru ölçüde, doğru zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızmak, işte bu kolay değildir” (Aslan ve Erkuş, 2008).

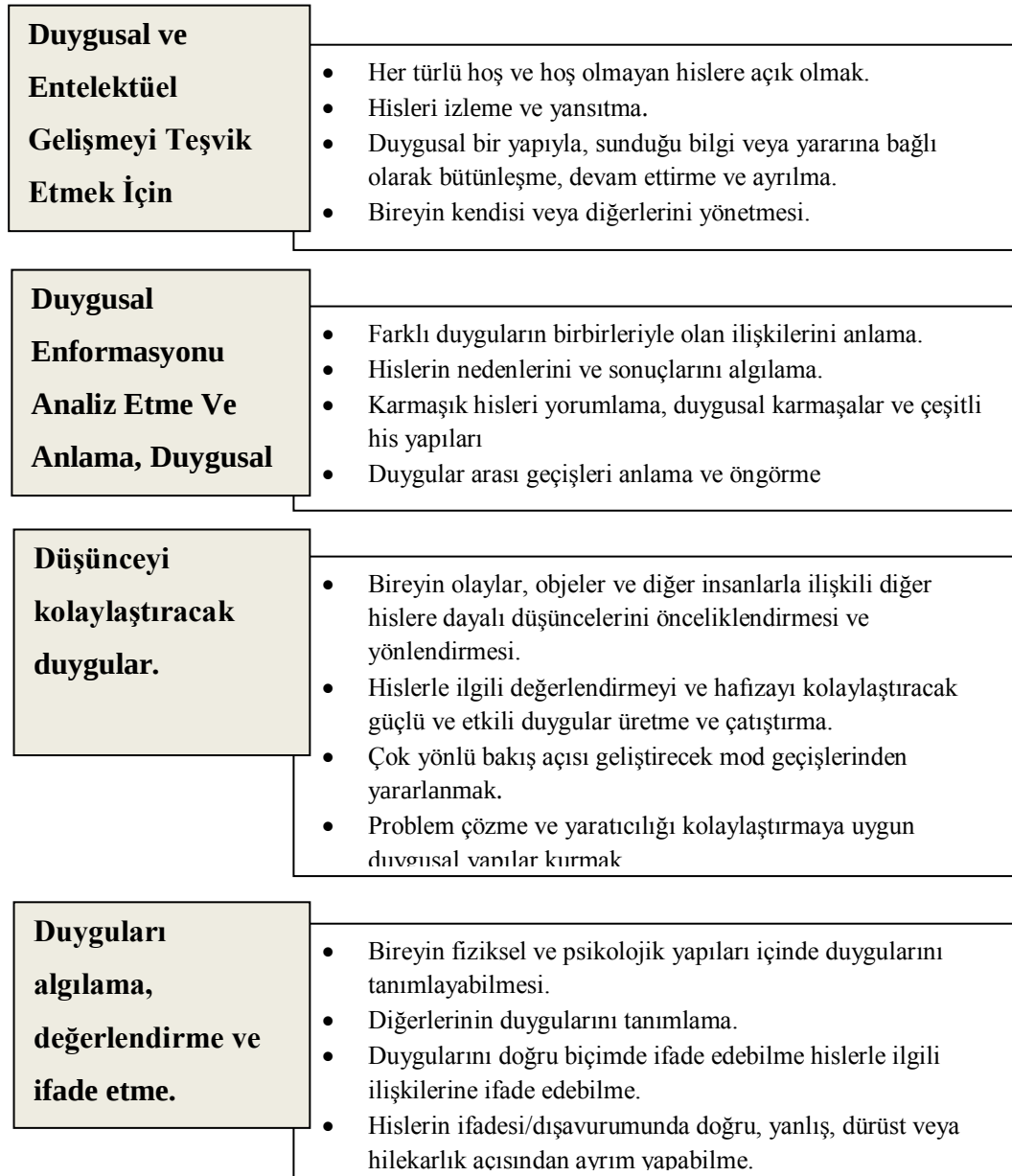
2.2. Duygusal Zeka Modelleri ve Modellerin Boyutları

2.2.1. Salovey ve Mayer’in Duygusal Zeka Modeli (1997)

Mayer and Salovey (1997) yaptıkları çalışmaları geliştirerek duygusal zeka modellerindeki boyut sayısını üçten dörde çıkarmışlardır. Bu boyutlar; duyguları algılama, duyguları özümseme, duyguları anlama ve duyguları yönetebilmedir. Bu bağlamda duygusal zekaya daha kapsamlı bir tanım getirmişlerdir. Şekil 2.2’de görüldüğü gibi Mayer and Salovey’e göre duygusal zeka; duyguyu doğru bir şekilde algılama, değerlendirme ve ifade edebilme yeteneğini; düşünceyi kolaylaştırdığında hisleri oluşturma ve kullanma yeteneğini; duyguyu ve duygusal bilgiyi (ing. knowledge) anlamayı; duygusal ve entelektüel gelişimi teşvik etmek için duyguları düzenleme yeteneğini içermektedir (Salovey and Mayer, 1997)

Duyguları algılama: Duygusal zekanın en temel parçası olan duyguları algılama, bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını fark edebilme yeteneğini ve bu duyguları doğru bir şekilde yorumlayabilmeyi ifade eder (Turnipseed and Vandewaa, 2012). Diğer bir deyişle, diğer insanların yüz ifadelerinden ve fiziksel hareketlerinden duygularını fark edebilme yeteneğidir. Bu ifadeler, dil, ses, görünüm veya davranışlar üzerinden ayırt edilebilir. Duygusal zekanın diğer süreçlerine geçiş ilk önce duyguları algılamakla mümkün olur (Mayer and Salovey, 1997).

Duyguları zihinsel aktiviteleri destekleyecek şekilde kullanma: Bu boyut bilişsel aktiviteleri (karar vermek, problem çözmek, algılamak, hafıza, iletişim vb.) desteklemek için duyguların kullanılmasını ifade eder. Bu yeteneğin temel özelliği dikkati çevredeki önemli olan bilgiye vererek bilişsel kapasitenin öncelikli olarak neye yönlendirileceğine yardım etmesidir (Brackett et al. 2011).



Şekil 2.2: Mayer-Salovey Duygusal Zeka Modeli (1997)

Duyguları anlama: Duygusal zekanın üçüncü boyutu olan duyguları anlama, duyguları, karmaşık ilişkileri ve duygular arasındaki ince farkları kavrayabilme yeteneğidir (Turnipseed and Vandewaa, 2012). Örneğin, eş zamanlı duygularda korkuyla karışık şaşkınlık yaşanabilir veya sevgi ve nefret aynı anda hissedilebilir (Mayer and Salovey, 1997).

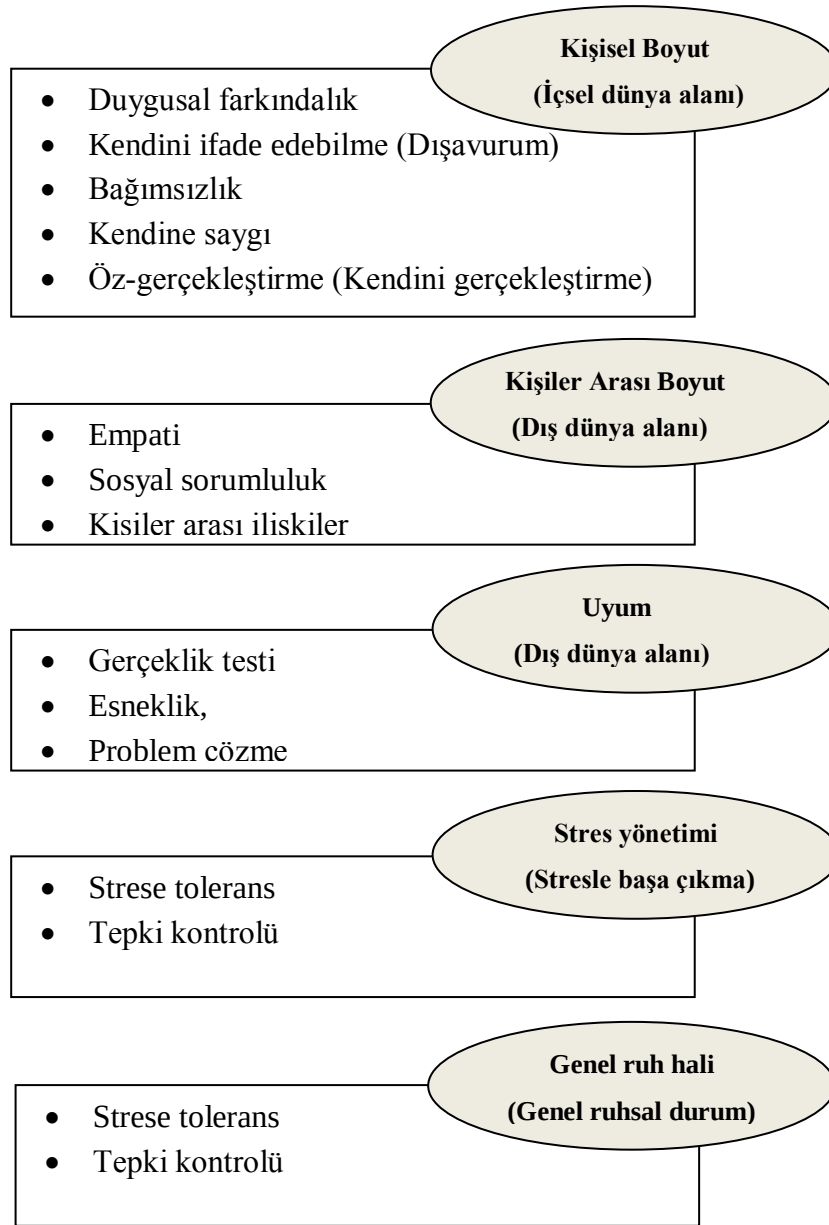
Duyguları yönetme: Herhangi bir durumda bir duygunun uygunluğu veya yararı hakkında kararlar verirken bir dizi duyguyu tecrübe etme kabiliyetinin yanı sıra, bireyin kendisinde veya diğer bireylerde duygusal tepkiyi değiştirme, iyileştirme, azaltma veya engelleme yeteneğini içerir (Brackett et al. 2011). Bu yetenek bireyin kendi duygularını yönetebilmesiyle sahip olduğu negatif duyguları ılımlı hale getirmesine ve güzel duyguları çoğaltmasına yardımcı olur (Mayer and Salovey, 1997).

2.2.2. Reuven Bar-On Duygusal Zeka Modeli

Farklı bir bakış açısına sahip olan Bar-On'a göre duygusal zeka; kişinin kendisini ve diğerlerini anlama, insanlarla ilişki kurabilme ve aniden oluşan olaylara karşı çabuk adapte olarak sorunların üstesinden gelebilme ve çevresel isteklere karşı daha başarılı olabilme yeteneğidir (Gürbüz ve YüKsel, 2008).

Bar-On “Hayatta neden bazı kişiler diğerlerinden başarılı olabilmektedir?” sorusunun cevabını araştırmak için yaptığı çalışmalarda hayattaki başarıda beş fonksiyonunun rolü olduğunu ve ilaveten her bir fonksiyonun da alt bağlamları olduğunu belirlemiştir (Eröz, 2011).

Bar-On duygusal zekayı, kişisel boyut, kişilerarası boyut, uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali olmak üzere beş bölümde incelemektedir (Bar-On, 2006). Bu beş bölümde kendi arasında alt boyutlara ayrılmaktadır.



Şekil 2.3: Bar-On Duygusal Zeka Modeli (2006)

Bu boyut ve bunları oluşturan yetenekler Şekil 2.3'te verilmiştir.

Kişisel Boyut: Bu boyut kişinin kendini iyi tanıması, duygularını ifade edebilmesi, yapmak istedikleri konusunda iyimser olabilmesi ve sahip olduğu yeteneklerin farkında olması anlamına gelmektedir. Kişisel boyut; duygusal farkındalık, kendini ifade edebilme (dışavurum), bağımsızlık, kendine saygı ve kendini gerçekleştirme alt boyutlarından oluşmaktadır.

Kişiler Arası Boyut: Bireyin kişiler arası ilişkilerdeki başarısını, bu boyutun alt boyutları olan empati kurabilme, sosyal sorumluluğa sahip olabilme ve iyi insan ilişkileri kurabilme becerisi ortaya çıkarmaktadır. Bu özelliklere sahip olan birey, karşısındaki kişiyi iyi anlar ve iyi ilişkiler kurar.

Uyum: Bireyin çevresindeki taleplerle baş edebilmesi, problem oluşturan durumları anlama ve çözüme ulaştırmada, esnek, etkin ve gerçekçi olabilmesidir.

Stres Yönetimi: Bireyin strese karşı umutsuzluğa kapılmadan ve kontrolünü kaybetmeden soğukkanlılıkla stresle baş edebilme becerisidir.

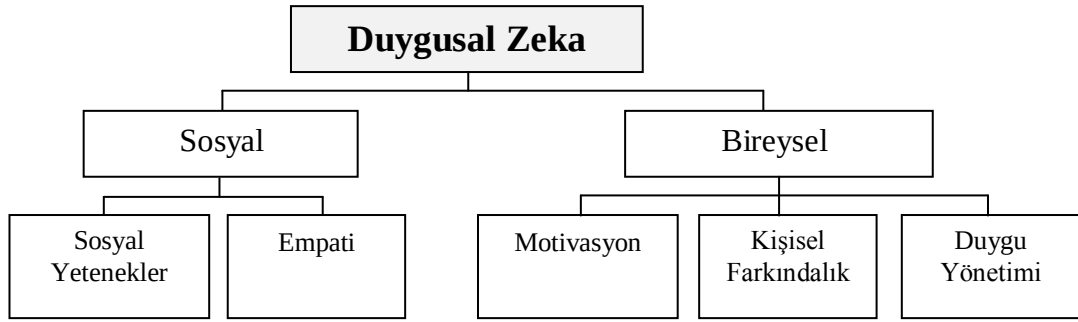
Genel Ruh Hali: Bu boyut yaşama bakış açısını, yaşamdan duyulan mutluluğu, alınan zevki ve iyimser bir ruh hali içinde olabilmeyi içermektedir (Turan, 2011).

2.2.3. Daniel Goleman Duygusal Zeka Modeli

Goleman'ın duygusal zeka modeli beş temel boyuttan oluşmaktadır: Kişinin kendi duygularının farkında olması, kişinin kendi duygularını yönetebilmesi, empati kurabilme, kişinin kendini motive edebilmesi ve sosyal beceriler (Gürbüz ve Yüksel, 2008; Turan, 1999). Şekil 2.4'te bu boyutlar görülmektedir.

1-Duygularının Farkında Olma: Bireyin içgörü kazanabilmesi ve kendini anlayabilmesi için duygularının her an farkında olması çok önemli bir gerekliliktir. Belirli bir durumda ya da anda ne hissettiğinin farkına varabilmek duygusal zekanın temelini oluşturmaktadır. Duygularını tanıyan kişiler, ruh hallerinin farkındadırlar ve kişisel karar gerektiren konularda daha sağlıklı kararlar verebilirler.

2-Duyguları Yönetebilme: Duygularını yönetebilme, farkına varılan duygularla uygun biçimde başa çıkabilmeyi ifade etmektedir. Bu yeteneği zayıf olan kişiler sürekli huzursuzlukla mücadele ederken, kuvvetli olanlar ise hayatın tatsız sürprizlerine ve tersliklerine karşı daha kolay toparlanabilmektedir.



Şekil 2.4: Goleman Duygusal Zeka Modeli

3-Empati Kurabilme: Empati, bir kişinin kendisini karşısındakinin yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakması, o kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlaması, hissetmesi ve ona iletmesidir. Başkalarının duygularını fark edebilmek, neye ihtiyacı olduklarını, ne istediklerini gösteren sinyallere karşı duyarlı olmak duygusal zekanın vazgeçilmez özelliklerinden bir diğeridir.

4-Kendini Motive Etme: Bireyin kendini motive edebilmesi için öncelikle duygularını bir amaç etrafında toplayabilmesi gerekir. Kendi kendini motive edebilen kişiler yaptıkları işlerde daha üretken ve etkili olurlar.

5-Sosyal Beceriler: Duygusal zekanın bir diğer özelliği de diğer insanlarla olan ilişkileri yönetebilmektir. Bu yetenekler popüler olmanın, liderliğin, kişiler arası etkililiğin altında yatan unsurlardır.

2.3. Duygusal Zeka Ölçekleri

Duygusal zekayı ölçmek için farklı araştırmacılar tarafından geliştirilmiş pek çok ölçek bulunmaktadır. Bu çalışmada Wong and Law tarafından geliştirilmiş olan Wong-Law Duygusal Zeka Ölçeği (WL-DZÖ) kullanılmıştır. Bu nedenle sadece Wong –Law Duygusal Zeka Ölçeği ile ilgili detaylı bilgiye yer verilmiştir. Tablo 2.1’de bir listesi verilen diğer ölçeklerle ilgili detaylı bilgiye ise Eröz’ün (2011) çalışmasından ulaşılabilir.

Tablo 2.1: Duygusal Zeka Ölçekleri

- Mayer-Salovey'in Duygusal Zeka Modelinin Ölçümü (MEIS-MSCEIT)
- Bar-On'un Duygusal Zeka Modelinin Ölçümü (EQ-i)
- Goleman'ın Duygusal Zeka Modelinin Ölçümü (ECI)
- Cooper- Sawaf'ın Duygusal Zeka Modelinin Ölçümü (EQ-Map)
- Duygusal Zeka Değerlendirmesi (The Emotional Intelligence Appraisal-EIA)
- İş Profili Anketi (Work Profile Questionnaire-WPQEİ)
- Genos Duygusal Zeka Envanteri (Genos Emotional Intelligence Inventory - Genos EI)
- Duygusal Farkındalık Ölçeği Düzeyi (Levels Of Emotional Awareness Scale- LEAS)
- Schutte Kendini Değerlendirme Duygusal Zeka Testi (Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test-SSREIT)
- Davranış-Meta-Ruh Hali Ölçeği (Trait-Meta-Mood Scale -TMMS)
- Uluslararası Kişilik Özelliği Maddeleri Havuzunu Temel Almış Duygusal Zeka Ölçeği (Emotional Intelligence-Based IPIP-Scales-EI-IPIP)
- Duygusal Zeka Öz Düzenleme Ölçeği (Emotional Intelligence Self Regulation Scale-EISRS)
- Dulewicz-Higgs Duygusal Zeka Anketi (Dulewicz-Higgs Emotional Intelligence Questionnaire DHEIQ)
- Sjöberg Kişilik Test Bataryası Duygusal Zeka Ölçeği (Sjöberg Personality Test Battery EI Scale)
- Tapia Duygusal Zeka Envanteri (Tapia Emotional Intelligence Inventory-TEII)
- Çalışma Grubu Duygusal Zeka Profili (Workgroup Emotional Intelligence Profile -WEIP-3)
- Duygusal Zeka Ölçeği (Emotional Intelligence Scales-EIS)
- Wong-Law Duygusal Zeka Ölçeği (Wong-Law Emotional Intelligence Scales- WLEIS)
- Lioussine Duygusal Zeka Anketi (Lioussine Emotional Intelligence Questionnaire-LEIQ)
- Tüketici Duygusal Zeka Ölçeği (Consumer Emotional Intelligence Scale-CEIS)
- Kendini Değerlendirme Duygusal Zeka Ölçeği (Self-Rated Emotional Intelligence Scale-SREIS)
- Duygu Algılama Stili Ölçeği (Style In the Perception Of Affect Scale-SIPOAS) Teis (TEIS)
- Karakter Duygusal Zeka Anketi (Trait Emotional Intelligence Questionnaire- TEIQUE)

Wong and Law (2002) yapmış oldukları araştırmada örgütlerde kullanılmak üzere yeni bir duygusal zeka ölçeği geliştirmiştir. Ölçeklerini Mayer and Salovey (1997) dört bileşenli duygusal zeka modelini temel alarak oluşturmuşlardır (Wong and Law, 2002). Duygusal zeka ölçeklerinin bir kısmının çok uzun testlerden oluşması araştırmalarda bu testlerin uygulanabilirliğini oldukça zorlaştırmıştır. Wong and Law az sayıda test ile duygusal zekayı ve alt boyutlarını ölçmeyi amaçlamıştır (Aslan ve Erkuş, 2008). Wong-Law duygusal zeka ölçeği 16 maddeden oluşmakta ve aşağıda verilen boyutları ölçmektedir (Wong and Law, 2002).

1.Kendi duygularını değerlendirme (self emotional appraisal [SEA]): Bu boyut bireyin duygularını anlama ve bu duyguları doğal bir şekilde ifade edebilme yeteneği ile ilgilidir. Duygusal zekanın bu boyutunda yüksek kabiliyete sahip kişiler bu özelliği düşük diğer kişilere kıyasla daha önceden kendi duygularını algılayıp tanıyacaktır (örn. “Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim”).

2.Başkalarının duygularını değerlendirme (others’ emotional appraisal [OEA]) : Bireyin etrafındaki kişilerin duygularını algılaması ve anlaması boyutun temel özelliğidir. Bu yeteneği yüksek olan kişiler başkalarının duygu ve hislerini anlamada hassastırlar, empati kabiliyetleri gelişmiştir (örn. “Diğer insanların duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim”).

3.Duyguları yönetme (regulation of emotion [ROE]) : Bireyin duygularını düzenleme ve yönetme becerisi onun psikolojik olarak zor bir durumdan hızlı bir şekilde kurtulmasına ve toparlanmasına imkan sağlar (örn. “Öfkemi kontrol edebilir ve zorlukların üstesinden rasyonel biçimde gelebilirim”).

4.Duyguları Kullanma (use of emotion [UOE]) : Bu boyut bireyin duygularını yapıcı (olumlu) faaliyetlerde ve kişisel performansını artırmada kullanması ile ilgilidir (örn. “Her zaman kendime hedefler koyarım ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım”).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Tanımlanması

Son yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan birçok araştırma ÖVD'nin örgütlerin yaşamındaki önemine yönelik olmuştur. Çünkü globalleşen dünya örgütler arası rekabeti artırmakla beraber hızla değişen çevrede tutunabilmeyi ve bu değişimlere adapte olabilmeyi zorunlu hale getirmiştir. Bu durum örgütsel başarının çekirdeğini oluşturan çalışanların, böylesi bir rekabet ortamında karşılıklı dayanışma içinde çalışmalarını gerekli kılmıştır. Ayrıca çalışanların örgütün başarısı ve etkinliği için görevlerinin ötesinde istekle ve azimle örgüte katkıda bulunmaları ihtiyacını doğurmuştur (Chin et al. 2011). Bu nedenle ÖVD yönetimin birçok fonksiyonunda gittikçe önem kazanmış liderlik, strateji yönetimi, insan kaynakları yönetimi gibi birçok alanda hızla gelişmeye başlamıştır (Lo and Ramayah, 2009).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk olarak 1983 yılında Organ ve Bateman tarafından kullanılarak işletme yazınına girmiştir (Yılmaz, 2010). Daha sonra yapılan çalışmalarda, Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışını “Biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, isteğe ve gönüllük esasına dayalı yani zorlayıcı olmayan, örgütün fonksiyonlarının etkili bir şekilde işlenmesini sağlayan bireysel davranışlardır” şeklinde tanımlamıştır.

Modassir and Singh (2008)'e göre, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların birbirlerine yardımcı olma ve olağan iş tanımlarının ötesine geçme istekliliği davranışı olmakla beraber, örgütün yararı için kendi kişisel çıkarlarını ikinci plana atma ve örgütün faaliyetleri ve misyonu için yürekten ilgi gösterme davranışlarıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel olarak iki ortak niteliği vardır; birincisi bu davranışlar doğrudan zorla yaptırılamazlar (örneğin, bireyin işinin bir parçası olarak talep edilemezler), ikincisi vatandaşlık davranışları örgütün başarılı olmak için işgücünden ihtiyaç duyduğu özel veya ekstra çabayı temsil eder.

ÖVD'ye göre, çalışanlar, örgütün belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, görevlerini kendilerinden beklenenden daha iyi bir şekilde yerine getirerek örgüte katkı sağlamaktadır (Salarzahi et al. 2011).

ÖVD bir örgütün içinde bulunduğu sosyal, psikolojik veya çevresel şartları destekleyen çalışan eylemleridir, fakat biçimsel iş gereklerinin bir parçası değildir. ÖVD bunun yanı sıra örgütün değişimlere adapte olması ve çalışanlarının işbirliği yapmasına olanak sağlayarak örgütün üretkenliğine katkı sağlamaktadır (O'Brien, 2008).

ÖVD aynı zamanda çalışanların iş tanımlarında zorunlu tutulan görevlerinin ötesine geçme davranışı olduğu için ekstra rol davranışı olarak da adlandırılmaktadır. Ekstra rol davranışı, belirli rol gereklerinin ötesinde olan, ödül sistemi tarafından tanımlanmayan ve örgüte yapılan bireysel katkılar anlamına gelmektedir (Lo and Ramayah, 2009). Yani yapılmadığı zaman ceza gerektirmeyen, yapıldığı zaman da doğrudan ödüllendirilmeyen kişisel tercihe bağlı davranışlardır (Yücel ve Samancı, 2009).

Acar (2006)'ya göre; ekstra-rol davranışları örgütsel etkinliği arttıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği içermektedir. Ekstra-rol davranışına örnek olarak, yeni katılan çalışanların işe alıştırılması, bu çalışanlara yardım edilmesi ve müşterilere dostça davranılması gibi davranışlar gösterilebilir. Bu nedenle bu tür davranışlar “görev üstlenme” olarak da adlandırılmaktadır.

3.2. Bireyler Arası ve Örgütsel Boyutta Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

McNeely and Meglino (1994), örgütsel vatandaşlık davranışını amaçlanan faydaya yönelik olarak iki kategoriye ayırmıştır. Birincisi, diğer bireylere yardım etmek şeklinde (örn., problemi olan bir iş arkadaşına yardımcı olma), ikincisi ise örgüte yardım etmek şeklinde (örn., bir şeyleri iyileştirmek için fikirler önermek) tasarlanmıştır. Mesela, empati bireye yönelik ÖVD ile ilişkilendirilirken, adalet algısı

ise sadece örgüte yönelik ÖVD ile ilişkilendirilmiştir. Buna göre, adil bir şekilde muamele gördüğünü hisseden çalışanlar örgüte yardım etme eğiliminde olurken, empatik olan insanlar, bireylere yardım etme eğiliminde olmaktadır. Görüldüğü gibi, ilişkilerin değişen bu şekilleri, ÖVD'nin söz konusu iki biçiminin birbirinden ayrık olduğuna işaret etmektedir.

Organ ve arkadaşları da benzer bir biçimde ÖVD için, bireyler arası boyut (ÖVD-B) ve örgütsel boyut (ÖVD-Ö) olmak üzere, iki boyut bildirmiştir. Bu sınıflandırma hedef davranışların temeli üzerine yani, örgüt çalışanlarına ve örgütün bütününe yönelik olarak formüle edilmiştir. Örneğin, iş arkadaşına yardım etmek için gönüllü olmak, bireysel boyuta (ÖVD-B) ve örgüt dışındaki kişilere örgütü övmek, örgütsel boyuta (ÖVD-Ö) örnek olarak verilebilir. Her ne kadar daha ayrıntılı ÖVD sınıflandırmaları sonradan geliştirilmiş olsa da, ÖVD'nin orijinal bu iki boyutu, daha karmaşık modellerin temelini oluşturma eğilimindedir (Dalal, 2005).

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile ilgili yapılan farklı araştırmalarda farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmüştür (Podsakoff et al. 2000). Bu araştırmalarda genellikle Organ (1988)'in, beş boyuttan oluşan tanımlamasından yararlanılmıştır. Bahsedilen boyutlar; vicdanlılık, nezaket, sivil erdem, centilmenlik ve özgecilik boyutlarıdır (bkz. Şekil 3.1).

3.3.1. Vicdanlılık (Conscientiousness)

Bireyin düzenli, sorumlu ve çalışkan olduğunu ifade eder. Organ(1988)'e göre vicdanlılık, çalışanların formel iş gereklerini aşarak uzun süreler çalışması veya görevlerine ek olarak gönüllü işler yapması gibi işine adanmışlık durumudur. İşgörenin, örgütün kurallarını ve düzenlemelerini kabul ederek bunları içselleştirmesi, hiç kimse onu izlemese ve denetlemese bile bunlara tam anlamıyla uymasını ifade etmektedir (Çelik ve Ünal, 2013).

Bu davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmesinin nedeni, örgütlerin çalışanlarından beklediği kural, düzenleme ve süreçlere pek çok çalışanın tam anlamıyla riayet etmemesidir. Bunun yanında bu konularda oldukça hassas davranan, işe devamlılık konusunda diğer çalışanlara nazaran fazladan çaba gösteren, önemsiz hastalıklarını bahane etmeden işine gelmeye devam eden çalışanların bu tür faydacı davranışları ÖVD'nin vicdanlılık boyutuna örnektir (Kaygısız, 2013). Örnek olarak gösterilebilecek diğer davranışlar, örgüt üyelerinin kötü hava şartlarında bile işlerine zamanında gelmeye çaba harcamaları, çay, kahve molalarını ve yemek aralarını dikkatli kullanmaları, toplantılara düzenli olarak katılmaları bu davranışa örnek olarak gösterilebilecek diğer davranışlardır (İçerli ve Yıldırım, 2012). (örn. “Yemek ve dinlenme aralarını uzatmamak”).

3.3.2. Nezaket (Courtesy)

İlk defa Organ tarafından dile getirilmiş ve tanımlanmıştır. Nezaket, çalışanların sahip oldukları hak ve ayrıcalıklara saygılı olmayı, iş yükümlülükleri nedeniyle sürekli etkileşim içinde bulundukları için birbirlerini işleri ile ilgili kararlardan haberdar etmeyi ve önemli konularla ilgili bilgi vermeyi ifade etmektedir (Ünal ve Çelik, 2013). Diğer bir deyişle, çalışanların işbirliğinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirmesiyle ilgilidir (Yılmaz, 2010). Başkalarının işlerini etkileyecek hareketler yapmadan veya kararlar almadan önce, çalışanları bilgilendirmeye dayanan davranışlar sergileme nezaket tabanlı bilgilendirme olarak görülebilir. Bu özelliği ile nezaket, örgütsel sorunları ortaya çıkmadan önce önlemede önemli bir rol oynar, ayrıca zamanın etkili ve yapıcı bir biçimde kullanılmasına da yardımcı olur (Sezgin, 2005). (örn. “Karar vermeden önce etkilenebilecek iş arkadaşlarına danışmak”).

3.3.3. Sivil Erdem (Civic Virtue)

ÖVD'nin üçüncü boyutu olan sivil erdem, çalışanların örgüte en üst düzeydeki aktif katılımını ve bağlılığını ifade etmektedir. Örgütsel sorunların çözümü için gönüllü olarak yönetime katılma, örgüt stratejisiyle ilgili görüş bildirme, örgüt için tehdit oluşturan tehlikeleri fırsata dönüştürme, örgüte katkı sağlayan faaliyetlerde

bulunma gibi davranışlar bu boyutun özellikleridir (Demirel vd. 2012).(örn. “Kurumun imajına katkı sağlayan çalışmalara katılmak”).



Şekil 3.1: Organ’ın Örgütsel Vatandaşlık Davranış Boyutları

3.3.4. Centilmenlik (Sportsmanship)

Gönüllülük ve sportmenlik olarak da ifade edilen centilmenlik, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları sıkıntıları ve kendilerine verilen cezaları hoşgörüyle karşılamaları anlamına gelir (Podsakoff et al. 2000). Bu boyutta sorunları problem etmeden, işin olumsuz taraflarını görmek yerine olumlu çabalar üzerinde odaklanılarak olumlu bir bakış açısı benimsenmiş olunur (Sezgin, 2005). Yani, olumsuz davranış göstermekten kaçınma eylemidir. (örn. “İş ortamındaki sorunları sürekli olarak dile getirmemek”).

3.3.5. Özgecilik (Altruism)

Bazı çalışmalarda yardımlaşma olarak da anılır. Özgecilik genel olarak, çalışanların sorunlar karşısında iş arkadaşlarına dostça ve gönüllü olarak yardım etmesini ifade etmektedir (Salarzahi et al. 2011). Özgecilik ile vicdanlılık arasındaki en belirgin fark, özgeciliğe çalışanlar iş arkadaşlarına yardım etmek üzere davranışta bulunurlar; vicdanlılıkta ise, belirli bir iş arkadaşına değil genel olarak örgüte yarar sağlamak üzere davranışta bulunurlar (Kaygısız, 2013). Tecrübeli bir yöneticinin, işe yeni başlayan bir yöneticiye, iş gereklerinde yer almamasına rağmen işin kurallarını öğretmesi vicdanlılık boyutuna örnek olarak gösterilebilecek bir davranıştır (Yılmaz, 2010). (örn. “Çalışma arkadaşlarına gerektiğinde görevlerinde yardımcı olmak”).

4. ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR

4.1. “Üretkenlik Karşiti Davranışlar” Kavramının Tanımı ve Benzer Kavramlar

İş yeri bireyler tarafından değişik davranışların sergilendiği ve bu davranışların hem bireyler hem de örgütün bütünü üzerinde değişik etkilerinin olduğu bir ortamdır. Bu tip davranışlar genellikle örgüt normlarının kapsamı içinde yer alır (Appelbaum et al. 2007). Örgüt normları, bir örgütte çalışan bireylere hareketlerinde rehberlik eden ve genel olarak kabul edilen davranışları içermektedir. Örneğin; sadakat, giyim, performans, ödül paylaşımında adalet, eşitlik ve sosyal sorumluluklar örgütte yer alan tipik bazı normlardır (Ceylan, 2011).

Örgütlerde zaman zaman örgütsel norm ve değerlere ters düşen davranışlar sergilenmektedir. Örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve planlı olarak gerçekleştirilen bu davranışlar, örgütün işleyişine amaç ve hedeflerine engel oluşturacak niteliktedir (Demirel, 2009). Bununla birlikte, iş davranışları örgütün normlarının dışına çıktığı zaman, bu zararlı davranışların sonuçları örgütün karar verme süreçlerini, üretkenliğini ve finansal maliyetlerini yani örgütün bütününe etkileyecek kadar geniş kapsamlı olmaktadır (Appelbaum et al. 2007).

Araştırmacıların bu konu üzerinde yaptıkları çalışmalarda bu tarz davranışlara farklı tanımlamalar yaptıkları görülmektedir. Örneğin; saldırgan davranış (Neuman and Baron, 1998), antisosyal davranış (Giacaloneve Greenberg, 1997), üretkenlik karşiti davranış (Fox and Spector, 1999), misilleme davranış (Skarlicki and Folger, 1997), intikam (revenge) (Bies, Tripp, and Kramer, 1997), sapkın davranış (Hollinger, 1986; Robinson and Bennett, 1995), zorbalık (Hoel, Rayner and Cooper, 1999), duygusal istismar (Keashly, 1998), ve psikolojik taciz (Zapf, Knorz, and Kulla, 1996).

Robinson and Bennett (1995) iş yerinde sapkın davranışı, çalışanların isteyerek örgütün normlarını ihlal etmesi ve böyle yaparak örgütün refahını veya örgütün diğer

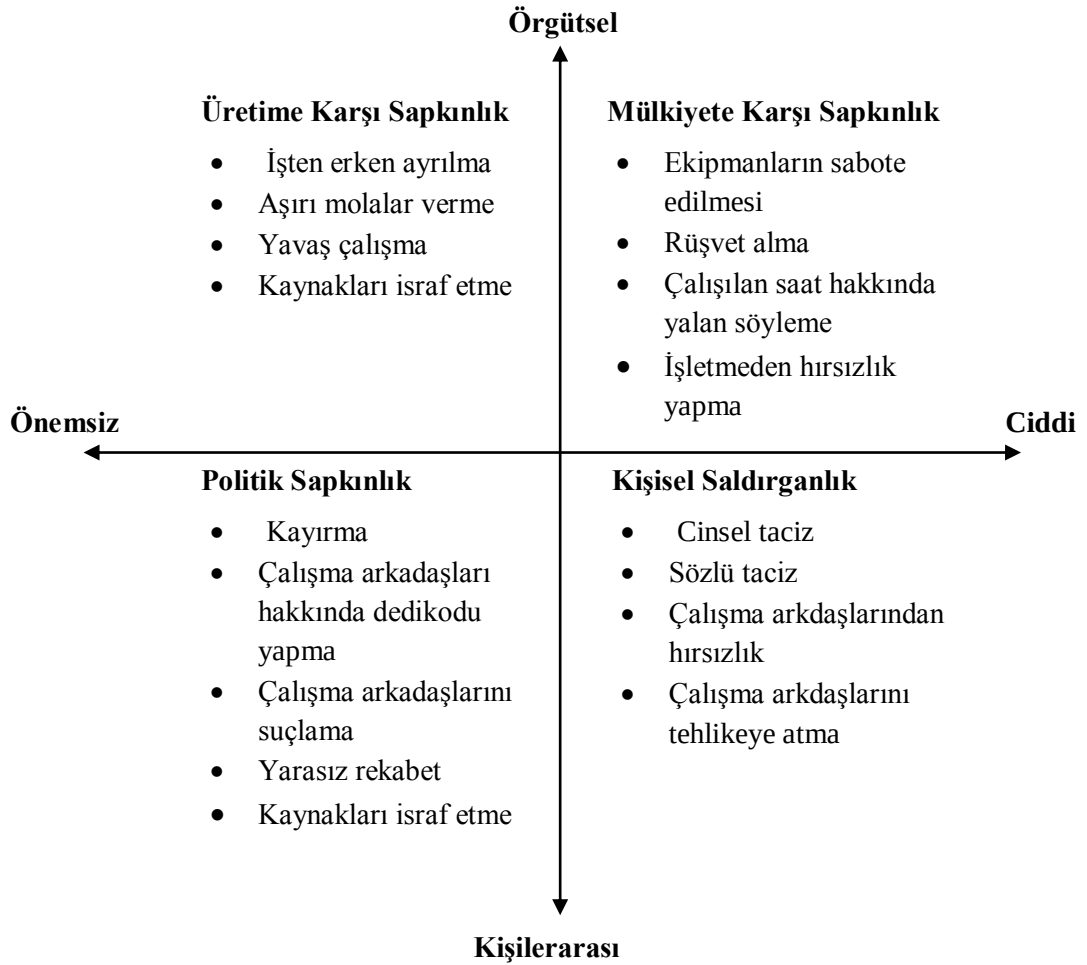
üyelerini tehdit altına alma davranışları şeklinde tanımlamaktadır. Benzer bir tanıma göre; üretkenlik karşıtı iş davranışı, örgütü ve örgüt üyelerine zarar vermeyi amaçlayan davranışlardır (Spector ve Fox, 2002). Bu zararlı davranışlar, örgüt ve çalışanlarına bilinçli ve sistematik olarak kasıtlı yapılır.

Çalışanlar tarafından örgütsel çıkarların göz ardı edilmesi veya örgütsel çıkarların korunmasına yönelik kötü niyetli olmaları üretkenlik karşıtı davranışların temelini oluşturmaktadır (Demirel, 2009). Bu davranışlara örnek olarak; örgütte hırsızlık, taciz, bilgiyi kötüye kullanma, kaba davranma ve saldırganlık, işten kaçma, fiziksel saldırganlık, hakaret, sabotaj vb. davranışlar verilebilir (Spector and Fox, 2002; Jensen and Patel, 2011).

4.2. Bireyler Arası ve Örgütsel Boyutta Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

Üretkenlik karşıtı davranışlar, bireylere veya örgüte yönelik olarak, ya da her ikisini hedef alarak yapılır. Bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar, çalışanların kendi aralarındaki kötü niyetli ilişkilerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum bireyin bastırılmış duygularının ortaya çıkması sonucu gerçekleşmektedir ve onu kötü niyetli davranmaya sevk etmektedir (Demirel, 2009). Bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışlar, alay etmek, kırıncı sözler söylemek, etnik, dini veya ırkçı söylemlerde bulunmak, hakaret etmek, utandırmak gibi davranışlar olarak görülmektedir (Bennett and Robinson, 2000).

Örgütsel boyutta üretkenlik karşıtı davranışlar, örgütün bütününe amaç ve hedeflerine yönelik olarak zarar verici olumsuz davranışlardır (Demirel, 2009). Bu davranışlar, örgütün mal ve eşyalarını kötüye kullanma veya yok etme, işi bilerek yanlış veya hatalı yapma, işyerine ait bir eşyayı izinsiz alma, üstünün talimatlarına uymama, geri çekilme (örn; hasta olmadığı halde hastayım diyerek işe gitmeme), işle ilgili problemleri üstüne bildirmeme davranışları olarak görülmektedir (Spector, Fox and Domagalski, 2006; Robinson and Bennett, 1995).



Şekil 4.1: Üretkenlik Karşıtı Davranışların Sınıflandırılması

Robinson ve Bennett tarafından geliştirilen üretkenlik karşıtı iş davranışı sınıflandırmasının temelini kişilere ve örgüte yönelik sergilenen ciddi ve önemsiz davranışlar oluşturmaktadır. Bu davranışlar üretime karşı sapkınlık, mülkiyete karşı sapkınlık, politik sapkınlık ve kişisel saldırganlık başlıkları altında dört türde sınıflanabilmektedir. Örneğin, bireye yönelik sergilenen cinsel taciz davranışı, çalışma arkadaşları hakkında dedikodu yapma davranışına göre daha ciddi boyutta üretkenlik karşıtı davranış olarak görülmektedir. Aynı şekilde, örgüte yönelik sergilenen işten erken ayrılma davranışı, rüşvet alma davranışına göre daha az önem arz eden bir üretkenlik karşıtı davranıştır (bkz. Şekil 4.1). Robinson ve Bennett bu sınıflandırmaya dayanarak, örgüte karşı sapkınlığı ölçen 12 maddelik ve kişiler arası sapkınlığı ölçen 7 maddelik ayrı ölçekler geliştirmişlerdir.

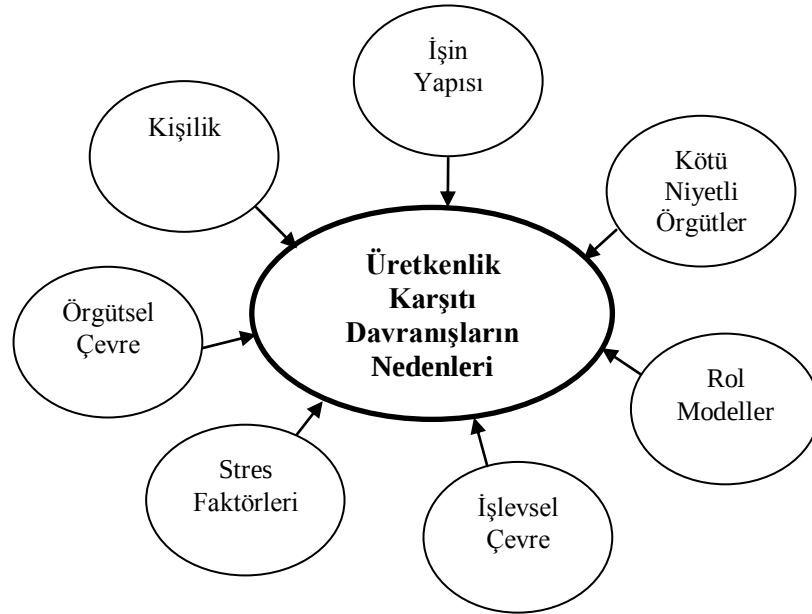
4.3. Örgütlerde Yaygın Olarak Karşılaşılan Üretkenlik Karşıtı Davranışlar

Örgütlerde yaygın olarak karşılaşılan üretkenlik karşıtı davranışlar, on bir kategoriye ayrılmıştır (Cullen and Sackett, 2003; Seçer ve Seçer, 2007):

- Hırsızlık ve benzer davranışlar (nakit para veya eşya alma, mal ve hizmeti hediye etme).
- Örgütün mal varlığına zarar verme (üretimi sabote etme).
- Bilgiyi kötüye kullanma (gizli bilgileri açığa çıkarma, kayıtları tahrip etme).
- Kaynakları ve zamanı kötüye kullanma (zamanı boşa harcama, iş saatleri içinde özel işlerine zaman ayırma, zaman kartlarını değiştirme).
- Tehlikeli davranışlar (iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması, güvenlik prosedürlerini takip etmeme, güvenlik prosedürlerini öğrenmeme).
- İşe devamsızlık (mazeretsiz işyerinde bulunmama veya geç kalma, hastalık izninin kötüye kullanımı).
- İş kalitesinin düşüklüğü (kasıtlı olarak işi yavaş ve özensiz yapma).
- Alkol kullanımı (işyerinde alkol kullanma, alkolün etkisinde iken işe gelme).
- Madde bağımlılığı (işyerinde uyuşturucu bulundurma, kullanma veya satma).
- Uygunsuz sözlü eylemler (müşteri ile tartışmak, iş arkadaşlarını sözlü olarak taciz etmek).
- Uygunsuz fiziksel eylemler (iş arkadaşına fiziksel saldırı, cinsel içerikli fiziksel taciz).

4.4. Üretkenlik Karşıtı Davranışların Nedenleri

Appelbaum et al. (2007) 'ye göre bireylerin üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesi için pek çok neden varken bunların en önemlisi içinde bulundukları örgütlerin böylesi davranışları desteklemesi veya teşvik etmesidir. Bazı örgütler başarılı olmak için dürüst olmayan ve hilekâr kişileri örgütlerinde barındırarak bu tip zararlı davranışlara zemin hazırlamaktadır (bkz. Şekil 4.2). Bir diğer faktör, örgüt içinde üretkenlik karşıtı davranış sergileyen rol modellerin olmasıdır. Bir grup içerisinde üretkenlik karşıtı davranış gösteren bireylerin olması diğer üyelerin bu davranışlardan etkilenmesine neden olmaktadır. Bu durum bireylerin modelde gözlemlediği davranışı eyleme dönüştürme olasılığını artırmaktadır.



Şekil 4.2: Üretkenlik Karşıtı Davranışların Nedenleri

Üretkenlik karşıtı davranışı etkileyen faktörlerin içinde işin yapısı ve örgütün işlevsel çevresi de yer almaktadır. Buna göre, bireyin yaptığı iş onun bu tarz davranışlar sergilemesini önemli ölçüde etkilemektedir. Birey çok yüksek ahlaki standartlara sahip olsa bile, yapılan işin karakteri onun üretkenlik karşıtı davranışlar göstermesine neden olabilmektedir.

Örgütsel çevre ve örgütsel stres faktörleri çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlar göstermelerine neden olan bir diğer faktördür. Örneğin, çalışanlar üzerindeki kontrol eksikliği, örgütün başarısızlığı, kural ihlallerinde yaptırım gücünün az olması, örgütsel değişimler işten çıkarılma korkusu gibi etkenler bireyleri bu davranışlara yönlendirebilir.

Son olarak bireyin kişiliği üretkenlik karşıtı davranışlar göstermesinde önemli bir rol oynamaktadır. Mesela; tip A kişiliğe sahip bireyler veya sapmaya yatkın bireyler risk almaya daha çok eğilimlidir. Çünkü A tipi kişiliğe sahip olanlar engellenme durumunda saldırgan, kolayca düşman olabilen ve kolayca kızabilen kişilerdir (Ceylan, 2011).

5. DUYGUSAL ZEKANIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİLERİ

5.1. Duygusal Zeka ve ÖVD İlişkisi

Bireyler iyi ruh hallerine sahip oldukları zaman bu ruh halini sürdürmek için bu durumu destekleyici davranışlar gösterirler. Örneğin, birey yardımseverlik davranışı gösterdiğinde kendini iyi hissediyorsa bu davranışı göstermeye devam eder. Bu da pozitif duyguların bu tip davranışları desteklediğini gösterir (Spector and Fox, 2002).

Turnipseed and Vandewaa (2012)'ye göre, duygusal zekası yüksek bireyler, duygularını tanıma, yorumlama ve ifade etmede oldukça yeteneklidir. Örgütsel anlamda, duygusal zekası yüksek çalışanlar düşük olanlara göre, örgütsel uyarınları doğru bir şekilde algılayıp, yorumlayabilir ve örgütsel ortamda farklı davranışlar sergileyebilir, mesela, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi. Duyguları doğru algılayan çalışan, iş arkadaşlarının duygularını doğru bir şekilde tanıyıp anlayabilir. İş arkadaşının yardıma ihtiyacı varsa bunu görüp ona yardım etme ihtiyacı hissedebilir. Aynı şekilde, çalışma arkadaşlarını gözlemleyen bir çalışan empati kurarak, arkadaşının ihtiyaçlarını ve problemlerini anlayarak ekstra rol davranışı yani ÖVD göstererek ona yardımcı olmaya çalışır.

Duygularını kullanmasını bilen bir çalışan, negatif ve pozitif ruh halleri arasında hızlı bir geçiş yaparak iş arkadaşlarının hislerine uygun bir şekilde cevap verir. Örneğin, iş arkadaşı üzgün ve kötü bir ruh halinde ise duruma göre davranır, onunla etkileşime geçmek ve ona yardım etmek için uygun zamanı bekler veya mutlu olması için arkadaşına yardım eder.

Duygularını yönetme noktasında yetenekli olan çalışanlar iş ortamlarında duygularını daha iyi yöneterek kontrollerini daha az kaybederler. Bu tip çalışanlar duygularının gücünü kullanarak arzu edilen sonuçlara ulaşmak ve başarmak için çaba

gösterirler. Örgütsel bazda, örgütün hedef ve amaçlarında duygularını etkin bir şekilde kullanabilirler.

Duygusal zekası yüksek bir birey, kendini ve diğer insanları anlamada, bir şeyleri dengede tutmada, neyin kendisi için önemli olduğunu anlamada daha köklü bir zekaya sahiptir. Bu bireyler pozitif bakış açısına sahiptirler, yaptıkları işlerde başarılıdır, yüksek performans ve bireysel üretkenlik sergilerler, sonuç olarak kendileri için daha fazla iş tatmini sağlarlar (Modassir and Singh, 2008).

5.2. İlgili Çalışmalar

Duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok çalışma yapılmış ve özellikle son yıllarda araştırmacılar tarafından bu iki kavram gittikçe önem kazanmıştır. Söz konusu kavramların çok fazla ele alınması duygusal zekanın ve vatandaşlık davranışlarının örgütler için arz ettiği önemden kaynaklanmaktadır. Araştırmacılar sadece örgüt ortamlarında değil değişik örneklem grupları üzerinde de araştırmalarını sürdürmüşler ve neticede farklı sonuçlar ortaya çıkarmışlardır.

Jung and Yoon (2012) tarafından yapılan araştırmada duygusal zeka ve alt boyutları (başkalarının duygularını değerlendirme, duyguların kullanılması ve kendi duygularını değerlendirme) ile ÖVD arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken; duyguların yönetimi ve ÖVD arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Özellikle duyguların kullanımı ve kendi duygularını değerlendirme diğer boyutlara nazaran ÖVD'yi daha çok artırmaktadır. Dahası, duyguların kullanımı örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine kendi duygularını değerlendirme boyutundan daha çok etkiye sahiptir. Çalışanların duygularını doğru anlayıp, etkin bir şekilde kullanabilmesi, daha pozitif bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlayarak örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasına da zemin hazırlamaktadır. Araştırmanın sonuçları da bu durumu desteklemektedir.

Duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yapılan başka bir araştırmada ise çalışanların ÖVD'nin alt boyutları olan vicdanlılık, centilmenlik, sivil erdem, nezaket ve yardımseverlik boyutları ile yöneticilerin toplam duygusal zekaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya göre; bir liderin duygusal zekası çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının iki temel faktörüne yön vermektedir. Bu faktörler; ÖVD'nin vicdanlılık ve yardımseverlik boyutlarıdır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, liderlerin duygusal zekaları çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir ve duygu-eksenli bir lider olmak için duygusal zeka önemli bir etkidir. Çünkü duygusal zekası yüksek olan zeki bir lider, kendi duygularını ve çalışanlarının duygularını gözlemleyip anlayabilir. Bu durum çalışanları memnun eder ve bir lider için oldukça önemli olan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine teşvik eder. Eğer çalışanlar liderlerinin kendi ihtiyaçlarını anlayabildiğini görürse örgüt için en iyisini yapmaya çalışır. Lider de çalışanlarını anlayarak, onları daha çok motive edip yönetebilir ve daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini sağlayabilir (Korkmaz ve Arpacı, 2009).

Salarzahi et al. (2011) tarafından yapılan araştırmada bir üniversitenin çalışanlarının duygusal zekaları ile ÖVD'nin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre duygusal zeka ile yardımseverlik, nezaket ve vicdanlılık boyutları ile yüksek düzeyde pozitif korelasyon bulunurken, duygusal zeka ve sivil erdem ile orta düzeyde korelasyon bulunmuştur. Fakat duygusal zeka ve centilmenlik arasında orta düzeyde negatif bir korelasyonun olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu araştırmanın sonuçlarıyla ilgili olarak, duygusal zekası yüksek çalışanlar, problem yaşayan çalışma arkadaşlarına yardım etmeye daha çok meyilli olabilir ve enerjilerinin üstünde performans sergileyebilirler. Kişisel farkındalığı yüksek çalışanlar, kendi yeteneklerini ideal bir şekilde anlayabilir ve hisleri ile ilgili zayıf ve güçlü noktalarını belirleyebilir. Ayrıca, duygusal zekası ve örgütsel vatandaşlık davranışları yüksek çalışanlar en kötü durumlarda bile diğerlerine nazaran çalışmaya devam edebilirler.

Chin et al. (2011) tarafından yapılan bir başka araştırmada orta kademe yönetimin çalışanlarının duygusal zekaları ve ÖVD'leri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmanın sonucunda duygusal zeka ile ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda bir departmanın çalışanlarının duygusal zeka seviyeleri yüksek bulunurken, örgütsel vatandaşlık davranışları düşük bulunmuştur. Başka bir departmanda ise ÖVD oldukça yüksek çıkmıştır. Yapılan araştırma orta kademe yönetimin çalışanlarını kapsasa bile sonuçların departmandan departmana değişebileceği görülmektedir.

Ayrıca yapılan çalışmada duygusal zekanın alt boyutları (duyguları tanıma ve ifade etme, başkalarının duygularını anlama, duyguların bilişsel süreci yönlendirme, duyguları yönetme ve duyguları kontrol etme) ile ÖVD'nin boyutları arasındaki ilişki de incelenmiştir. Neticede, ÖVD'nin yardımseverlik, nezaket ve sivil erdem boyutları ile duygusal zekanın bütün boyutları arasında pozitif yönde korelasyon bulunmuştur. ÖVD'nin vicdanlılık boyutu, duygusal zekanın duyguları tanıma ve ifade etme boyutu hariç diğer bütün boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içindedir. ÖVD'nin centilmenlik boyutu ile duygusal zekanın duyguların bilişsel süreci yönlendirme boyutu hariç diğer bütün boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Buna karşın, Cote and Miners (2006) tarafından çalışanlar üzerinde yapılan benzer bir çalışmada da duygusal zeka ile örgüte yönelik sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD-Ö) arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken; duygusal zekanın bireyler arası yani çalışma arkadaşlarına yönelik olarak gösterilen (ÖVD-B) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Gürbüz ve Yüksel (2008) tarafından yapılan araştırmada işletmelerde çalışan işgörenlerin duygusal zekaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırmada duygusal zeka ile çalışanların ÖVD davranışları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmazken; toplam duygusal zeka ile alt boyutları arasında yüksek düzeyde ve olumlu yönde ilişkiler bulunmaktadır. Bu bulgular, duygusal zeka bileşenlerinin birbirinden bağımsız olmadıklarına işaret etmektedir.

Carmeli and Josman (2006) tarafından yapılan bir diğer araştırmada farklı örgütlerde çalışan bireylerin duygusal zekaları ile ÖVD'leri arasındaki ilişki incelenmiştir. Toplam duygusal zeka ve duygusal zekanın alt boyutları ile ÖVD'leri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Geçen yıl Turnipseed and Vandewaa (2012) tarafından yapılan çalışmada örneklem olarak iki ayrı grup incelenmiştir. Birinci grup üniversite öğrencileri (çalışan ve öğrenci statüsünde) ve ikinci grup profesörlerden oluşmaktadır. Yapılan çalışmada duygusal zekanın alt boyutları; duyguları algılama, duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları yönetme ile ÖVD'nin bireye ve örgüte yönelik boyutları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Öğrencilere yönelik araştırmanın sonucuna göre; duygusal zeka ile ÖVD arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamında yapılan regresyon analizi de bu sonucu güçlü bir şekilde desteklemektedir. Toplam duygusal zeka ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da güçlü bir ilişki bulunmuştur.

İkinci grup olan profesörlerin sonuçları öğrencilerin sonuçlarından oldukça farklı çıkmıştır. Profesörlerin toplam duygusal zekası ve alt boyutları ile bireye yönelik sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Toplam ÖVD, duygusal zekanın alt boyutlarından duyguları algılama boyutu hariç diğerleriyle düşük bir ilişki göstermektedir. Duygusal zeka ile örgüte yönelik ÖVD-Ö arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Ama duygusal zekanın alt boyutu olan duyguları yönetme ile ÖVD'nin örgüte yönelik boyutu arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif ilişkilidir.

Araştırmanın demografik sonuçları profesörlerin yaş ortalamasının öğrencilerinkinin iki katı olduğunu göstermektedir. Ortalama bir profesör üniversitede on yıldan fazla bir çalışma süresine sahip olduğu için profesyonel sosyalleşme için yeterli olabilecek tecrübeye sahiptir. Bunun dışında profesörler eğitim ve tecrübeleriyle homojen bir grup oluşturdukları için öğrenci örneğine göre daha az değişkenlik göstermektedir.

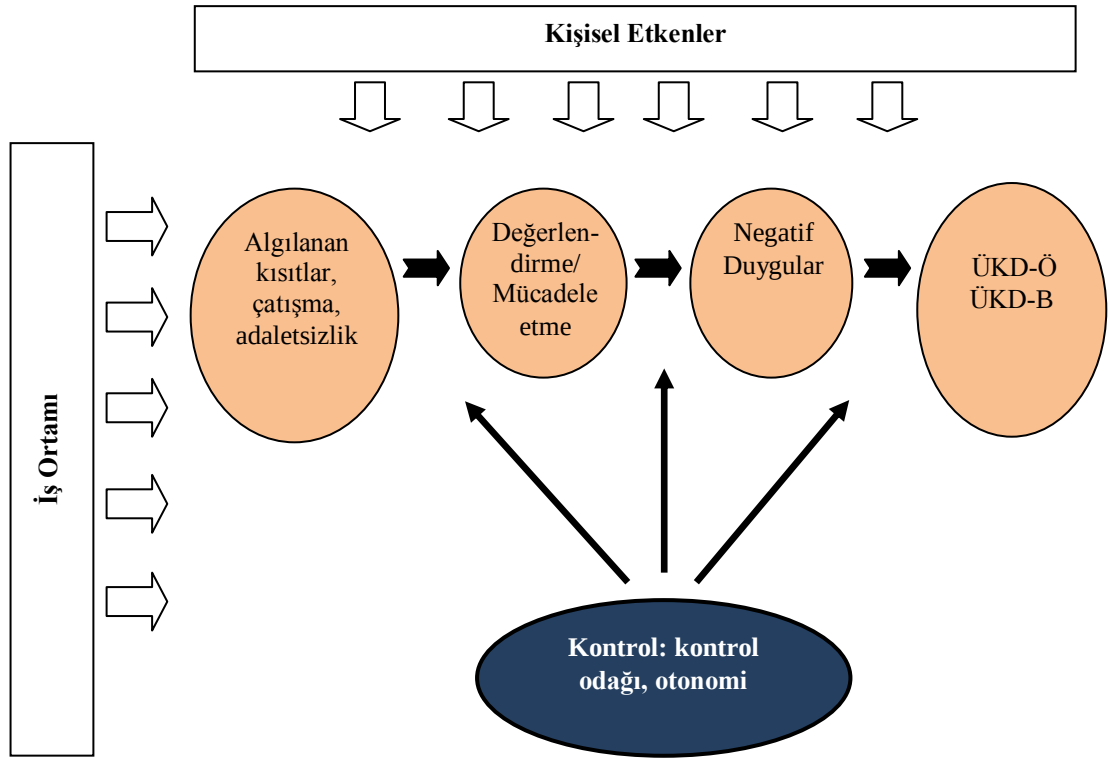
6. DUYGUSAL ZEKANIN ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

6.1. Fox and Spector Duygu Eksenli Üretkenlik Karşiti Davranış Modeli

Fox and Spector (2006) üretkenlik karşiti davranışları duygusal model çerçevesinde açıklamaktadır. Üretkenlik karşiti iş davranışlarını açıklamada iş çevresi ve kişisel faktörlerden hareket eden bu model, algılanan kısıtlamaların, çatışmaların ve adaletsizliğin, birey tarafından değerlendirilmesi ve başa çıkabilme çabası ile beraber olumsuz bir duygu uyandırdığını ileri sürmektedir. Olumsuz bir duyguyu hissetme sürecin sonundaki son adım olan davranışsal tepki vermeye yani üretkenlik karşiti davranışlar sergilemeye neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar durumsal kısıtlamaların, bireyler arası çatışmaların ve algılanan adaletsizliğin negatif duygular ile arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ileri sürmüştür. Bir durum negatif duygulara neden oluyorsa üretkenlik karşiti davranışların sergilenme ihtimalinin artacağı da söz konusudur.

Modele göre kontrol odağı ve otonomi bu sürecin her noktasında etkilidir (bkz. Şekil 6.1). Kontrol odağı, kişinin yaşadığı olayların sorumluluğunu kendi içindeki (örneğin çabaya, iradeye, vb.) veya dışındaki (örneğin şanssızlığa, ortama, başkalarına, vb.) etkenlere yükleme eğilimidir. Kontrol odağı, içsel ve dışsal kontrol odağı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır:

İçsel kontrol odağı; kişinin, kendi davranışları ve sonuçları üzerinde kontrol sahibi olduğuna inancıdır. Dışsal kontrol odağı; kişinin, kendi davranışları ve sonuçları üzerinde kontrol sahibi olmadığına, hayatının ve yaşadığı olayların şanssızlık, başkaları, kader, vb. gibi kendi dışındaki etkenlere bağlı olduğuna olan inancıdır (Web 1).



Şekil 6.1: Duygu Eksenli Üretkenlik Karşıtı Davranış Modeli

İç kontrol odağına sahip bireyler, çevresel uyarıcı ya da değişimlere dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla duyarlılık gösterirler; çevresel koşulları değiştirme konusunda daha fazla adım atarlar. Dış kontrol odağına sahip bireyler, davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendileri tarafından değil de daha çok dış etkenler tarafından belirlendiğine inanırlar. Bu tip bireyler olumsuz bir olayla karşılaştıkları zaman bunu engelleyemeyeceklerini düşünürler, iç kontrol odaklı bireylere oranlara daha fazla kaygı, stres ve depresyon yaşarlar (Basım ve Şeşen, 2006). Bu durum da bireylerde negatif duyguların oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Modele göre bireyin kısıtlamalar, çatışmalar vb. durumları değerlendirmesinde ve sonucunda negatif duygular hissedip ÜKD sergilemesinde içsel ve dışsal kontrol odağının öneminin yadsınamaz olduğu yapılan tanımlamalardan da görülmektedir. İçsel kontrole sahip bireyler stres verici ve zorlayıcı faktörler sonucu oluşan problemleri çözmek için daha yapıcı davranışlar içerisine gireceklerdir ve sürecin sonunda daha az üretkenlik karşıtı davranışlar sergileyecektir (Fox and Spector, 2006).

Süreçte etkili olan bir diğer faktör de otonomidir. Otonomi; bireyin, başkalarının etkisi altında kalmaksızın kendi tercihlerini yapabilme, kendi kararlarını verebilme, kendini yönetebilme yetisidir (Web 1). Yüksek otonomiye sahip bireylerde, çevre üzerinde sağlanan kontrol kaybı ya da algılanan başarısızlık stres yaşamaya neden olabilmektedir. Çünkü yüksek otonomiye sahip insanlar, kişisel başarı ve başarısızlıklara büyük önem verirler (Malak ve Üstün, 2011).

Fox and Spector (2006)'ya göre, örgütsel anlamda otonomi, çalışanların iş ve görevlerini nasıl, ne zaman ve nerede yapacaklarını kontrol edebilme ölçüsüdür. Yüksek otonomili birey, işle ilgili bir problem yaşadığında, iş gerekleri veya şartlar tehdit edici görüldüğünde bu durumları lehine çevireceğine daha çok inanır. Modele göre, otonominin düşük veya yüksek olması, sıkıntılı durumların değerlendirilmesinde ve negatif duyguların oluşarak ÜKD sergilemeye sebebiyet vermesinde önemli rol oynamaktadır.

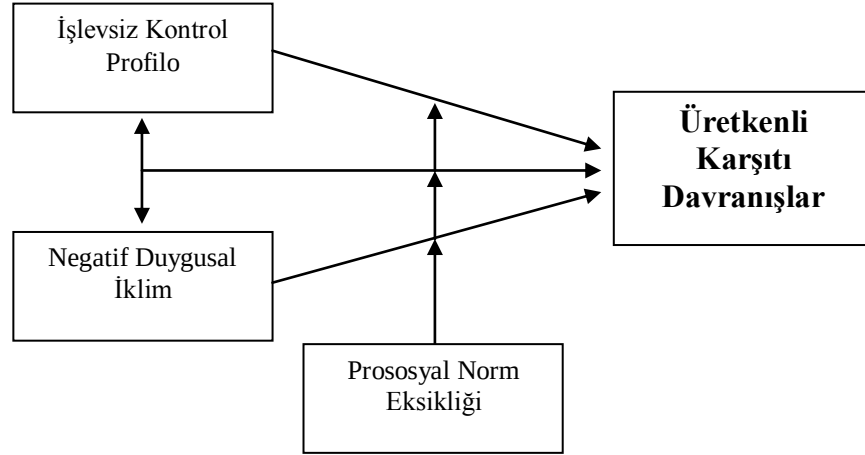
6.2. Edward Levine Duygusal İklim ve Üretkenlik Karşıtı Davranış Modeli

Üretkenlik karşıtı davranışları ve negatif duyguların bu davranışlar üzerindeki etkisine farklı bir bakış açısıyla yaklaşan Edward Levine'nin modeli de Fox and Spector (2006)'nın modeline benzer bir modeldir.

Levine (2010) modelinde duygusal iklimin ve örgütün kontrol profilinin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini ele almıştır (bkz. Şekil 6.2).

Duygusal iklim pozitif olduğunda sosyal etkileri paylaşma ve örgüt üyelerini güçlendirme istekliliği daha fazladır. Aynı zamanda, böyle bir ortamda çalışanlar hem kendi işlerinde hem örgütün hedeflerinde hem de örgütün tüm kademelerinde kararlara katılım için örgüt tarafından davet edilmektedir. Ayrıca modele göre örgütün kontrol profili duygusal iklimin oluşmasında oldukça etkilidir.

Modele göre örgütün işlevini yitirmiş kontrol profili ve negatif duygusal iklim karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Bunlarla beraber örgütte prososyal normlar yetersiz veya eksik ise olumsuz duygular hissetme ile beraber işlevsiz kontrol profili de süreç sonundaki son aşama olan üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemeye yol açmaktadır.



Şekil 6.2: Duygusal iklim ve Kontrol Profiline ÜKD Üzerindeki Etki Modeli

İşlevsel kontrol profili, sahip olunan kontrolün fazla olduğu ve eşit bir şekilde örgütün tüm kademelerinde paylaştırılmış olduğunu ifade etmektedir. Örgütün kontrol profili işlevsel olduğu zaman, çalışanlar kendilerini örgütün etkili ve değerli üyeleri olarak görmektedir. Bu durumda örgütte olumlu duyguların etkisini gösterdiği pozitif duygusal iklim oluşmaktadır.

Levine (1973)'e göre, işlevsel kontrol profili, kontrolü eşit bir şekilde paylaşan grup üyeleri arasında pozitif duygusal bir iklimin oluşmasını sağlamaktadır. Bu durum da grup üyeleri arasında daha fazla dayanışma sağlamakta ve birbirleriyle etkileşimlerinde daha az saldırganlık ve gerilime yol açmaktadır.

İşlevsiz kontrol profili, sahip olunan kontrolün örgütün kademelerinde az olduğu ve dengesiz bir şekilde dağıtıldığını ifade etmektedir. Kontrol profilleri işlevsiz ise, kontrol ve etki paylaşımı sadece bir veya birkaç kademenin elinde tutuluyorsa öfke, endişe, kıskançlık üzüntü gibi duygularla negatif bir ortam oluşmaktadır.

Öfke, kıskançlık, endişe gibi duyguların hakim olduğu negatif bir duygusal ortamda, kontrol merkezileştirilerek örgütün tepesinin elinde tutulmakta ve bu yolla örgütün diğer kademelerinin elindeki inisiyatif alınarak çalışanları bazı haklarından mahrum etme çabası oluşmaktadır. Hatta çalışanlar, kendilerini örgütün işleyişine anlamlı bir katkı yapabilme yetkinliğinden yoksun kişiler olarak hissetmektedirler (Levine, 2010). Bu durum da olumsuz duygular hisseden çalışanların üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme ihtimalini artırmaktadır.

6.3.İlgili çalışmalar

Jung and Yoon (2012) tarafından yapılan araştırmada beş yıldızlı otel çalışanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı davranışları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu çalışma duygusal zekanın üretkenlik karşıtı davranışları azalttığını ileri sürmektedir. Araştırmacılara göre; çalışanların duygusal zekaları olumsuz davranışlarının engellenmesinde önemli rol oynamaktadır. Eğer çalışanların duygusal zekası yüksek ise örgüte yönelik ÜKD'lerinde kayda değer biçimde azalma görülebilir ve böylece duygusal zeka ile ÜKD arasında negatif bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal zekanın alt boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, duyguları kullanma, başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguları yönetme boyutu ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında negatif yönde güçlü bir ilişki görülmüştür. Duyguları yönetme boyutu hariç diğer üç boyutun ÜKD üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Özellikle başkalarının duygularını değerlendirme boyutu ÜKD üzerindeki en büyük negatif etkiye sahip boyuttur. Bu sonuçlar duygusal zekanın ÜKD'yi azalttığına işaret etmektedir.

Bu sonuçlara dayanarak, duygusal zekanın yetersizliği örgüt ortamında olumsuz davranışlara neden olmakla beraber geniş açıdan bakılırsa antisosyal davranışlara da neden olmaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkış nedenlerinden biri de insan ilişkilerindeki karışıklık ve otorite eksikliğidir. Çalışanların duygularını kontrol edemeyip bu tip negatif davranışlar sergilemesi onların sosyal ilişkilerinin bozulmasına yol açabilir. Bu nedenle, örgüt üyelerinin

Üretkenlik karşıtı davranışlarını azaltmak için, örgüt tarafından çalışanlara eğitici programlar veya ödüller verilebilir. Çalışanlar eğitim yolu ile hem kendilerini hem iş arkadaşlarını hem de müşterileri daha iyi anlayıp ona göre davranabilirler.

Bu konuyla ilgili yapılan bir diğer alışma Khalid et al. (2009) tarafından yapılan çalışmadır. Daha önce de belirtildiği gibi üretkenlik karşıtı davranışlar ve buna benzer davranışlar farklı araştırmacılar tarafından farklı isimlendirilmiştir. Bunlardan biri de bu araştırmada tanımlandığı gibi sapkın davranışlardır. Khalid et al. (2009) işletme ğrencilerinin duygusal zekaları ile sapma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğrencilerin duygusal zekaları ile sapma davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca akademik başarıları daha düşük olan bayan öğrenciler yapılan araştırmaya göre daha çok sapkın davranışlar göstermektedir.

Bu sonuçlara göre, duygusal zekası yüksek bireyler düşük olanlara göre kendilerini daha iyi kontrol edebilir ve sapkın davranışlar sergilemekten kaçınırlar. Duygusal zeka skorları yüksek kişiler, daha kaliteli insan ilişkileri kurabilir, akademik performans ve sosyal yeteneklerini artırabilir, stres ve iş ortamının getirilerine karşı daha toleranslı bir eğilim içinde olabilirler. Düşük skorlu çalışanlar ise daha fazla sapkın davranışlar sergileyebilirler.

Deshpande et al. (2005)'in duygusal zekanın ve üretkenlik karşıtı davranışlara etkisini incelemek için yaptığı çalışma oldukça farklıdır. İşletme ğrencileri ve yöneticiler üzerinde yapılan çalışmada her iki grubun duygusal zeka seviyeleri llmştir. rneklemdaki kişiler duygusal zekası yüksek ve düşük grup olmak üzere iki gruba ayrılmışlardır. Bu gruplara üretkenlik karşıtı davranışları içeren 16 adet davranış listesi verilmiş ve kendilerinden etik olmayan bu maddeler için oldukça etik olmayan davranış ve biraz etik olmayan davranış şeklinde 5'li likerte göre değerlendirmeleri istenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal zekası yüksek grup, düşük gruba göre KD'yi ifade eden maddeleri fazlasıyla etik olmayan davranışlar olarak değerlendirmişlerdir. Ayrıca yüksek ve düşük duygusal zekaya sahip grupların

ÜKD'lerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Özellikle duygusal zekanın kendini yönetme, sosyal farkındalık ve sosyal yetenekler boyutları ile ÜKD arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Örneklem grubu olan öğrenciler ve yöneticilerin üretkenlik karşıtı davranışlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar yüksek duygusal zekaya sahip çalışanların çalıştıkları yerlerde daha etik davranışlar sergileyebileceği fikrini desteklemektedir.

Aynı şekilde çalışanlar üzerinde yapılan bir başka araştırmada duygusal zeka ve üretkenlik karşı davranışlar arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Duygusal zekanın alt boyutları olan kendi duygularını değerlendirme, duyguları kullanma, başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguları yönetme boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Devonish and Greenidge, 2010).

Örgütsel sapma davranışının kontrolünde duygusal zekanın rolünü anlatan Demir (2010), araştırmasını otel çalışanları üzerinde yapmıştır. Demir (2010)'un yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre; duygusal zekanın iki boyutu olan duyguların algılanması ve duyguların yönetiminin sapma davranışları üzerinde güçlü bir etkisi vardır. Yapılan regresyon analizi sonucu hem duyguların algılanması hem de duyguların yönetilmesi örgütsel sapma davranışının kontrolünde oldukça etkili olduğunu göstermiştir. Duyguların yönetimi bireylerin kendilerinin ve başkalarının duygularını algılamasında, kullanmasında ve değerlendirmesinde oldukça önemli olduğu için aynı önem sapma davranışı için de geçerlidir. Bu nedenle, sonuçlar duyguların yönetilmesinin sapma davranışının kontrolünde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Sapkın davranışlara yani saldırganlık, öfke, korku gibi olumsuz duygularla başa çıkamayan bireyin işine ve düşünmeye odaklanması oldukça güçleşmektedir. Bu durum örgüte ait olmayı zorlaştırmakta hatta bazı durumlarda imkânsız hale getirmektedir. Duyguların etkin bir şekilde kullanılmaması ve yönetilmemesi sorunların insan beynini meşgul etmesine neden olurken bireyin dikkati ve enerjisi sapma davranışlarına yönelmektedir. Sapma davranışları sonucunda gerek bireyler gerekse örgüt zarar görebilmektedir.

Bireyin istediği bir şeyin kendisinden kaynaklanmayan nedenlerle engellenmesi sapma davranışının nedenlerinden bir diğ eridir. Engellenen birey ö fkeye kapılabilmekte, ö fke saldırganlı ğ a ve sonuçta sapma davranışına dönüşebilmektedir. Ö rgütte hedef alınan kişiler genelde bu davranışları sergileyen kişiler için tehdit oluşturan çalışanlardır.

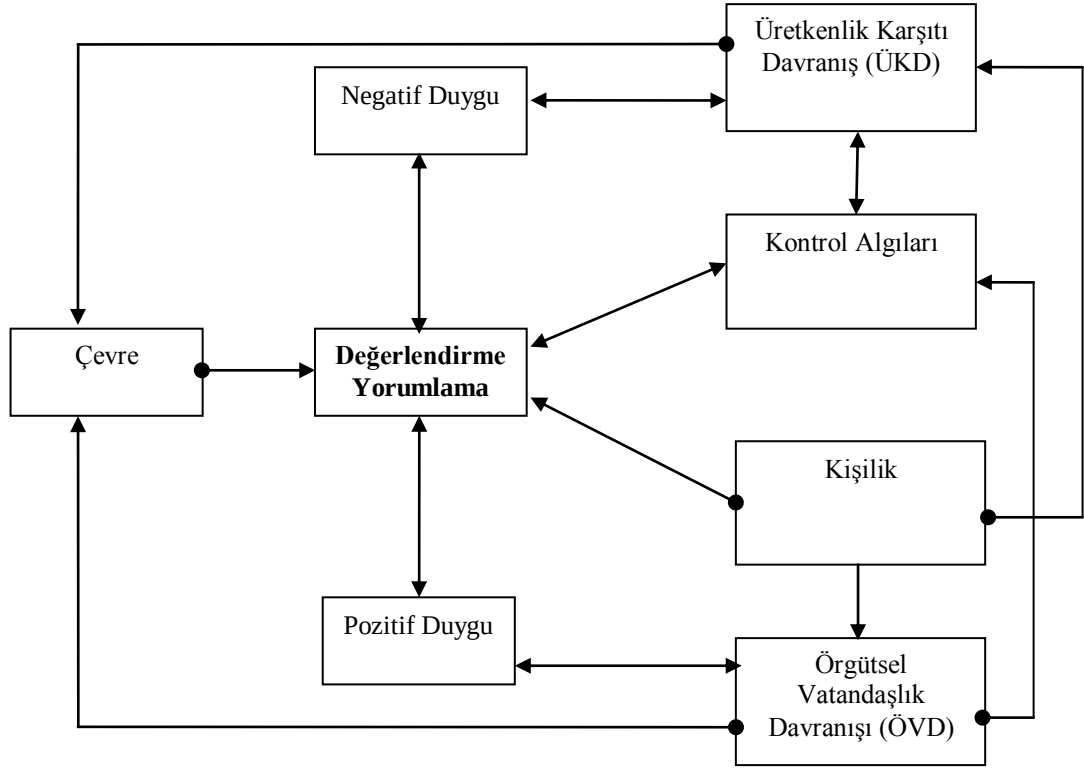
7. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ

7.1. Spector and Fox (2002) Duygu Eksenli ÖVD ve ÜKD Modeli

Modelde soldan sağa doğru, ilk önce çevre ve çevresel faktörler birey tarafından izlenmektedir. Çevre içerisinde örgütsel kısıtlamaları, rol belirsizliği, rol çatışması, bireyler arası çatışma vb. durumları barındırmaktadır. Bu faktörler daha sonra birey tarafından algılanıp ve değerlendirilmektedir. Bireyin kişiliği, duygusal durumu ve algıladığı kontrol olayları değerlendirme sürecini etkilemektedir (bkz. Şekil 7.1).

Duygular modelde merkezi bir rol oynamaktadır. Değerlendirme sonucu bireyde negatif veya pozitif duygular oluşmaktadır. Mesela; kendisine adil muamele edildiğini düşünen bir çalışanda olumlu duygular oluşurken, haksızlığa maruz kalmış bir çalışan da negatif duygular oluşacaktır.

Duygular modelin sürecinin sonunda yer alan iki tip davranışa neden olacaktır. Bu davranışlar birey ve çevrenin etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Bu modelde negatif duygular üretkenlik karşıtı davranışlar göstermeye neden olurken, pozitif duygular örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeye teşvik edecektir. Başka bir deyişle, bir durum negatif duygulara neden oluyorsa ÜKD'nin sergilenme olasılığını artıracaktır. Öbür taraftan bir durum pozitif duygulara neden oluyorsa ÖVD'yi artırarak çalışanların bu tip davranışlar göstermesini sağlayacaktır (Spector and Fox, 2002).



Şekil 7.1: Duygu Eksenli ÜKD ve ÖVD Modeli

Ayrıca, duygular, algılanan kontrol ve kişilik ÜKD ve ÖVD'yi etkilemektedir. Örneğin; kolayca düşman olabilen bir kişinin örgütte üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme ihtimali daha yüksek olabilir. Veya çalıştığı örgüte olumlu duygular besleyen bir çalışan örgütün yararı için daha çok çalışabilir, pozitif bakış açısıyla çalıştığı yerdeki basit hataları veya sıkıntıları sorun yapmayabilir. Aynı zamanda davranışlar da çevreyi etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt ve çalışanlar için daha hoş ve uyumlu bir çalışma ortamının oluşmasına yardımcı olurken, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilendiği bir iş ortamında hem çalışanları hem de örgütü tehdit eden örgütsel çevre meydana gelmektedir.

7.2. İlgili Çalışmalar

Üretkenlik karşıtı davranışlar bir örgüt için tehdit niteliğindedir. Çünkü bu davranış sergileyen çalışanlar örgüte üretkenlik anlamında bir katkı yapmazken örgütün ilerlemesini engelleyecek zararlı davranışlar göstermektedir. Örgüt tarafından kendisine haksız muamele edildiğini düşünen bir çalışan içinde negatif

duygular besleyerek ÜKD sergilemeye daha meyilli olmaktadır. Oysaki örgütsel vatandaşlık davranışı ÜKD'nin tersi niteliğindedir. ÜKD sergileyen birey örgütün zararına davranışlar sergilerken ÖVD sergileyen bir çalışan örgütün gelişimine ve faydasına katkı sağlamaktadır.

Bukhari and Ali (2009) tarafından yapılan araştırmada kamu sektöründe çalışan kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile üretkenlik karşıtı davranışları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; ÜKD ve ÖVD arasında negatif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucu bulunan korelasyon değerini güçlü bir şekilde desteklemektedir. Regresyon analizine göre; ÖVD'deki toplam değişimler ÜKD ile açıklanabilmektedir. Üretkenlik karşıtı davranışlardaki artışlar örgütsel vatandaşlık davranışında düşüşe neden olmaktadır. Ayrıca, diğerlerine göre daha yaşlı çalışanlar, ÖVD sergilemeye daha eğilimli bulunmuştur. Aynı sonuç daha kültürlü ve eğitilmiş kişiler için de daha fazla ÖVD sergilediklerini göstermektedir. Cinsiyete göre ÜKD ve ÖVD sergileme açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu araştırmaya göre, ÜKD ve ÖVD bir bütünün farklı uçlarında yer alan davranışlar olarak görülmektedir. Bu da demektir ki bu iki davranış aynı anda meydana gelmez, birey ya üretkenlik karşıtı davranışlar gösterir, ya da örgütsel vatandaşlık davranışları sergiler. ÖVD'de örgüt için yararlı davranışlar yer alırken ÜKD' de örgüte zarar veren davranışların sergilenmesi bu iki kavramın birbirinin zıttı davranışlar içerdiğini göstermektedir. ÜKD'nin azaltılması uyumlu ve hoş bir örgüt ortamının oluşmasına katkı sağlarken ÖVD'nin artırılması da hem örgütsel performansa hem de örgütün hedeflerini başarı ile gerçekleştirebilmesine yardımcı olmaktadır.

Dalal (2005) tarafından yapılan benzer bir çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin meta analiz sonuçlarına göre; ÜKD'nin bireye ve örgüte yönelik boyutları ile ve ÖVD'nin bireye ve örgüte yönelik boyutları arasında -0.11 ve -0.33 arasında değişen negatif korelasyonlar bulunmuştur. Yani bulunan sonuçlar ÜKD ve ÖVD'nin ters yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Jung and Yoon (2012) tarafından yapılan araştırmada beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile üretkenlik karşıtı davranışları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu çalışma, örgütsel vatandaşlık davranışının üretkenlik karşıtı davranışlar ile negatif ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Araştırmanın sonucuna göre; üretkenlik karşıtı davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Üretkenlik karşıtı davranışlar ve ÖVD arasındaki ilişkinin yönünü tespit etmek için yapılan bir başka araştırmada da amirler ve çalışanlar örneklem olarak kullanılmıştır. Diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da üretkenlik karşıtı davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ters yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Dunlop and Lee, 2004).

Ariani (2013) tarafından yapılan benzer araştırmada çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çalışanların üretkenlik karşıtı davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca ÖVD'nin çalışan bağlılığını artırdığı ve ÜKD'nin bu bağlılığı azalttığı bulunan diğer bir sonuçtur. Cinsiyetin üretkenlik karşıtı davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği ortaya çıkmıştır.

Bu konuyla ilgili yapılan bir diğer çalışma Khalid et al. (2009)' da yaptığı çalışmadır. Daha önce de belirtildiği gibi üretkenlik karşıtı davranışlar ve buna benzer davranışlar farklı araştırmacılar tarafından farklı isimlendirilmiştir. Bunlardan biri de bu araştırmada tanımlandığı gibi sapkın davranışlardır. Khalid et al. (2009) işletme öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile sapma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda; hem örgütsel sapma hem de bireysel sapmanın ÖVD'nin sadece centilmenlik boyutu ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin sapma davranışlarının, vicdanlılık, özgecilik, nezaket ve sivil erdem boyutları ile herhangi anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Araştırmaya göre, sapma davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında uyumsuzluk vardır. Yüksek seviyede sapma davranış gösteren bireyler aynı zamanda

yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık göstermezken, daha düşük vatandaşlık davranışları göstermektedir.

Hafidz et al. (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı da diğer çalışmalarda olduğu gibi üretkenlik karşıtı davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çoğunluğunu part-time çalışan öğrencilerin oluşturduğu araştırmanın sonucunda, ÜKD ile ÖVD arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bayanların ve daha tecrübeli çalışanların ÖVD'leri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ve bu sonuç tecrübeli çalışanların ÖVD göstermeye daha meyilli oldukları sonucunu desteklemektedir. Tecrübeli çalışanların ÖVD'lerinin yüksek olmasının altında yatan nedenler arasında, artan tecrübeleriyle örgüte daha fazla bağlılık ve aidiyet duymaları, sadakatli davranışları gösterilebilir.

Khalid et al. (2009)'un analiz sonuçlarının tersine bu çalışmada ÜKD ile ÖVD'nin vicdanlılık, özgecilik, nezaket ve sivil erdem boyutları arasında ters yönde ilişki bulunmuştur. ÖVD'nin sadece centilmenlik boyutu ile ÜKD arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bir önceki çalışmaya göre sonuçların birbirinin zıttı şeklinde çıkmasının nedeni kullanılan ölçeklerin farklı olmasından kaynaklanabilir. Ya da iki çalışmada da örneklem grubu öğrenciler olsa bile farklı bölümün öğrencileri olması ya da yaş gruplarının farklılık göstermesi de sonuçları farklı çıkarmış olabilir.

8. ARAŞTIRMA

Bu bölümde duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışlar ile ilişkisini belirlemek amacıyla araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile bunların geçerlilik ve güvenilirlik değerleri, verilerin toplanması için izlenen yol ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmaktadır.

8.1. Önem ve Amaç

Duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde birçok çalışmanın mevcut olduğu görülmektedir. Ancak duygusal zeka, üretkenlik karşıtı davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bahsedilen kavramların üçünü birlikte ele alan çalışma sayısı fazla değildir.

Araştırmanın genel amacı, Türkiye’de devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışlarının ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının, duygusal zekâlarına göre (kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetme) değişiklik gösterip göstermediğini belirlemektir.

8.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Yükseköğretim Kurulu devlet üniversiteleri öğretim elemanı dağılımına göre; profesör sayısı 24.673, doçent sayısı 23.115, yardımcı doçent sayısı 39.648, öğretim görevlisi sayısı 23.953, araştırma görevlisi sayısı 69.065 ve evreni oluşturan toplam sayı 180.094 kişidir (Web 2).

Araştırmanın örneklem grubunu ise; 96 profesör, 91 doçent, 168 yardımcı doçent, 100 öğretim görevlisi ve 157 araştırma görevlisi olmak üzere toplam 612

öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma için öğretim elemanlarının seçilmesinin nedenleri arasında örneklem grubu olarak çok fazla seçilmemiş olması, günümüz popüler veri toplama aracı yani online anket ile veri toplama kolaylığının olması, üniversitelerin örgüt bazında farklı bir yapılarının olması ve elde edilen sonuçların üniversiteye verimlilik açısından katkı sağlayabileceği düşüncesi yer almaktadır.

Bu doğrultuda eposta yoluyla farklı üniversite ve bölümlere gönderilen anket formlarından geri dönen 680 adet anket üzerinde yapılan inceleme neticesinde 68 anket formu değerlendirmeye alınmamıştır. Bu anket formlarının eksik cevap içermesi ve ciddiyyetden uzak doldurulması değerlendirme dışında tutulmasının nedenleridir. Sonuç itibariyle, 612 denekten oluşan örnek kütle üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

8.3. Veri Toplama Aracı ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde, üniversite, fakülte, yaş, cinsiyet, akademik unvan ve toplam çalışma süresine ilişkin bilgi edinmeye yönelik altı adet soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde öğretim elemanlarının duygusal zekalarını ölçmek için Wong and Law (2002) tarafından geliştirilen duygusal zeka ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetme boyutları olmak üzere dört alt boyuttan ve 16 maddeden oluşmaktadır.

Wong-Law Duygusal Zeka Ölçeği'nin tez çalışmasında kullanılmasının temel nedeni ölçeğin son yıllarda araştırmalarda yaygın olarak kullanılması ve güvenilirlik seviyesi açısından yüksek bulunmasıdır (Aslan ve Erkuş, 2008; Polat ve Aktop, 2010; Perez et al. 2005; Devonish and Greenidge, 2010; Jung and Yoon, 2012; Güleriyüz vd. 2008; Akbolat ve Işık, 2012; Kafetsios and Zampetakis, 2008). Ayrıca

ölçek sorularının örneklem grubuna uygun olması ve cevaplayıcı açısından soruların kısa ve özlü olması tercih edilmesinin diğer bir nedenidir.

Ölçekte yer alan ifadeler “kesinlikle katılıyorum”dan “kesinlikle katılmıyorum”a kadar uzanan beşli likert ölçeğinde verilmektedir (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, fikrim yok, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum).

Üçüncü bölümde ise örgütsel vatandaşlık davranışları ölçmek amacıyla Lee ve Allen (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 16 maddeden oluşmakta ve örgütsel vatandaşlık davranışının bireye yönelik ve örgüte yönelik olmak üzere iki alt boyutunu ölçmektedir. İlk 8 soru bireylerin çalışma arkadaşlarına yönelik sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarını (ÖVD-B), sonraki 8 soru ise bireylerin örgüte yönelik sergilediği örgütsel vatandaşlık davranışlarını (ÖVD-Ö) ölçmek üzere tasarlanmıştır.

Ölçekte yer alan ifadeler “kesinlikle katılıyorum”dan “kesinlikle katılmıyorum”a kadar uzanan beşli likert ölçeğinde verilmektedir (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, fikrim yok, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum).

Anketin dördüncü bölümünde ise üretkenlik karşıtı davranışları ölçmek için Robinson ve Bennett (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 19 maddeden oluşmakta ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireye ve örgüte yönelik olmak üzere iki boyutunu ölçmektedir. İlk 7 soru bireyler arası üretkenlik karşıtı davranışları ölçmek için, sonraki 12 soru da birey-örgüt arası üretkenlik karşıtı davranışları ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçekte “İş için harcanan bir para yerine daha yüksek fatura ibraz ederek haksız para kazandım” ifadesi örneklem grubuna uygun bir ifade olmadığı için ankette yer almamıştır. Sonuç itibarıyla üretkenlik karşıtı davranışları ölçmek için 18 maddeden istifade edilmiştir.

Ayrıca “İşte uyuşturucu aldım veya alkol tükettim” ifadesi “İşte sigara içtim veya alkol aldım” şeklinde, “Fazla mesai ücreti almak için işi yavaşlattım” ifadesi “Fazla mesai ücreti almak için ders saatlerimi artırdım” şeklinde değiştirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler “hiç bir zaman” dan “her gün”e kadar uzanan beşli likert

ölçeğinde verilmektedir (hiçbir zaman, yılda bir veya iki kere, ayda bir veya iki kere, haftada bir veya iki kere, her gün).

Wong and Law (2002)'nin Duygusal Zeka Ölçeği, Lee and Allen (2002)'nin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Robinson and Bennett (2002)'nin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ölçeği İngilizceden Türkçeye çevrilirken profesyonel çeviri desteği alınmıştır.

Anket çalışması Şubat 2013 ve Mart 2013 tarihleri arasında elektronik ortamda yapılmıştır. Ankete verilen cevapların güvenilirliğini artırmak için cevapların gizli tutulacağı ve hiçbir kişi ya da kurum ile paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca ankete araştırmanın konusu ile ilgili bilgi vermek amacıyla kapak yazısı eklenmiştir. Doldurulan anket formları dikkatli bir şekilde incelenmiş ve güvenilirlik açısından şüphe oluşturan ve eksik doldurulan anketler değerlendirmeye alınmamıştır. Ayrıca pilot çalışma kapsamında online anket yoluyla 100 kişiye ulaşılarak ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiştir ve böylece anket ile ilgili eleştiriler ve öneriler dikkate alınmıştır. Elde edilen verilerin analizi için SPSS 20.0 istatistik paket programı kullanılmıştır.

8.4. Model ve Hipotezler

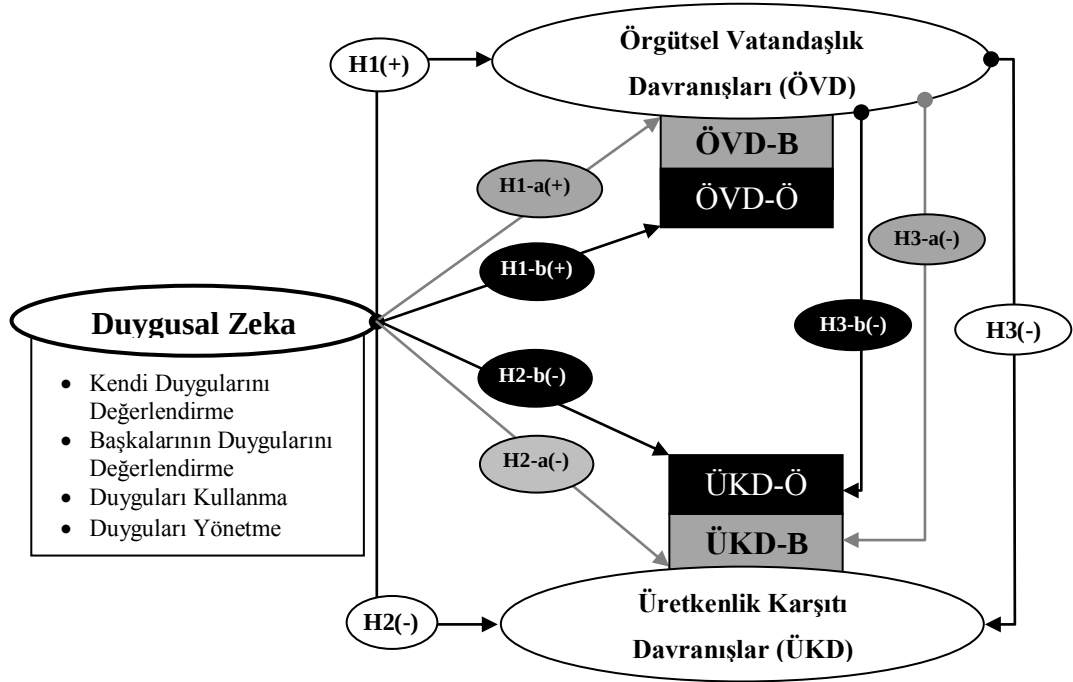
Araştırma modelinde araştırmanın bağımsız değişkenlerini duygusal zeka, alt boyutları (kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetme) ve demografik özellikler (cinsiyet, yaş, akademik unvan, toplam çalışma süresi) oluşturmaktadır.

Araştırmanın bağımlı değişkenlerini ise; örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD-B, ÖVD-Ö) ve üretkenlik karşıtı davranışlar (ÜKD-B, ÜKD-Ö) oluşturmaktadır. Araştırmanın modeli Şekil 8.1'de gösterilmektedir. Araştırmanın hipotezlerini ise;

H1: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1-a: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile ÖVD-B arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1-b: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile ÖVD-Ö arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 8.1: Araştırma Modeli

H2: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile toplam üretkenlik karşıtı davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2-a: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile ÜKD-B arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2-b: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile ÜKD-Ö arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Öğretim elemanlarının toplam örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları ile toplam üretkenlik karşıtı davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3-a: Öğretim elemanlarının toplam örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları ile ÜKD-B arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3-b: Öğretim elemanlarının toplam örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları ile ÜKD-Ö arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

8.5. Sınırlılık

Bu araştırma coğrafi olarak Türkiye ile sınırlandırılmıştır. Türkiye'deki devlet üniversitelerinin fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları örneklem grubu olarak seçilmiştir. Vakıf üniversiteleri araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Araştırma konu açısından; duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışların arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve açıklanmasıyla sınırlıdır.

8.6. Kullanılan İstatistiksel Analizler

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için istatistik paket programı SPSS kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin test edilmesine yönelik açıklayıcı faktör analizinde, Temel Bileşenler Yöntemi kullanılmıştır. Ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiklerden (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) yararlanılmıştır.

Duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışların arasındaki ilişkiyi incelemek için çeşitli istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Bahsedilen değişkenlerin arasındaki ilişkinin kuvvetini belirlemeye

yönelik pearson korelasyon analizinden ve değişkenler arası ilişkilerin niteliğinin açıklanmasında çoklu regresyon analiz yönteminden yararlanılmıştır.

Verilerin normal dağılıma uygunluk araştırması histogram incelemesi ile birlikte Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S) testi ile yapılmıştır. Varyansların homojenliği testinde ise, Levene istatistiğinden yararlanılmıştır. Yapılan testler sonucunda duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışının normal dağılım gösterdiği ve varyanslarının homojen olduğu ama üretkenlik karşıtı davranışların normal dağılım göstermediği ve varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuca dayanarak duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları için parametrik testler üretkenlik karşıtı davranışlar için ise parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

İki grup arasında fark olup olmadığını araştırmak için t-test'inden, ikiden fazla grubun ortalamaları arasında fark olup olmadığını belirlemek için ise varyans analizinden yararlanılmıştır (Dirican ve Göktürk, 2012). Normal dağılım şartını sağlamayan veriler için t-test yerine Mann-Whitney U testi, varyans analizi yerine ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır (Altunışık vd. 2007).

Varyans analizi, eldeki ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını söylerken, farkın bu ortalamaların hangileri arasında olduğu hakkında bilgi vermemektedir. Farklılığın hangi grup veya durumlar arasında olduğunu öğrenmek için post hoc Tukey testi kullanılmıştır.

Normal dağılım göstermeyen veriler için post hoc testi yerine Mann whitney U testi kullanılmış olup, Bonferroni düzeltmesi uygulanarak anlamlılık düzeyleri artırılmıştır. Gruplar arası farklılıklar incelenirken %95 güven aralığı grafiklerinden (error bar) yararlanılmıştır.

8.6.1. Katılımcıların Demografik Profili

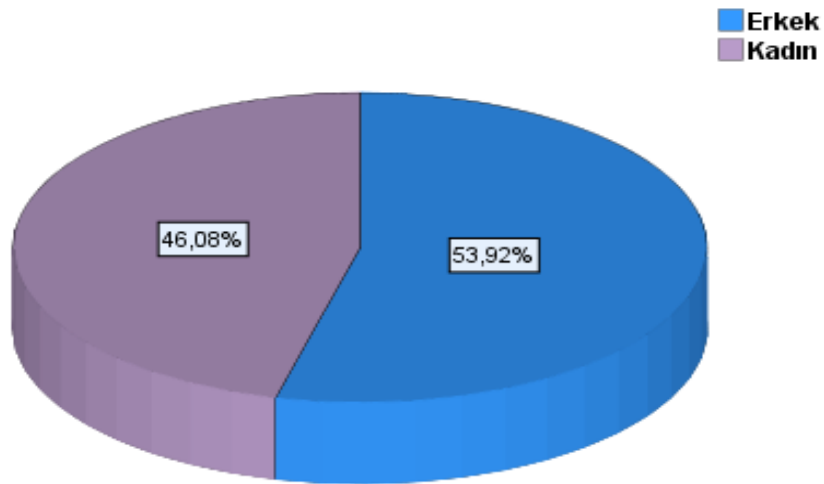
Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, toplam çalışma süresi ve akademik unvanlarına ait dağılımlar aşağıda verilmiştir. Verilerin istatistiksel incelemesinde frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımı Tablo 8.1’de verilmiştir. Görüldüğü gibi araştırmanın %46’sını kadın katılımcılar ve %54’ünü erkek katılımcılar oluşturmaktadır.

Tablo 8.1: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yüzde
Kadın	282	46,08
Erkek	330	53,92
Toplam	612	100

Şekil 8.2’de öğretim elemanlarının cinsiyete göre dağılımı daire grafiği şeklinde verilmektedir.



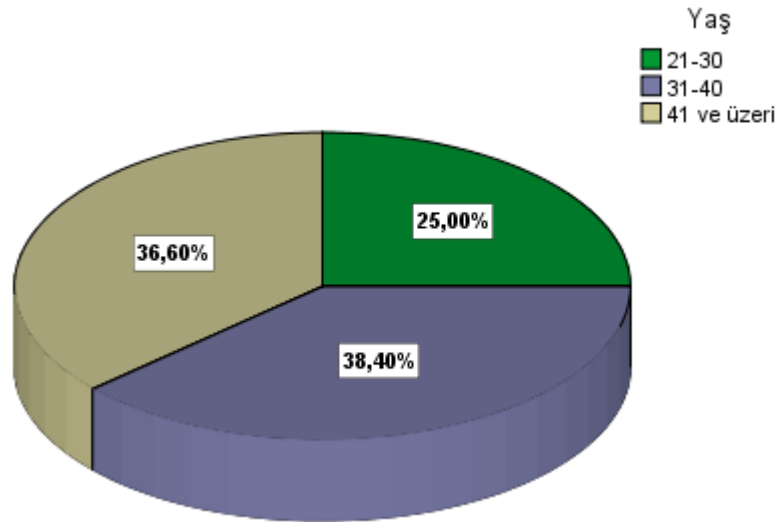
Şekil 8.2: Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

Katılımcıların yaşa göre dağılımına ilişkin sonuçlar Tablo 8.2’de yer almaktadır. Görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %25’ini 21-30 yaş grubu ve %36,6’sını 41 ve üzeri yaş grubu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların en yüksek çoğunluğunu %38,4’lük kısım ile 31-40 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmaktadır.

Tablo 8.2: Katılımcıların yaşa göre dağılımı

Yaş	Kişi Sayısı	Yüzde
21-30	153	25
31-40	235	38,4
41 ve üzeri	224	36,6
Toplam	612	100

Şekil 8.3’te katılımcıların yaşa göre dağılımı daire grafiği şeklinde verilmektedir. Araştırmaya katılanların 21-25 yaş grubu hariç diğer iki grup birbirine yakın daire dilimleri içinde yer almaktadır.



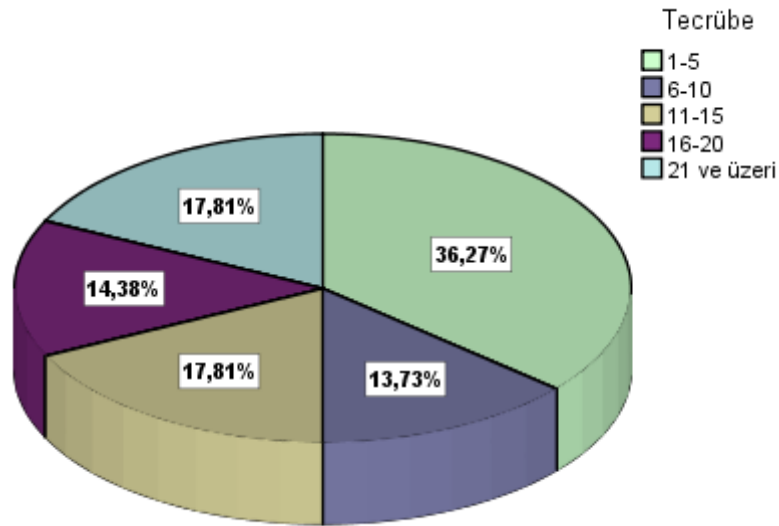
Şekil 8.3: Katılımcıların yaşa göre dağılımı

Tablo 8.3 katılımcıların üniversitelerdeki akademik tecrübeleri hakkında bilgi vermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu, %36'lık kısım ile 1-5 yıl arasında çalışma süresi bulunan katılımcılar oluşturmaktadır. Akademik tecrübesi 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan grupların yüzdelik dilimleri birbirine eşittir.

Tablo 8.3: Katılımcıların akademik tecrübelerine göre dağılımı

Akademik Tecrübe	Kişi Sayısı	Yüzde
1-5	222	36,3
6-10	84	13,7
11-15	109	17,8
16-20	88	14,4
21 ve üzeri	109	17,8
Toplam	612	100

Katılımcıların toplam çalışma sürelerinin grafiksel dağılımı ise Şekil 8.4'te görülmektedir.



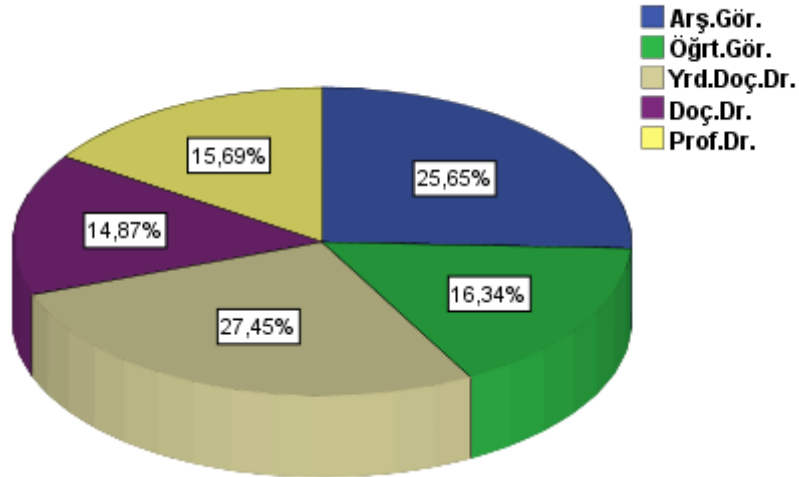
Şekil 8.4: Katılımcıların toplam çalışma süresine göre dağılımı

Katılımcıların akademik ünvana göre dağılımına bakıldığında zaman büyük çoğunluğunu %27,4'lük dilim ile yardımcı doçentler ve %25,6'lık dilim ile araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Öğretim görevlileri %16,3'ünü, doçentler yaklaşık %15'ini ve profesörler %15,6'sını oluşturmaktadır.

Tablo 8.4: Katılımcıların ünvana göre dağılımı

Akademik Unvan	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Toplam Kişi Sayısı	Yüzde
Arş. Gör.	79	78	157	25,65
Öğrt. Gör.	52	48	100	16,34
Yrd. Doç. Dr.	79	89	168	27,45
Doç. Dr.	37	54	91	14,87
Prof. Dr.	35	61	96	15,69
Toplam	282	330	612	100

Katılımcıların akademik ünvana göre grafiksel dağılımı ise Şekil 8.5'te görülmektedir.



Şekil 8.5: Öğretim elemanlarının unvana göre dağılımı

8.6.2. Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde faktör analizi kullanılmış ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerde yer alan maddelerin faktör yük değerlerini ve faktörlerini (boyut) belirlemeye yönelik açıklayıcı faktör analizinde, Temel Bileşenler Yöntemi kullanılmıştır. Faktör yükü 0,45'in altında olan maddeler ölçeklerin kapsamından çıkartılmıştır.

Ayrıca ölçeklerin faktör analizine uygunluğu, örneklem büyüklüğünün yeterliliği ve verilerin normal dağılımda olup olmadığını saptamak amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Test değerleri kullanılmıştır.

Ölçeklere ait faktör analiz sonucu ve faktör yükleri Tablo 8.5 te görülmektedir.

Duygusal zeka ölçeğinin faktör analiz sonuçları, ölçeğin dört boyutlu yapısını doğrular niteliktedir. Yani duygusal zeka ölçeği, kendi duygularını değerlendirme (KDD), başkalarının duygularını değerlendirme (BDD), duyguların kullanılması (DK) ve duyguların yönetimi (DY) boyutlarının yapısı faktör analizi sonucunda doğrulanmıştır. Duygusal zekaya ait 16 maddenin faktör yük değerlerinin 0,463 ile 0,849 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin faktör analiz sonuçları, ölçeğin iki boyutlu yapısını doğrulamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışının bireye yönelik boyutunun (ÖVD-B) 5 nolu sorusu faktör yük değerinin düşük olması nedeniyle çıkartılmıştır. ÖVD'nin örgüte yönelik boyutundan (ÖVD-Ö) herhangi bir soru çıkartılmamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışına ait kalan 15 maddenin faktör yük değerlerinin 0,568 ile 0,792 arasında değiştiği görülmektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin faktör analiz sonuçları ölçeğin iki boyutlu yapısını doğrular niteliktedir. ÜKD'nin bireye yönelik boyutunun (ÜKD-B) 3 nolu sorusu ve ÜKD'nin örgüte yönelik boyutunun (ÜKD-Ö) 1, 5, 7, 8, 9, 11 nolu soruları faktör yük değerlerinin düşük olması ve boyutların dışında toplanmaları

nedeniyle çıkartılmıştır. Üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğine ait kalan 11 maddenin faktör yük değerleri 0,467 ile 0,818 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 8.5: Duygusal Zeka, ÖVD ve ÜKD'ye İlişkin Faktör Yükleri

	Boyutlar							
	1	2	3	4	5	6	7	8
DZ-KDD-1	,767							
DZ-KDD-2	,776							
DZ-KDD-3	,794							
DZ-KDD-4	,582							
DZ-BDD-1		,765						
DZ-BDD-2		,849						
DZ-BDD-3		,463						
DZ-BDD-4		,835						
DZ-DK-1			,652					
DZ-DK-2			,619					
DZ-DK-3			,820					
DZ-DK-4			,794					
DZ-DY-1				,768				
DZ-DY-2				,837				
DZ-DY-3				,749				
DZ-DY-4				,814				
ÖVD-B-1					,672			
ÖVD-B-2					,706			
ÖVD-B-3					,609			
ÖVD-B-4					,568			
ÖVD-B-6					,665			
ÖVD-B-7					,758			
ÖVD-B-8					,580			
ÖVD-Ö-1						,569		
ÖVD-Ö-2						,540		
ÖVD-Ö-3						,681		
ÖVD-Ö-4						,792		
ÖVD-Ö-5						,573		
ÖVD-Ö-6						,786		
ÖVD-Ö-7						,716		
ÖVD-Ö-8						,697		
ÜKD-B-1							,668	
ÜKD-B-2							,674	
ÜKD-B-4							,589	
ÜKD-B-5							,602	
ÜKD-B-6							,596	
ÜKD-B-7							,618	
ÜKD-Ö-2								,700
ÜKD-Ö-3								,818
ÜKD-Ö-4								,704
ÜKD-Ö-6								,539
ÜKD-Ö-10								,467

Açıklanan toplam varyans: %54,5

Araştırmanın tümüne ait KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's küresellik testi değeri Tablo 8.6'da görülmektedir.. KMO örneklem yeterlilik değeri 0, 858 ve Barlett Testi anlamlılık düzeyi (0,000) seçilen örneklem büyüklüğünün yeterliliğine işaret etmektedir. KMO değeri 0,8'in üzerindeki değerler yüksek olarak görülmektedir (Altunışık vd., 2007).

Tablo 8.6: KMO and Bartlett's Test Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	8956,370
	861
	,000

8.6.3. Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, bir ölçme aracında bulunması gereken en önemli niteliklerden birisidir. Güvenilirlik, bir testin ölçmek istediği şeyi tutarlı biçimde ölçme derecesidir. Bir ölçme aracı ayrı ayrı ölçümlerde tutarlı ve benzer sonuçlar veriyorsa güvenilir bir ölçektir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek üzere Alfa (Cronbach) güvenilirlik yöntemi kullanılmıştır.

Duygusal zeka ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0, 80 olarak bulunmuştur (bkz. Tablo 8.7). Yapılan faktör analizi sonucunda hiçbir soru çıkartılmadığı için güvenilirlik analizi 16 soru üzerinden yapılmıştır.

Tablo 8.7: Duygusal Zeka Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	16

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,84 bulunmuştur (bkz. Tablo 8.8). Faktör analizi sonucunda bir sorunun çıkartılması sonucu güvenilirlik analizi 15 soru üzerinden yapılmıştır.

Tablo 8.8: ÖVD Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	15

Üretkenlik karşıtı davranışlar ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,73 bulunmuştur (bkz. Tablo 8.9). Faktör analizi sonucunda 7 adet sorunun çıkartılması sonucu güvenilirlik analizi 11 soru üzerinden yapılmıştır.

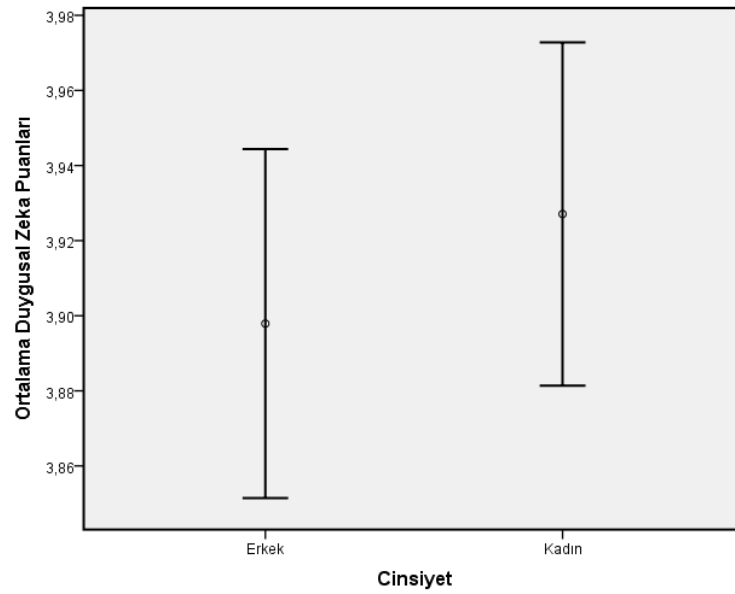
Tablo 8.9: ÜKD Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	11

Sosyal bilimler açısından güvenilirlik değeri (cronbach alpha) 0,70 üzerinde olan araştırmaların güvenilirliğinin yeterli olacağı düşünülürse; ölçüm aracının içsel tutarlılığının, dolayısıyla ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu ifade edilebilir (Gürbüz ve Yüksel, 2008).

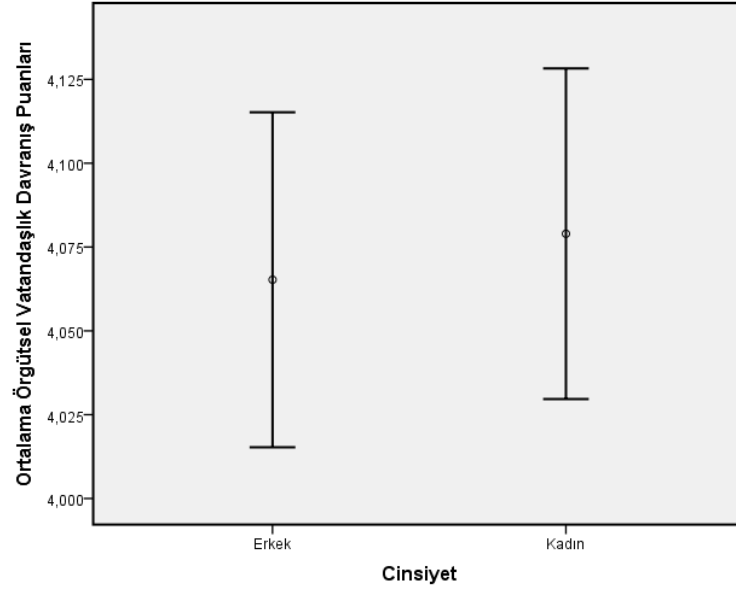
8.6.4. Bağımsız İki Örneklem T-test Sonuçları

Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre duygusal zekaları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı davranışları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için bağımsız iki örneklem t testi yapılmıştır. Bu analizlere göre elde edilen sonuçlar şöyle gerçekleşmiştir:



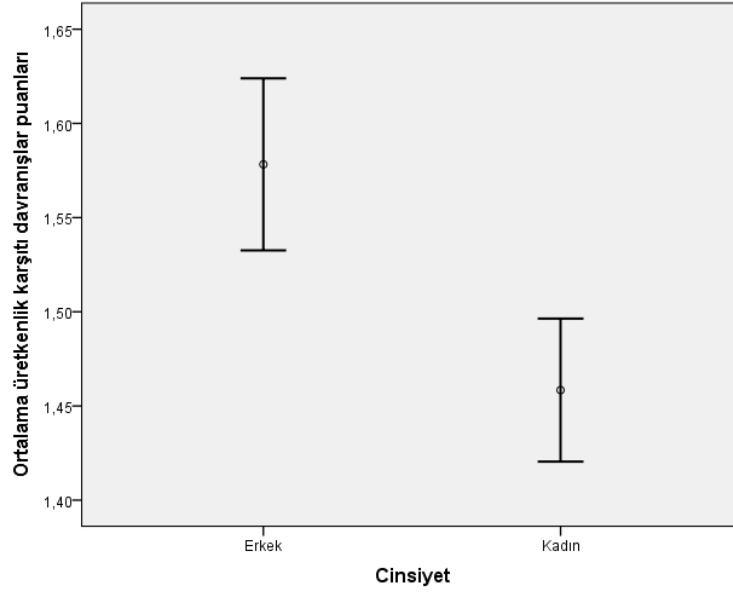
Şekil 8.6: Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre duygusal zeka ortalamaları

Öğretim elemanlarının duygusal zeka düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre, kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanlarının duygusal zeka ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır [$t(610)=-0.87$, $p=0.383>0.05$]. Bu sonuç öğretim elemanlarının kadın veya erkek olmalarının duygusal zeka düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığına işaret etmektedir (bkz. Şekil 8.6).



Şekil 8.7: Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları

Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre, kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır [$t(610)=-0.38$, $p=0.703>0.05$]. Bu sonuç öğretim elemanlarının kadın veya erkek olmalarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığına işaret etmektedir (bkz. Şekil 8.7).

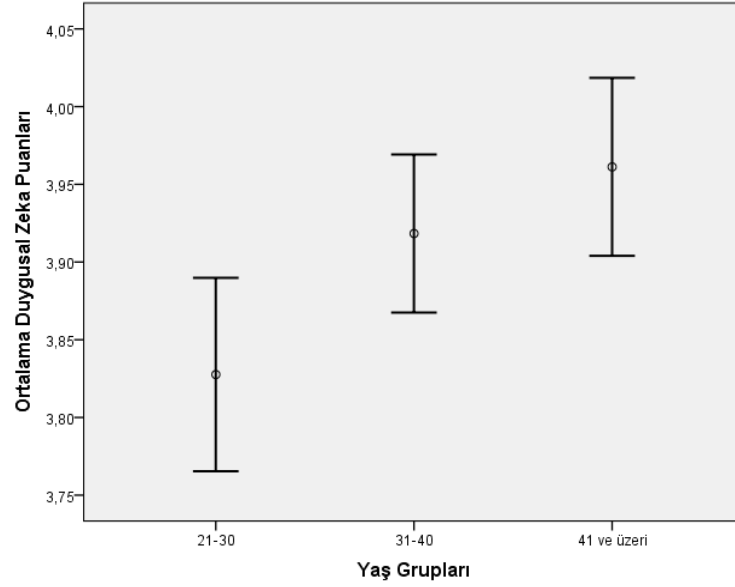


Şekil 8.8: Öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre üretkenlik karşıtı davranışlar ortalaması

Öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme düzeyleri cinsiyete göre $p < 0,005$ anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir. Yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre erkekler ve kadınlar arasında ÜKD açısından anlamlı farklar tespit edilmiştir ($U=39510.500$, $p=0.001$, $z=-3.231$, $r=-0.13$). Erkek öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışlar ortalama değeri (Ort.=1.57, $SS=0.32$) kadın öğretim elemanlarına göre (Ort.=1.45, $SS=0.42$) anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç erkek öğretim elemanlarının kadın öğretim elemanlarına göre daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar göstermeye yatkın olduklarına işaret etmektedir (bkz. Şekil 8.8).

8.6.5. Varyans Analizi Sonuçları

Öğretim elemanlarının duygusal zekaları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı davranışları ortalamalarının, yaş gruplarına, akademik unvanlarına ve akademik tecrübelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek için varyans analizleri yapılmıştır. Bu analizlere göre elde edilen sonuçlar şu şekilde gerçekleşmiştir:

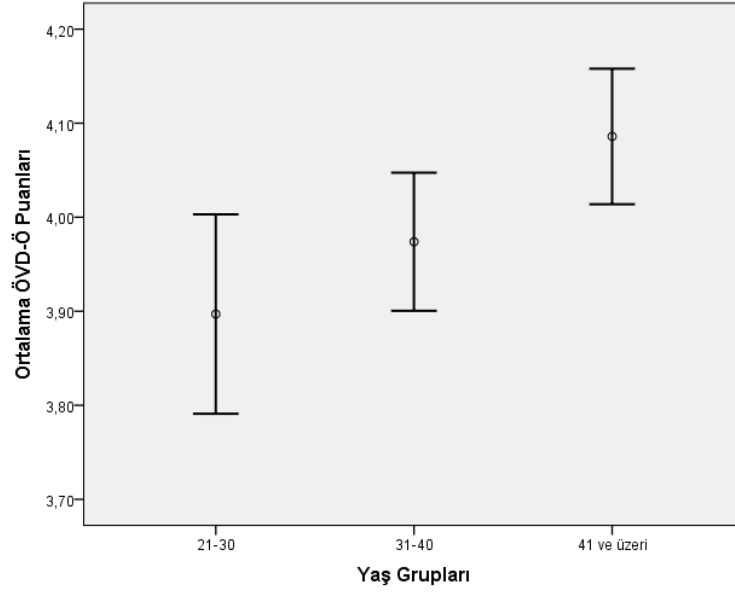


Şekil 8.9: Öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre duygusal zeka ortalamaları

$$F(2, 609) = 4.90, p = 0.008$$

Öğretim elemanlarının duygusal zeka düzeyleri yaş gruplarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir. [$F(2, 609) = 4.90, p = 0.008$]. Farklılığın hangi yaş grubuna sahip öğretim elemanlarından kaynaklandığına yönelik yapılan post hoc testlerde 21-30 ve 41-üzeri yaş grupları arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir (bkz. Şekil 8.9).

Tukey testi sonuçlarına göre, 41 yaş ve üstündeki öğretim elemanlarının duygusal zeka ortalama değeri (Ort.=3,96; SS=0,43), 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarına göre (Ort.=3,82; SS=0,38) anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç 41 yaş üstündeki öğretim elemanlarının daha genç yaş grubuna göre duygusal zekalarının daha yüksek olduğuna işaret etmektedir.

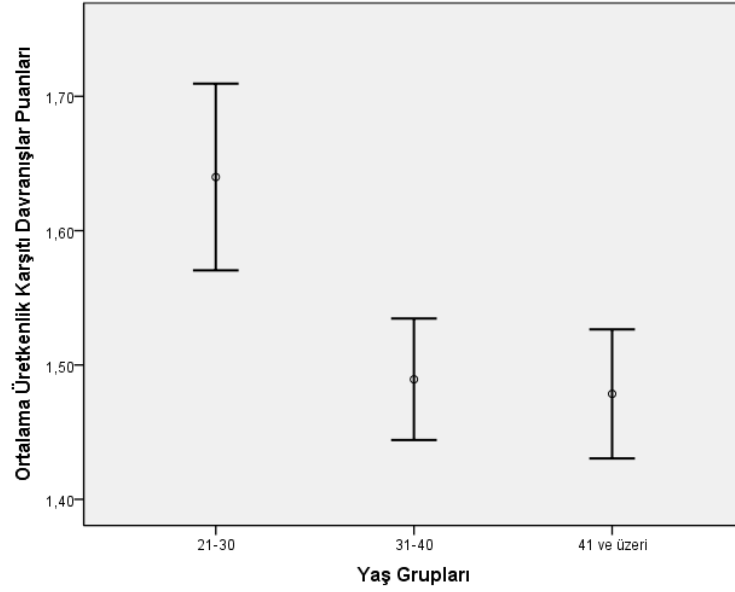


Şekil 8.10: Öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre ÖVD-Ö ortalamaları

$$F(2, 609) = 4.96, p = 0.007$$

Öğretim elemanlarının örgüte yönelik vatandaşlık davranışı (ÖVD-Ö) yaş gruplarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir [F (2, 609) = 4.96, $p = 0,007$]. Farklılığın hangi yaş grubuna sahip öğretim elemanlarından kaynaklandığına yönelik yapılan post hoc testlerde 21-30 ve 41-üzeri yaş grupları arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir (bkz. Şekil 8.10).

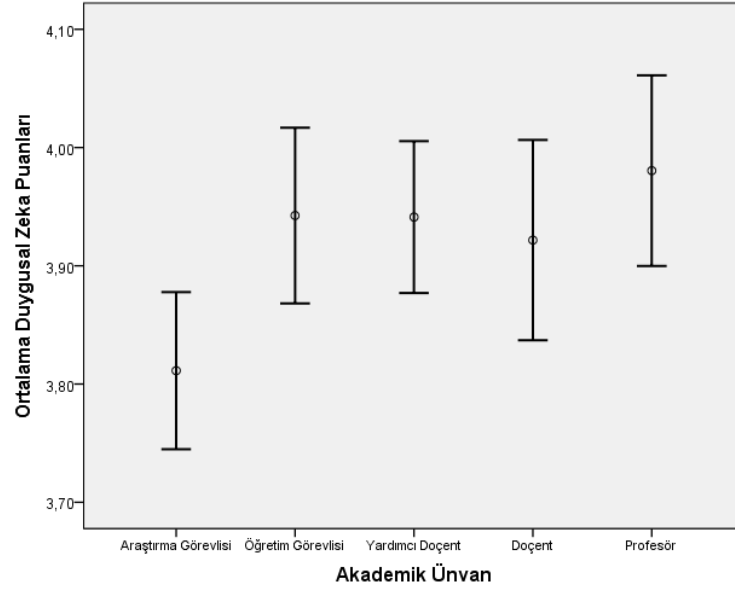
Tukey testi sonuçlarına göre, 41 yaş ve üstündeki öğretim elemanlarının ÖVD-Ö ortalama değeri (Ort.=4.08, SS=0.54), 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarına göre (Ort.=3.89, SS=0.66) anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarının örgüte yönelik daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlar sergilediğine işaret etmektedir. Yaş grubuna göre toplam ÖVD ve ÖVD-B boyutunda anlamlı bir fark bulunmamıştır.



Şekil 8.11: Öğretim elemanlarının yaş gruplarına göre üretkenlik karşıtı davranış ortalamaları

Öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Kruskal-Wallis H analiz sonucuna göre gruplar arasında $p < 0,001$ anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur ($H=15.956$, $p=0.000$). Farkın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını bulmak için Mann-Whitney U testleri yapılmıştır.

Bonferroni düzeltmesi uygulanarak anlamlılık düzeyi 0,025 olarak kabul edilmiştir (21-30 yaş grubu hem 31-40 hem de 41 ve üzeri yaş grubu ile karşılaştırılmıştır, toplam iki karşılaştırma yapıldığı için yeni anlamlılık düzeyi $0.05/2=0,025$ 'e çekilmiştir). Mann-Whitney U testlerde 21-30 ve 31-40 yaş grubundaki öğretim elemanları ile, 21-30 ve 41 üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışlar ortalamaları arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla $U=14433$, $p=0.01$, $U=13219$, $p=0.000$). Bu sonuca göre 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının diğer yaş grubundaki öğretim elemanlarına göre daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergilediği ve ilerleyen yaş ile birlikte öğretim elemanlarının ÜKD'lerinin azaldığı söylenebilir (bkz. Şekil 8.11).

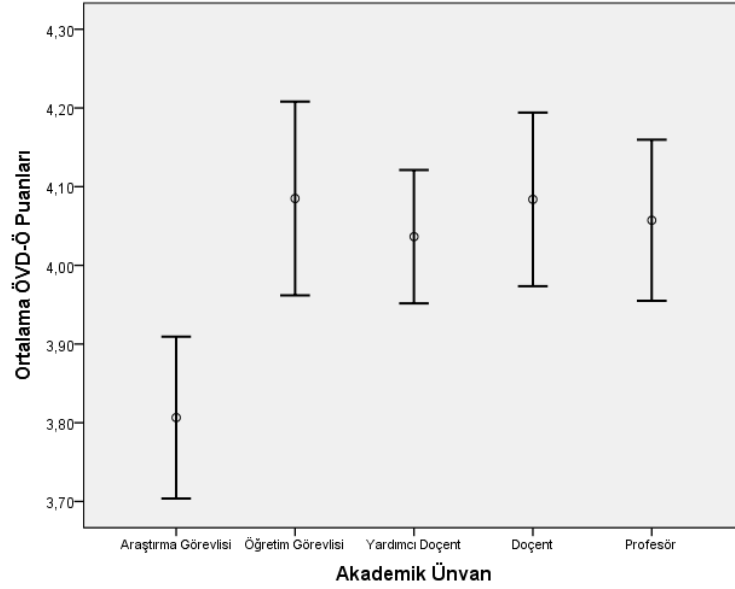


Şekil 8.12: Öğretim elemanlarının akademik ünvana göre duygusal zeka ortalamaları

$$F(4, 607) = 3.430, p = 0.009$$

Öğretim elemanlarının duygusal zeka düzeyleri akademik ünvanlarına göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir [$F(4, 607) = 3.430, p = 0.009$]. Farklılığın hangi ünvana sahip öğretim elemanlarından kaynaklandığına yönelik yapılan post hoc testlerde araştırma görevlileri ile yardımcı doçentler arasında ve araştırma görevlileri ile profesörler arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir (bkz. Şekil 8.12).

Tukey testi sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin duygusal zeka ortalama değeri (Ort.=3.81, SS=0.42), yardımcı doçentlere (Ort.=3.94, SS=0.42) ve profesörlere göre (Ort.=3.98, SS=0.39) anlamlı olarak daha düşük çıkmıştır. Bu sonuç araştırma görevlilerinin yardımcı doçent ve profesörlere göre duygusal zekalarının daha düşük olduğuna işaret etmektedir.

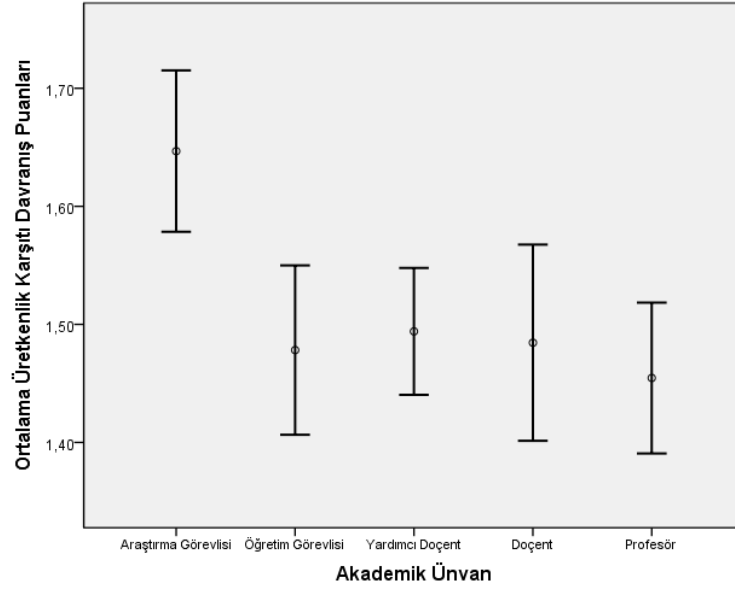


Şekil 8.13: Öğretim elemanlarının akademik unvana göre ÖVD-Ö ortalamaları

$$F(4, 607) = 5.725, p = 0.0001$$

Öğretim elemanlarının örgüte örgütsel yönelik vatandaşlık davranışı (ÖVD-Ö) akademik ünvanlarına göre $p < 0,0005$ anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir. [$F(4, 607) = 5.725, p = 0.0001$]. Farklılığın hangi akademik ünvana sahip öğretim elemanlarından kaynaklandığına yönelik yapılan post hoc testlerde araştırma görevlileri ile diğer bütün gruplar arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir (bkz. Şekil 8.13).

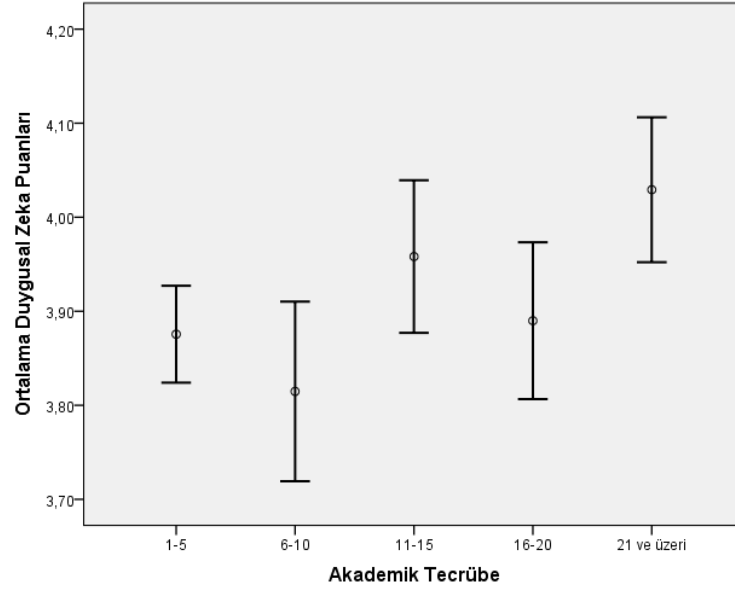
Tukey testi sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin ÖVD-Ö ortalama değeri (Ort.=3.80, SS=0.65), öğretim görevlilerine (Ort.=4.08, SS=0.62), yardımcı doçentlere (Ort.=4.03, SS=0.55), doçentlere (Ort.=4.08, SS=0.52) ve profesörlere göre (Ort.=4.05, SS=0.50) anlamlı olarak daha düşük çıkmıştır. Bu sonuç araştırma görevlilerin örgütte diğer gruplara göre daha az örgütsel vatandaşlık davranışlar sergilediklerine işaret etmektedir.



Şekil 8.14: Öğretim elemanlarının akademik ünvanlarına göre üretkenlik karşıtı davranış ortalamaları

Öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin akademik ünvanlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Kruskal-Wallis H analiz sonucuna göre gruplar arasında $p < 0,01$ anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur ($H=19.646$, $p=0.001$). Farkın hangi akademik gruplardan kaynaklandığını bulmak için Mann-Whitney U testleri yapılmıştır. Bonferroni düzeltmesi uygulanarak anlamlılık düzeyi 0,012 olarak kabul edilmiştir (araştırma görevlileri diğer grupların hepsi ile karşılaştırılmıştır, toplam dört karşılaştırma yapıldığı için yeni anlamlılık düzeyi $0.05/4=0,012$ 'ye çekilmiştir).

Mann-Whitney U testlerde araştırma görevlilerinin, öğretim görevlileri ile ($U=6054$, $p=0.002$), yardımcı doçentler ile ($U=10474$, $p=0.001$), doçentler ile ($U=5341$, $p=0.001$), profesörler ile ($U=5537$, $p=0.000$) üretkenlik karşıtı davranışlar ortalamaları arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırma görevlilerin diğer öğretim elemanlarına göre daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergilediklerine işaret etmektir (bkz.Şekil 8.14).

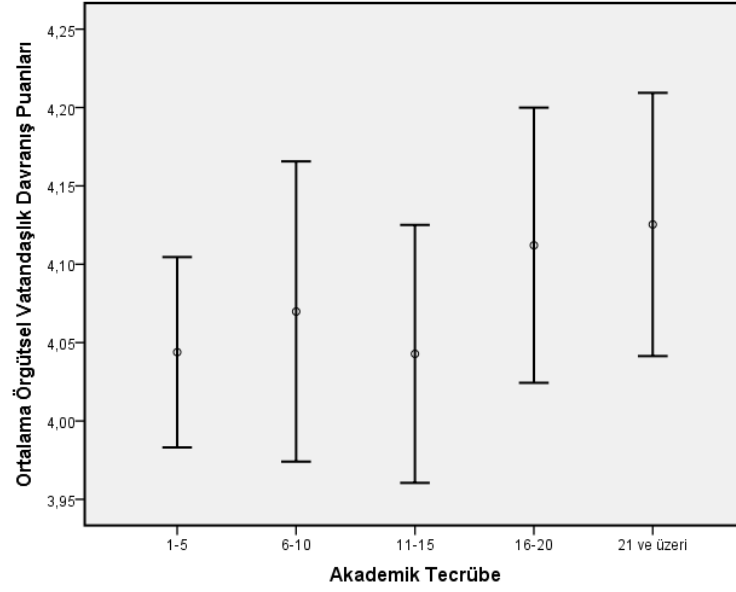


Şekil 8.15: Öğretim elemanlarının akademik tecrübeye göre duygusal zeka ortalamaları

$$F(4, 607)=4.318, p=0.002$$

Öğretim elemanlarının duygusal zeka düzeyleri akademik tecrübelerine göre $p<0,005$ anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir [$F(4,607)=4.318, p=0.002$]. Farklılığın hangi akademik tecrübeye sahip öğretim elemanlarından kaynaklandığına yönelik yapılan post hoc testlerde 21+ yıl akademik tecrübeye sahip öğretim elemanları ile 6-10 yıl arası ve 21+ yıl akademik tecrübeye sahip öğretim elemanları ile 1-5 yıl arası akademik tecrübeye sahip grup arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir (bkz .Şekil 8.15).

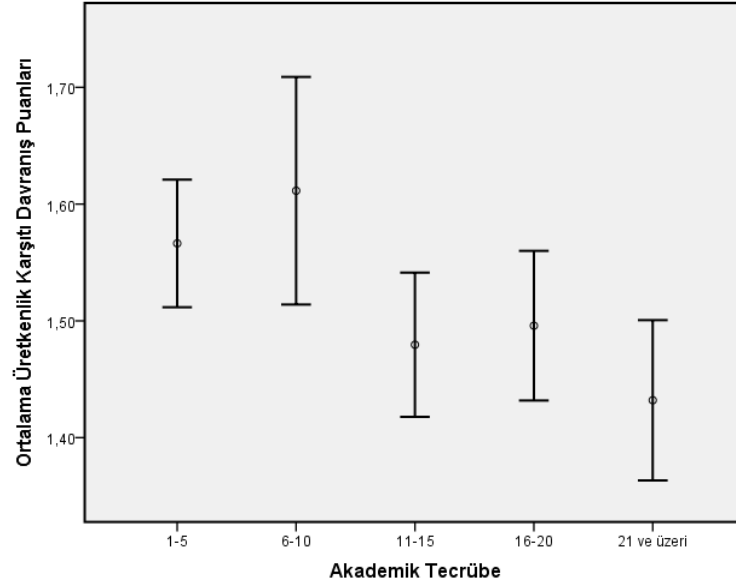
Tukey testi sonuçlarına göre, 21 ve üzeri tecrübesi olan öğretim elemanlarının duygusal zeka ortalama değeri (Ort.=4.02, SS=0.40), 6-10 yıl tecrübesi olan öğretim elemanlarına(Ort.=3.81, SS=0.44) ve 1-5 yıl tecrübesi olan öğretim elemanlarına göre (Ort.=3.87, SS=0.38) anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç duygusal zekanın tecrübeyle birlikte arttığına işaret etmektedir.



Şekil 8.16: Öğretim elemanlarının akademik tecrübeye göre örgütsel vatandaşlık davranış ortalamaları

$$F(4, 607)=0.920, p=0.452$$

Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin akademik tecrübelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan varyans analizi sonucunda, öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranış ortalamaları akademik tecrübelerine göre 0.05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir ($p=0.452>0.05$). Bu sonuç öğretim elemanlarının akademik tecrübelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bir etkisinin olmadığına işaret etmektedir (bkz. Şekil 8.16).



Şekil 8.17: Öğretim elemanlarının akademik tecrübeye göre üretkenlik karşıtı davranış ortalamaları

Öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin akademik tecrübeye göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Kruskal-Wallis H analiz sonucuna göre gruplar arasında $p < 0,05$ anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur ($H=13.463$, $p=0.009$). Farkın hangi akademik gruplardan kaynaklandığını bulmak için Mann-Whitney U testleri yapılmıştır. Bonferroni düzeltmesi uygulanarak anlamlılık düzeyi 0,008 olarak kabul edilmiştir (toplam altı karşılaştırma yapıldığı için yeni anlamlılık düzeyi $0.05/6=0,008$ 'e çekilmiştir).

Mann-Whitney U testlerde 1-5 yıl tecrübeye sahip öğretim elemanları ile 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretim elemanları arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir ($U=9668.500$, $p=0.003$). Aynı zamanda 6-10 yıl tecrübeye sahip öğretim elemanları ile 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretim elemanları arasında da anlamlı farklar bulunmuştur ($U=3422.500$, $p=0.003$). Bu sonuç akademik tecrübeye göre 1-5 ve 6-10 yıl tecrübeye sahip öğretim elemanlarının 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretim elemanlarına göre üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (bkz. Şekil 8.17).

8.6.6. Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı r sadece iki değişken arasındaki ilişkinin kuvvet derecesi hakkında bilgi vermektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin türü veya formülasyonu hakkında bilgi vermez. Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla pearson korelasyon analizinden ve değişkenler arası ilişkilerin niteliğinin açıklanmasında çoklu regresyon analiz yönteminden yararlanılmıştır.

8.6.6.1. Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8.10'da verilmektedir.

Tablo 8.10: Duygusal Zeka-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Özet Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Duygusal zeka	1							
2. Kendi duygularını değerlendirme	,577**	1						
3. Başkalarının duygularını değerlendirme	,538**	,248**	1					
4. Duyguları kullanma	,702**	,292**	,153**	1				
5. Duyguları Yönetme	,724**	,182**	,135**	,300**	1			
6. Toplam ÖVD	,430**	,311**	,336**	,295**	,212**	1		
7. ÖVD-B	,261**	,184**	,286**	,113**	,132**	,743**	1	
8. ÖVD-Ö	,420**	,308**	,271**	,335**	,205**	,883**	,341**	1

** $p < 0,01$

Korelasyon analizi bulgularında toplam duygusal zeka ile toplam örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,430$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Aynı zamanda toplam ÖVD ile duygusal zekanın alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile kendi duygularını değerlendirme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,311$, $p<0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile başkalarının duygularını değerlendirme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,336$, $p<0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile duyguları kullanma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,295$, $p<0,01$); örgütsel vatandaşlık davranışı ile duyguları yönetme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,212$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarından ÖVD-B ile duygusal zeka ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ve ÖVD-Ö ile duygusal zeka ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Korelasyon analiz bulgularına göre H1, H1-a ve H1-b hipotezleri kabul edilmiştir:

H1: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile toplam üretkenlik karşıtı davranışları arasında negatif yönde orta anlamlı bir ilişki vardır.

H1-a: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile ÜKD-B arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1-b: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile ÜKD-Ö arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Duygusal zekanın, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 8.11’de özetlenmiştir.

Tablo 8.11: Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi

	R ²	F	β	Sig.
Duygusal Zeka	,212	40,851		,000
Kendi duygularını değerlendirme			,181	,000
Başkalarının duygularını değerlendirme			,251	,000
Duyguları kullanma			,176	,000
Duyguları yönetme			,092	,016

Tablo 8.11’de çok değişkenli regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (40,851) değerinin anlamlılık seviyesi $p < 0,000$ ’dır. Bağımlı değişken örgütsel vatandaşlık davranışı ve bağımsız değişkenler ise kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetmedir. R² 0,212 değerine göre, öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki değişimin %21’i duygusal zekanın dört boyutu tarafından açıklanmaktadır.

Pozitif beta değerleri, dört bağımsız değişkenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu olarak etkilediğini göstermektedir. Buna göre, öğretim elemanlarının “kendi duygularını değerlendirme”, “başkalarının duygularını değerlendirme”, “duyguları kullanma” ve “duyguları yönetme” deki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, örgütsel vatandaşlık davranışlarında sırasıyla, ,181 birimlik; ,251 birimlik; ,176 birimlik; ,092 birimlik bir artış sağlamaktadır. Açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken başkalarının duygularını değerlendirme (beta=0,251) olarak karşımıza çıkmaktadır. Regresyon analizi bulguları, öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde duygusal zekalarının olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Duygusal zekanın, örgütsel vatandaşlık davranışının birey (ÖVD-B) boyutu üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 8.12’de özetlenmiştir.

Tablo 8.12: Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Birey (ÖVD-B) Boyutuna Etkisi

	R ²	F	β	Sig.
Duygusal Zeka	,102	17,186		,000
Kendi duygularını değerlendirme			,102	,014
Başkalarının duygularını değerlendirme			,247	,000
Duyguları kullanma			,024	,565
Duyguları yönetme			,072	,076

Tablo 8.12’de çok değişkenli regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (17,186) değerinin anlamlılık seviyesi $p < 0,000$ ’dır.

Bağımlı değişken ÖVD-B ve bağımsız değişkenler ise kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetmedir. R² 0,102 değerine göre, öğretim elemanlarının bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlardaki değişimin %10’u duygusal zekanın kendi duygularını değerlendirme ve başkalarının duygularını değerlendirme boyutları tarafından açıklanmaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden duyguları kullanma ve duyguları yönetme boyutları modele katkı sağlamamaktadır.

Buna göre, öğretim elemanlarının “kendi duygularını değerlendirme”, “başkalarının duygularını değerlendirme” deki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, ÖVD-B’de sırasıyla, ,102 birimlik ve 247 birimlik bir artış sağlamaktadır. Açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken başkalarının duygularını değerlendirme ($\beta = 0,247$) olarak karşımıza çıkmaktadır. Regresyon analizi bulguları, öğretim elemanlarının ÖVD-B davranışları üzerinde duygusal zekalarının olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Duygusal zekanın, örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt (ÖVD-Ö) boyutu üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 8.13'te özetlenmiştir.

Tablo 8.13: Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgüt (ÖVD-Ö) Boyutuna Etkisi

	R ²	F	β	Sig.
Duygusal Zeka	,198	37,422		,000
Kendi duygularını değerlendirme			,182	,000
Başkalarının duygularını değerlendirme			,180	,000
Duyguları kullanma			,231	,000
Duyguları yönetme			,078	,042

Tablo 8.13'te çok değişkenli regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (37,422) değerinin anlamlılık seviyesi $p < 0,000$ 'dır. Bağımlı değişken ÖVD-Ö davranışı ve bağımsız değişkenler ise kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetmedir. R² 0,198 değerine göre, öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki değişimin %19'u duygusal zekanın dört boyutu tarafından açıklanmaktadır.

Pozitif beta değerleri, dört bağımsız değişkenin ÖVD-Ö davranışını olumlu olarak etkilediğini göstermektedir. Buna göre, öğretim elemanlarının “kendi duygularını değerlendirme”, “başkalarının duygularını değerlendirme”, “duyguları kullanma” ve “duyguları yönetme” deki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, ÖVD-Ö davranışlarında sırasıyla, ,182 birimlik; ,180 birimlik; ,231 birimlik; ,078 birimlik bir artış sağlamaktadır. Açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken duyguları kullanma (beta=0,231) olarak karşımıza çıkmaktadır. Regresyon analizi bulguları, öğretim elemanlarının ÖVD-Ö davranışları üzerinde duygusal zekalarının olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

8.6.6.2. Duygusal Zeka ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisi

Duygusal zeka ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8.14’de verilmektedir.

Tablo 8.14: Duygusal Zeka-Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisi Özet Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Duygusal zeka	1							
2. Kendi duygularını değerlendirme	,577**	1						
3. Başkalarının duygularını değerlendirme	,538**	,248**	1					
4. Duyguları kullanma	,702**	,292**	,153**	1				
5. Duyguları Yönetme	,724**	,182**	,135**	,300**	1			
6. Toplam ÜKD	-,390**	-,270**	-,179**	-,292**	-,264**	1		
7. ÜKD-B	-,319**	-,189**	-,148**	-,175**	-,285**	,703**	1	
8. ÜKD-Ö	-,321**	-,241**	-,146**	-,280**	-,173**	,894**	,310**	1

** p<0,01

Korelasyon analizi bulgularında toplam duygusal zeka ile toplam üretkenlik karşıtı davranışlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-,390^{**}$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Aynı zamanda toplam ÜKD ile duygusal zekanın alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışlar ile kendi duygularını değerlendirme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-,270^{**}$, $p<0,01$); üretkenlik karşıtı davranışlar ile başkalarının duygularını değerlendirme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-,179^{**}$, $p<0,01$); üretkenlik karşıtı davranışlar ile duyguları kullanma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-,292^{**}$, $p<0,01$); üretkenlik karşıtı davranışlar ile

duyguları yönetme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-,285^{**}$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Ayrıca üretkenlik karşıtı davranışların alt boyutlarından ÜKD-B ile duygusal zeka ve alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ve ÜKD-Ö ile duygusal zeka ve alt boyutları arasında negatif yönde düşük düzeyde de olsa anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi bulgularına göre H2, H2-a ve H2-b hipotezleri kabul edilmiştir:

H2: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile toplam üretkenlik karşıtı davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2-a: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile ÜKD-B arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2-b: Öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve alt boyutları ile ÜKD-Ö arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Duygusal zekanın, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 8.15'te özetlenmiştir.

Tablo 8.15: Duygusal Zekanın Üretkenlik Karşıtı Davranışlara Etkisi

	R ²	F	β	Sig.
Duygusal Zeka	,157	28,259		,000
Kendi duygularını değerlendirme			-,165	,000
Başkalarının duygularını değerlendirme			-,087	,024
Duyguları kullanma			-,180	,000
Duyguları yönetme			-,168	,000

Tablo 8.15'te çok değişkenli regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (28,259) değerinin anlamlılık seviyesi $p < 0,000$ 'dır. Bağımlı değişken üretkenlik karşıtı davranışlar ve bağımsız değişkenler ise kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetmedir. R² 0,157 değerine göre, öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışlarındaki değişimin %15'i duygusal zekanın dört boyutu tarafından açıklanmaktadır.

Negatif beta değerleri, dört bağımsız değişkenin üretkenlik karşıtı davranışları ters yönde etkilediğini göstermektedir. Buna göre, öğretim elemanlarının “kendi duygularını değerlendirme”, “başkalarının duygularını değerlendirme”, “duyguları kullanma” ve “duyguları yönetme” deki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, üretkenlik karşıtı davranışlarda sırasıyla, ,165 birimlik; ,087 birimlik; ,180 birimlik; ,168 birimlik bir azalışa yol açtığını göstermektedir. Açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken duyguları kullanma (beta=-,180) olarak karşımıza çıkmaktadır. Regresyon analizi bulguları, öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışları üzerinde duygusal zekâlarının bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Duygusal zekanın, üretkenlik karşıtı davranışların birey (ÜKD-B) boyutu üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 8.16’da özetlenmiştir.

Tablo 8.16: Duygusal Zekanın Üretkenlik Karşıtı Davranışların Birey (ÜKD-B) Boyutuna Etkisi

	R ²	F	β	Sig.
Duygusal Zeka	,110	18,817		,000
Kendi duygularını değerlendirme			-,109	,008
Başkalarının duygularını değerlendirme			-,079	,046
Duyguları kullanma			-,061	,144
Duyguları yönetme			-,236	,000

Tablo 8.16’da çok değişkenli regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (18,817) değerinin anlamlılık seviyesi $p < 0,000$ ’dır. Bağımlı değişken ÜKD-B davranışları ve bağımsız değişkenler ise kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetmedir. R² 0,110 değerine göre, öğretim elemanlarının ÜKD-B davranışlarındaki değişimin %11’i duygusal zekanın üç boyutu tarafından açıklanmaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden duyguları kullanma modele katkı sağlamamaktadır.

Negatif beta değerleri, üç bağımsız değişkenin ÜKD-B davranışlarını ters yönde etkilediğini göstermektedir. Buna göre, öğretim elemanlarının “kendi duygularını değerlendirme”, “başkalarının duygularını değerlendirme” ve “duyguları yönetme” deki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, ÜKD-B davranışlarında sırasıyla, ,109 birimlik; ,079 birimlik; ,236 birimlik bir azalışa yol açtığını göstermektedir. Açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken duyguları yönetme (beta= -,236) olarak karşımıza çıkmaktadır. Regresyon analizi bulguları, öğretim elemanlarının ÜKD-B davranışları üzerinde duygusal zekalarının bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Duygusal zekanın, üretkenlik karşıtı davranışların örgüt (ÜKD-Ö) boyutu üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 8.17’de özetlenmiştir.

Tablo 8.17: Duygusal Zekanın Üretkenlik Karşıtı Davranışların Örgüt (ÜKD-Ö) Boyutuna Etkisi

	R ²	F	β	Sig.
Duygusal Zeka	,116	19,934		,000
Kendi duygularını değerlendirme			-,152	,000
Başkalarının duygularını değerlendirme			-,067	,092
Duyguları kullanma			-,203	,000
Duyguları yönetme			-,076	,061

Tablo 8.17’de çok değişkenli regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (19,934) değerinin anlamlılık seviyesi $p < 0,000$ ’dır. Bağımlı değişken ÜKD-Ö davranışları ve bağımsız değişkenler ise kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetmedir. R² 0,116 değerine göre, öğretim elemanlarının ÜKD-Ö davranışlarındaki değişimin %11’i duygusal zekanın iki boyutu tarafından açıklanmaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden başkalarının duygularını değerlendirme ve duyguları yönetme modele katkı sağlamamaktadır.

Negatif beta değerleri, iki bağımsız değişkenin ÜKD-Ö davranışlarını ters yönde etkilediğini göstermektedir. Buna göre, öğretim elemanlarının “kendi duygularını değerlendirme” ve “duyguları kullanma” daki bir birimlik artış, diğer bağımsız değişkenler sabit kalmak şartıyla, ÜKD-Ö davranışlarında sırasıyla, ,152 birimlik ve 203 birimlik bir azalışa yol açtığını göstermektedir. Açıklayıcılık açısından en açıklayıcı değişken duyguları kullanma (beta=-,203) olarak karşımıza çıkmaktadır. Regresyon analizi bulguları, öğretim elemanlarının ÜKD-Ö davranışları üzerinde duygusal zekalarının bir etkisi olduğunu göstermektedir.

8.6.6.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8.18’de verilmektedir.

Tablo 8.18: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Üretkenlik Karşıtı Davranışlar İlişkisi
Özet Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6
1. Toplam ÖVD	1					
2. ÖVD-B	,743**	1				
3. ÖVD-Ö	,883**	,341**	1			
4. Toplam ÜKD	-,280**	-,116**	-,311**	1		
5. ÜKD-B	-,113**	-,067	-,112**	,703**	1	
6. ÜKD-Ö	-,302**	-,113**	-,345**	,894**	,310**	1

** p<0,01

Korelasyon analizi bulgularında toplam ÖVD ile toplam ÜKD arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-,280^{**}$, $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Aynı zamanda toplam ÜKD ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Toplam ÜKD ile ÖVD-B arasında düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-,116^{**}$); toplam ÜKD ile ÖVD-Ö arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-,341^{**}$) olduğu görülmektedir. Ayrıca üretkenlik karşıtı davranışların alt boyutlarından ÜKD-B ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutu ÖVD-B arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ve ÜKD-Ö ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutu ÖVD-Ö arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Korelasyon analizi bulgularına göre H3, H3-a ve H3-b hipotezleri kabul edilmiştir:

H3: Öğretim elemanlarının toplam örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları ile toplam üretkenlik karşıtı davranışları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3-a: Öğretim elemanlarının toplam örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları ile ÜKD-B arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3-b: Öğretim elemanlarının toplam örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları ile ÜKD-Ö arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının, üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 8.19’te özetlenmiştir.

Tablo 8.19: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Üretkenlik Karşıtı Davranışlara Etkisi

	R ²	F	β	Sig.
ÖVD	,097	32,681		,000
ÖVD-Ö			-,307	,000
ÖVD-B			-,011	,784

Tablo 8.19’da çok değişkenli regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde regresyon modelinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür, çünkü F (32,681) değerinin anlamlılık seviyesi $p < 0,000$ ’dır. Bağımlı değişken üretkenlik karşıtı davranışlar ve bağımsız değişkenler ise ÖVD-Ö ve ÖVD-B’dir. R² 0,097 değerine göre, öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışlarındaki değişimin %9’u örgütsel vatandaşlık davranışının örgüt boyutu tarafından açıklanmaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden ÖVD-Ö modele katkı sağlarken ÖVD-B katkı sağlamamaktadır.

Negatif beta değeri bağımsız değişkenin üretkenlik karşıtı davranışları ters yönde etkilediğini göstermektedir. Buna göre, öğretim elemanlarının “ÖVD-Ö” değerindeki bir birimlik artış, üretkenlik karşıtı davranışlarda, 307 birimlik azalışa ya da tersi biçimde “ÖVD-Ö”deki bir birimlik azalışın üretkenlik karşıtı davranışlarda, 200 birimlik bir artışa yol açtığını göstermektedir. Regresyon analizi bulguları, öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışları üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir etkisi olduğunu göstermektedir.

8.7. Tartışma

Bu bölümde, duygusal zekanın örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda araştırmanın bulgularına göre, yapılan t testi sonucunda, öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre duygusal zeka düzeylerinde bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç kadın veya erkek öğretim elemanı olmanın duygusal zeka düzeyi üzerinde bir etkisinin olmadığına işaret etmektedir. Aynı şekilde kadın öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamaları arasında bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç kadın ve erkek öğretim elemanlarının hem çalışma arkadaşlarına hem de çalıştıkları örgüte aynı düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri görüşüne destek vermektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışlara bakıldığında ise, erkek öğretim elemanlarının ÜKD düzeyleri kadın öğretim elemanlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Yani iş ortamında erkek öğretim elemanlarının kadınlara nazaran hem birlikte çalıştıkları bireylere hem de örgüte yönelik olarak daha fazla üretkenlik karşıtı davranışlar sergiledikleri ifade edilebilir. Bunun başlıca nedeni kadınlar ve erkekler arasındaki davranışsal tepkilerin farklılığından ve kişilik farklılıklarından kaynaklanması olabilir.

Yaş gruplarına göre, yapılan varyans analizi sonuçlarına göre, 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının 41 yaş ve üzeri gruba göre duygusal zeka

düzeyleri daha düşük bulunmuştur. 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarının yaş ortalaması 21-30 yaş grubundakilerin iki katıdır. Yaş olarak daha olgun grup, daha genç gruba göre, hem duygusal tecrübe için hem de profesyonel sosyalleşme için yeterli olabilecek yaş tecrübesine sahiptir. Bu durum, bireyin kendisini ve duygularını ilerleyen yaşıyla birlikte doğru bir şekilde tanıyıp anlamlandıracağına işaret etmektedir. Bu sonuçla birlikte öğretim elemanlarının duygusal zeka düzeylerin yaşla birlikte artabileceği söylenebilir.

Aynı şekilde, 41 yaş ve üstündeki öğretim elemanlarının örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri, 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Yani 41 yaş ve üzeri grupta yer alan öğretim elemanlarının genç yaş grubuna göre örgüte yönelik daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışlar sergiledikleri sonucuna varılabilir. Bu durumun nedeni olarak, ilerleyen yaş ve kıdemle beraber öğretim elemanlarının, idari işlerde göreve getirilmeleri, çalıştıkları örgüte daha fazla bağlılık ve sadakat göstermeleri, örgütü kabullenmeleri, örgüte katkı sağlayacak faaliyetlerde yer almaları söylenebilir. Yapılan araştırmalar daha eğitilmiş, kültürlü ve yaşlı çalışanların ÖVD sergilemeye daha eğilimli olduklarını göstermiştir (Bukhari and Ali, 2009).

Üretkenlik karşıtı davranışlara bakıldığında ise, 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının ÜKD düzeyleri 31-40 yaş grubu ve 41+ yaş grubundaki öğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Yani, 21-30 yaş grubundaki öğretim elemanlarının diğer yaş grubundaki öğretim elemanlarına göre daha fazla olumsuz davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Öğretim elemanlarının ilerleyen yaşla birlikte üretkenlik karşıtı davranışlarında azalma olduğu söylenebilir. Yaşla birlikte bireyin davranışlarına duygularıyla beraber mantığının da yön vermeye başlaması, bu durumun bir nedeni olabilir. Ayrıca, bir başka neden, öğretim elemanlarının ilerleyen yaşlarıyla beraber yaşlarına ve kıdemlerine uygun şekilde davranmak konusunda genç gruba göre daha çok itina göstermelerinden kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Akademik ünvanlara göre, yapılan varyans analizi sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin duygusal zeka düzeyleri, yardımcı doçentlere ve profesörlere göre daha düşük çıkmıştır. Bunun nedeni, yardımcı doçentlerin ve profesörlerin, araştırma

görevlilerinden farklı olarak öğrencilere eğitim vermelerinin ve öğrencilerle etkileşim içinde olmalarının duygusal zekalarına pozitif bir etki yapmasından kaynaklanabilir. Ayrıca yardımcı doçent ve profesörlerin yaş olarak araştırma görevlilerinden büyük olmaları, yaşla beraber duyguların değerlendirilmesi, kullanılması ve yönetilmesi ile birlikte birçok tecrübe kazanmaları diğer nedenler arasında gösterilebilir.

Benzer şekilde, araştırma görevlilerinin örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranış (ÖVD-Ö) düzeyleri, öğretim görevlilerine, yardımcı doçentlere, doçentlere ve profesörlere göre daha düşük çıkmıştır. Bu sonuç araştırma görevlilerin örgütte diğer gruplara göre daha az örgütsel vatandaşlık davranışlar sergilediklerine işaret etmektedir. Araştırma görevlilerin diğer tecrübeli gruplara göre kurumu ve çalışma arkadaşlarını tanımak konusunda daha tecrübesiz olmaları, örgütü ve faaliyetlerini desteklemek için örgütü henüz benimsememiş olmaları, karar organlarında çok fazla yer almamaları ve otonomilerinin diğer gruplara göre daha düşük olması bu durumun nedenleri arasında gösterilebilir.

Üretkenlik karşıtı davranışlara bakıldığında ise araştırma görevlilerinin üretkenlik karşıtı davranış düzeyleri, öğretim görevlilerine, yardımcı doçentlere, doçentlere ve profesörlere göre daha yüksek çıkmıştır. Sonuçlar, araştırma görevlilerin diğer öğretim elemanlarına göre örgütte daha fazla olumsuz davranışlar sergiledikleri görüşünü desteklemektedir.

Akademik tecrübeye göre yapılan varyans analizi sonuçlarına göre, 21 yıl ve üzeri tecrübesi olan öğretim elemanlarının duygusal zeka düzeyleri, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası tecrübesi olan öğretim elemanlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçla duygusal zekanın tecrübeyle birlikte arttığını söylenebilir. Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri, akademik tecrübeye göre bir farklılık göstermemiştir. Bu sonuç öğretim elemanlarının tecrübelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna işaret etmektedir. Üretkenlik karşıtı davranışlara bakıldığında ise, 1-5 ve 6-10 yıl tecrübeye sahip öğretim elemanlarının 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretim elemanlarına göre üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İşe yeni

başlayanların yaşadığı yalnızlık duygusu, örgütsel bağlılıklarının tecrübeli gruplara göre daha düşük olması ve örgüt normlarını benimsememiş olmaları çalışanları ÜKD göstermeye daha eğilimli hale getirebilir. Yapılan araştırmalarda üretkenlik karşıtı davranışların çalışan bağlılığını azalttığı sonucuna varılmıştır (Ariani, 2013).

Öğretim elemanlarının duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, ilk beklentilere uygun olarak orta derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının toplam duygusal zeka ve alt boyutlarına ilişkin duygusal zeka düzeyleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir. Bununla birlikte, duygusal zekanın bütün boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu bir ilişki içerisindedir. Öğretim elemanlarının kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetme alt boyutlarına ilişkin artışlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarını da artırmaktadır. Bu yönüyle araştırmanın bulguları; Jung and Yoon (2012), Chin et al. (2011), Carmeli and Josman (2006) ve Turnipseed and Vandewaa (2012) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmacılar duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişkiler tespit etmişlerdir.

Duygusal zeka ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, öğretim elemanlarının duygusal zekaları ve üretkenlik karşıtı davranışları arasında orta düzeye yakın negatif bir korelasyon bulunmuştur. Ayrıca, duygusal zekanın alt boyutları ile üretkenlik karşıtı davranışlar arasında düşük düzeyde de olsa negatif korelasyonlar mevcuttur. Duygusal zekanın bütün boyutları, üretkenlik karşıtı davranışlar ile olumsuz bir ilişki içerisindedir. Öğretim elemanlarının kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duyguları kullanma ve duyguları yönetme alt boyutlarına ilişkin artışlar, üretkenlik karşıtı davranışlarda azalmaya yol açmaktadır. Araştırmanın sonuçları; Jung and Yoon (2012), Khalid et al. (2009), Deshpande et al. (2005), Devonish and Greenidge (2010) ve Demir (2010) tarafından yapılan araştırmalarda duygusal zeka ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönde ilişkilerin tespit edilmesiyle paralellik arz etmektedir.

Son olarak, ğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranış ı ve üretkenlik karşıt ı davranış lar düzeyleri arasında düşük düzeyde de olsa negatif korelasyon tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının, örgütsel vatandaşlık davranış ının örgüte yönelik (VD-) boyutu ile örgüte yönelik üretkenlik karşıt ı davranış lar boyutları arasında daha yüksek bir korelasyon ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranış ının örgüt (VD-) boyutu, üretkenlik karşıt ı davranış lar ile olumsuz bir ilişki içindedir. VD- boyutundaki art ışlar üretkenlik karşıt ı davranış larda azalmaya yol açmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranış ı ile üretkenlik karşıt ı davranış lar arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik; Bukhari and Ali (2009), Dalal (2005), Dunlop and Lee (2004) ve Hafidz et al. (2012) tarafından yapılan araştırmalarda da negatif yönde ve bu çalışmanın sonuçlarını destekleyecek bulgulara ulaş ılmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmanın bütün hipotezleri kabul edilmiştir.

9. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu tez çalışması kapsamında, devlet üniversiteleri öğretim elemanlarının duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışları incelenmiştir. Buna göre, tezin iki temel bilimsel katkısı bulunmaktadır.

Tezin birinci katkısı, yapılan eleştirel kaynak incelemesidir. Bu incelemede diğer çalışmalardan farklı olarak, duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışların arasındaki ilişkiler farklı modeller üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Özellikle bu üç değişkeni ele alıp, aralarındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar oldukça kısıtlıdır.

İkinci olarak yapılan katkı ise, öğretim elemanlarının DZ, ÖVD ve ÜKD'leri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan araştırmadır. Araştırma neticesinde dikkate değer sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlardan en göze çarpanı araştırma görevlilerinin, diğer bütün akademik gruplara nazaran duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin düşük çıkması buna karşın üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin yüksek çıkmasıdır. Bu sonuç araştırmanın hipotezlerini güçlü bir şekilde desteklemektedir. Araştırma görevlilerinde görülen bu durum, DZ'nin ÖVD ile pozitif ilişkili olduğu ve ÜKD ile negatif ilişkili olduğu yönündeki hipotezleri doğrular niteliktedir.

Yaş ve tecrübeye göre yapılan analizlerde, daha genç ve daha tecrübesiz öğretim elemanlarının duygusal zekaları düşük bulunurken üretkenlik karşıtı davranışları yüksek çıkmıştır. Ayrıca, genç yaş grubundaki öğretim elemanları örgüte ve bireylere yönelik daha az örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedir.

Yaş ve tecrübe açısından ortaya çıkan bu durum, çoğunluğu araştırma görevlilerinden oluşan bu grubun duygusal tecrübelerinin az olmasından, örgütle yeni tanışmış olmalarından, kıdem olarak kariyerlerinin henüz başında olmalarından, ekonomik olarak daha düşük gelire sahip olmalarından, derslere girip öğrencilerle etkileşimde bulunma avantajından yoksun olmalarından, gelecek ve iş kaygıları

duymalarından ve buna benzer nedenlerden kaynaklanabilir. Bahsedilen bütün bu durumlar gelecek çalışmalar için araştırma konusu olabilir.

Araştırma görevlilerinin evrende diğer akademik gruplara nazaran büyük bir çoğunluğu oluşturması ve geleceğin öğretim üyesi adayları olması nedeniyle olumsuz davranışlarının azaltılarak, olumlu davranışlarının çoğaltılmasına katkıda bulunulmalıdır. Yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonucunda, araştırma görevlilerinin ÜKD düzeyleri çok yüksek çıkmasa da, yine de bu olumsuz davranışların varlığı söz konusudur. Duygusal zekalarını geliştirici faaliyetlerde bulunulması, ÜKD düzeylerinde olumsuz davranışların azalmasına yol açabilir.

Özellikle, araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversitede karar organlarına katılmaları, bölüm toplantılarında ve kendileriyle ilgili verilen kararlarda yer almaları, üniversitede yemek, yeni yıl hediyesi verilmesi, piknik gibi organizasyonlara dahil edilmeleri, üniversiteye olan aidiyet ve bağlılık duygusunun artmasına ve bağlı oldukları örgüte yönelik daha fazla ekstra rol davranışlar göstermesine pozitif etki yapabilir.

Özellikle başarılı örgütler, teknik bilgisi ve entellektüel zekası yüksek çalışanlardan öte, çalışma arkadaşları ile sağlıklı ilişkiler kurabilen, grup çalışması yapabilen, kendine güvenen yani duygusal zekası yüksek çalışanlara daha çok önem vermektedir.

Nitekim akademik sistemde daha çok entelektüel başarıya bakılmakta, duygusal zeka ve davranışlardan çok bilişsel zeka ve yapılan sınavlar ön plana çıkmaktadır. Oysaki öğretim elemanı adaylarının, teknik becerileri ile beraber kendilerini ve duygularını tanıyabilme, güçlü ve zayıf noktalarının farkında olabilme, takım çalışmasına uyum sağlayabilme, duygularını kontrol etmeyi başarabilme ve sosyal ilişkiler kurabilme yeteneklerinin de belirlenmesi gerekir.

Takım çalışması akademik ortamlarda da önem verilen bir konudur. Çünkü bilimsel araştırmalar bireysel yapıldığı gibi araştırma laboratuvarlarında veya proje kapsamında bir takımla da yürütülebilmektedir. Dolayısıyla, takımı oluşturan öğretim elemanlarının üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemesi (örn; hakaret etmek, kaba davranmak, işe ait bir eşyayı çalmak, geç gelmek vb.) takımda moral bozukluğuna neden olabilmektedir. Takımda yer alan bireylerin, duygularını doğru değerlendirebilen, zor şartlar altında duygularını yönetmeyi başarabilen ve gerektiğinde arkadaşlarına işlerinde yardımcı olabilen bireylerden oluşması hem bireysel ilişkilerine hem de yaptıkları çalışmalara pozitif katkılar sağlayabilir.

Gelecekte yapılabilecek çalışmalar için özel üniversiteler örneklem grubu olarak seçilebilir ve farklı ölçekler kullanılabilir. Bu çalışma devlet üniversiteleri ile sınırlı tutulmuştur. Bunun yanında sadece araştırma görevlilerinin duygusal zeka, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranış düzeyleri arasındaki ilişki incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Acar, A. Z., (2006), “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1) 2006, 1-14.
- Akbolat M., Işık O., (2012), “ Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi”, ,Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi ,Vol. 32 ,pp. 109 – 124.
- Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E., (2007), “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Spss Uygulamalı, Sakarya Yayıncılık, 5. Baskı.
- Appelbaum S. H., Laconi G. D., Matousek A., (2007), “Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions”, Corporate Governance, Vol. 7 NO. 5 2007, pp. 586-598.
- Arbak Y., Şanlı A. Y., Çakar U., (2004), “İşyerinde Sapkın Davranış: Akademik Personel Üzerinde Yerel Bir Tanım ve Tipoloji Çalışması”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, cilt 4, sayı 1, sayfa 5-24.
- Ariani D. W., (2013), “The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior”, International Journal of Business Administration Vol. 4, No. 2; 2013.
- Aslan Ş., Erkuş A., (2008), “Measurement of Emotional Intelligence: Validity and Reliability Studies of Two Scales”, World Applied Sciences Journal, Vol: 4, No: 3, s.430-438, IDOSI Publications, 2008
- Bar-On R., (2006), “The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)”, Psicothema 2006. Vol. 18, suppl., pp. 13-25.

- Basım H. N., Şeşen H., (2006), “Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket Ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 159-168 (2006).
- Bennett R. J., Robinson S. L., (2000), “Development of a Measure of Workplace Deviance”, Journal of Applied Psychology, 2000, Vol. 85, No. 3, 349-360.
- Bies R. J., Tripp, T. M., Kramer R. M., (1997), “At the breaking point: cognitive and social dynamics of revenge in organizations”, In R. A. Giacalone, & J. Greenberg (Eds.), Antisocial behavior in organizations (pp. 18–36). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brackett M. A., Rivers S. E., Salovey P., “Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic, and Workplace Success”, Social and Personality Psychology Compass 5/1 (2011): 88–103.
- Bukhari Z. U., Ali U., (2009), “Relationship between Organizational Citizenship Behavior & Counterproductive Work Behavior in the Geographical Context of Pakistan”, International Journal of Business and Management, Vol. 4, No. 1, January 2009.
- Carmeli A., Josman Z. E., (2006), “The Relationship Among Emotional Intelligence, Task Performance, and Organizational Citizenship Behaviors”, Human Performance, 19(4), 403–419.
- Ceylan A., (2011), “Yönetimde İnsan ve Davranış”, 1. Baskı, Kaan Matbaacılık, Yayın No.001, Mart 2011, İstanbul
- Chin S. T. S., Anantharaman R. N., Tong D. Y. K., (2011), ”Emotional İntelligence and Organisational Citizenship Behavior of Manufacturing Sector Employees: An analysis”, Management 6 (2):107-125.

- Cote S., Miners C. T. H., (2006), “Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance”, *Administrative Science Quarterly* 2006 51: 1.
- Cullen M.J., Sackett P.R., (2003), “Personality and counterproductive behavior workplace behavior”, In Barrick M, Ryan A.M (Eds.), *Personality and work*. New York: Jossey- Bass-Pfeiffer.
- Dalal R. S., (2005), “A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior”, *Journal of Applied Psychology* 2005, Vol. 90, No. 6, 1241- 1255.
- Demir M., (2010), “Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekanın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 26, Nisan 2010.
- Demirel Y., (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:8 Sayı:15 Bahar 2009 s.115-132.
- Demirel Y., Seçkin Z., Özçınar M. F., (2012), “İşletme Kültürü İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 29 Mart – Nisan 2012
- Deshpande S. P., Joseph J., Shu X., (2005), “The impact of emotional intelligence on counterproductive behaviour in China”, *Management Research News*, Vol. 28 Iss: 5 pp. 75 – 85.
- Devonish D., Greenidge D., (2010), “The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 18, Issue 1, pp. 75-86, March 2010.

- Dirican A.C., Göktürk M., (2012), “Involuntary postural responses of users as input to Attentive Computing Systems: An investigation on head movements”, *Computers in Human Behavior*, Volume 28, Issue 5, September 2012, Pages 1634-1647
- Doğan S., Demiral Ö., (2007), “Kurumların Başarısında Duygusal Zekanın Rolü ve Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi*, Yıl:2007, Cilt:14, Sayı:1.
- Dunlop P. D., Lee K., (2004), “Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel”, *Journal of Organizational Behavior*. 25, 67–80 (2004).
- Eröz S. S., (2011), “Duygusal Zeka Ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama”, *Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi*.
- Fox S., Spector P. E., (1999), “A model of work frustration–aggression”, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915–931.
- Fox S., Spector P. E., (2006), “The Many Roles of Control in a Stressor-Emotion Theory of Counterproductive Work Behavior”, *Employee Health, Coping and Methodologies (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 5, Emerald Group Publishing Limited, pp.171-201*
- Gardner H., (1983), “Frames of mind”, New York, Basic Books.
- Giacalone R. A., Greenberg J. (Eds.) (1997), “Antisocial behavior in organizations”, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Goleman D., (1995), “Duygusal Zeka Neden IQ’dan Daha Önemlidir?”, (çev. Banu Seçkin Yüksel, 2012), 35. Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.

- Güteryüz G., Güney S., Aydın E. M., Aşan Ö., (2008), “The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey”, *International Journal of Nursing Studies* 45 (2008) 1625–1635.
- Gürbüz S., Yüksel M., (2008), “Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2) 2008, 174-190
- Hafidz S. W. M., Hoesni S. M., Fatimah O., (2012), “The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior”, *Asian Social Science* Vol. 8, No. 9; July 2012.
- Hoel H., Rayner C., Cooper C. L., (1999), “Workplace bullying”, In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 1999 (pp. 195–230). Chichester, UK: John Wiley.
- Hollinger R. C., (1986), “Acts against the workplace: social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*”, 7, 53–75.
- İçerli L., Yıldırım M. H., (2012), “Örgütsel Sinisizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 4, Sayı 1, 2012.
- Jensen J. M., Patel P. C., (2011), “Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits”, *Personality and Individual Differences* 51 (2011) 466–471.
- Jung H. S., Yoon H. H., (2012), “The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among

food and beverage employees in a deluxe hotel”, *International Journal of Hospitality Management* 31 (2012) 369– 378.

Kafetsios K., Zampetakis L. A., (2008), “Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work”, *Personality and Individual Differences* 44 (2008) 712–722.

Kaygısız E. G., (2013), “ Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları”, 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu , 1-2 Mart 2013 Gaziantep.

Keashly L., (1998), “Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues”, *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85–117.

Khalid S. A., Kassim K. M., Ismail M., Noor A. N. M., Rahman N. A., Zain R. S., (2009), “Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior as Antecedents of Students’ Deviance”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 7, July 2009.

Korkmaz T., Arpacı E., (2009), “Relationship of organizational citizenship behavior with emotional İntelligence”, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 (2009) 2432–2435.

Levine, E. L. (1973). Problems of organizational control in microcosm: Group performance and group member satisfaction as a function of differences in control structure. *Journal of Applied Psychology*, 58, 186–196.

Levine E.L., (2010), “Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior”, *Human Resource Management Review* 20 (2010) 4–17.

- Lee K., Allen N. J., (2002), "Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions", *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No. 1, 131–142.
- Lo M. C., Ramayah T., (2009), "Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia", *International Business Research*, Vol. 2, No. 1.
- Malak B., Üstün B., (2011), "Hemşirelerin Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* (2011) 1–16.
- Mayer J.D., Salovey P., (1990), "Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality", 9, 185-211
- Mayer J. D., Salovey P. (1997), " What is emotional intelligence?", In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: implications for educators*, New York: Basic Books. Pp. 3-31.
- McNeely B. L., Meglino B. M. (1994), "The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: an examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, 79, 836–844.
- Modassir A., Singh T., (2008), "Relationship of Emotional Intelligence with Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Leadership Studies*, Vol. 4 Iss. 1, 2008, pp. 3-21.
- Neuman J. H., Baron R. A., (1998), "Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets", *Journal of Management*, 24, 391–419.

- O'Brien K. E., (2008), "A stressor-strain model of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior", Graduate School Theses and Dissertations, University of South Florida.
- Organ D. W., (1988), "Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome", Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ D. W., (1997), "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Özdemir A. Y., Özdemir A., (2007), "Duygusal Zeka Ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversitede Çalışan Akademik Ve İdari Personel Üzerine Uygulama", *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2007 – Sayı: 18
- Perez J.C., Petrides, K.V., Furnham A., (2005), "Measuring trait emotional intelligence", In R. Schulze and R.D. Roberts (Eds.), *International Handbook of Emotional Intelligence*, Cambridge: Hogrefe & Huber.
- Podsakoff P. M., MacKenzie S. B., Paine J. B., Bachrach D. G., (2000), "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management* 2000, Vol. 26, No. 3, 513–563.
- Polat S., Aktop E., (2010), "Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi", *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 22, Ekim – Kasım – Aralık – 2010.
- Robinson S. L., Bennett R. J., (1995), "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.

- Salarzahi E., Yaghoubi N. M., Naroei M., Sin L. G., (2011), “A Survey of Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Iran”, *International Business and Management*, Vol. 3, No. 1, 2011, pp. 130-135.
- Seçer H.Ş., Şeer, B., (2007), “Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi”, *TİSK Akademi*, 2007/II:147-175.
- Sezgin F., (2005), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, 317-339.
- Skarlicki D. P., Folger R., (1997), “Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice”, *Journal of Applied Psychology*, 82, 434–443.
- Spector P. E., Fox S., (2002), “An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior”, *Human Resource Management Review*, 12 (2002) 269–292.
- Spector P. E., Fox S., Domagalski T., (2006), “ Emotions, Violence, and Counterproductive Work Behavior”, E. K. Kelloway, J. Barling, & J. Hurrell (Eds.). *Handbook of workplace violence* (pp. 29-46). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Thorndike E. L., (1920), “Intelligence and its uses”, *Harper’s Magazine*, 140, 227–235.
- Tufan Ş., (2011), “Geliştirilen Duygusal Zeka Eğitimi Programının Ortaöğretim Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeylerine Etkisi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi.

Tuğrul C., (1999), “Duygusal Zeka”, Klinik Psikiyatri, 1:12-20, 1999.

Turnipseed D. L., Vandewaa E. A., (2012), “Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior”, Psychological Reports, 2012, 110, 3, 899-914.

Ünal A., Çelik M., (2013), “ Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Analizi”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2013) 6/2,239-258.

Web 1, (2013), <http://www.termbank.net/psychology/1808.html>, (Erişim Tarihi: 13.06.2013)

Web 2, (2013), <http://www.yok.gov.tr/web/guest/ogretim-elemanlari-dagilimi>, (Erişim Tarihi: 10.05.2013)

Wong C.S., Law K.S., (2002), “The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study”, Leadership Quarterly, 13: 243–274.

Yılmaz K., (2010), “Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Görüşleri”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2010, 29 (1), 1 – 16.

Yücel C., Samancı (Kalaycı) G., (2009), “Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” , Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, Sayfa: 113-132.

Zapf D., Knorz C., Kulla M., (1996), “On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 215–237.

EKLER

EK 1: Anket

Anket “Google Docs” kullanılarak hazırlanmış ve uygulanmıştır. Aşağıdaki bölümlerden oluşmaktadır.

GİRİŞ METNİ

Değerli hocam,

Üniversitemiz bünyesinde, Türkiye’de çalışan akademisyenlerin duygusal zekalarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yürütülmektedir. Bu araştırma çerçevesinde sizden 5-6 dakikanızı alacak bir anket formu doldurmanızı istemekteyiz.

Anket sorularına; tam, içtenlikle ve aklınıza ilk gelen şekliyle cevap vermeniz çalışmanın sağlıklı ve güvenilir sonuçlara ulaşması açısından oldukça önemlidir. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir çalışmanın veri tabanını oluşturmak amacıyla kullanılacak, kesinlikle gizli tutulacak ve asla bireysel bir değerlendirme amacıyla kullanılmayacaktır. Ayrıca kişisel bilgiler, farklı hiçbir kişi ya da kurum ile paylaşılmayacaktır.

Gösterdiğiniz sabır ve değerli katkınız için sonsuz teşekkürler.

Saygılarımızla

Prof. Dr. Oya Erdil, GYTE, İşletme Bölümü, Öğretim Üyesi
Ayşe Hatun Dirican, GYTE, İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Öğrencisi

KATILIMCI BİLGİLERİ

Üniversite:.....

Fakülte:.....

Bölüm:.....

Lütfen, durumunuza en uygun olan seçeneğin baş tarafındaki parantezin içine **(X)** işareti koyunuz.

Cinsiyetiniz: () Erkek () Bayan

Yaşınız: () 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45
() 46 ve üzeri

Unvanınız: () Prof. Dr. () Doç Dr. () Yrd. Doç. Dr.
() Öğrt. Gör.Dr. () Öğrt. Gör. () Arş. Gör.Dr.
() Arş. Gör . () Okutman Dr. () Okutman

DUYGUSAL ZEKA SORULARI

	Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen, ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çoğu zaman hissettiğim duyguların farkında olurum.	()	()	()	()	()
2	Kendi duygularımı iyi tanırım.	()	()	()	()	()
3	Gerçekten ne hissettiğimi bilirim.	()	()	()	()	()
4	Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim.	()	()	()	()	()
5	Arkadaşlarımdan duygularını davranışlarından her zaman anlarım.	()	()	()	()	()
6	Diğer insanların duyguları konusunda iyi bir gözlemciyimdir.	()	()	()	()	()
7	Diğer insanların duygu ve hisleri hakkında duyarlıyım.	()	()	()	()	()
8	Çevremdeki insanların duygularını iyi anlarım.	()	()	()	()	()
9	Her zaman kendime hedefler koyarım ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
10	Her zaman kendime yetenekli biri olduğumu söylerim.	()	()	()	()	()
11	Kendini motive eden biriyim.	()	()	()	()	()
12	Her zaman kendimi en iyisini yapmak için cesaretlendiririm.	()	()	()	()	()
13	Öfkemi kontrol edebilir ve zorlukların üstesinden rasyonel bir şekilde gelebilirim.	()	()	()	()	()
14	Kendi duygularımı kontrol etmede oldukça becerikliyim.	()	()	()	()	()
15	Çok sinirli olduğumda her zaman hızlıca sakinleşebilirim.	()	()	()	()	()
16	Duygularım üzerinde güçlü bir kontrolüm vardır.	()	()	()	()	()

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI SORULARI

	Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen, ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşe gelemeyen arkadaşlarıma yardım ederim.(derse girmek, gözetmenlik, evrak işleri vb.)	()	()	()	()	()
2	İşle ilgili problem yaşayan arkadaşlarıma isteyerek zaman ayırırım.	()	()	()	()	()
3	İş planlarımı diğer çalışanların izin isteklerini dikkate alarak düzenlerim.	()	()	()	()	()
4	İşe yeni başlayanlara, iş ortamına kolay uyum sağlamaları için yardımcı olmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
5	Zorlayıcı iş veya kişisel durumlarda dahi iş arkadaşlarıma gerçek ilgi ve nezaket gösteririm.	()	()	()	()	()
6	İşle ilgili veya iş dışı problemi olan arkadaşlara yardım için zaman ayırırım.	()	()	()	()	()
7	Çalışma arkadaşlarıma gerektiğinde görevlerinde yardımcı olurum.	()	()	()	()	()
8	İşlerine yardımcı olmak için iş arkadaşlarımla kişisel eşyalarımı paylaşıyorum.	()	()	()	()	()
9	Görevim olmayan fakat kurumun imajına katkı sağlayacak durumlarda faaliyetlere katılırım.	()	()	()	()	()
10	Kurumumla ilgili gelişmelere ayak uydururum.	()	()	()	()	()
11	Diğer çalışanlar eleştirmeye başladığında kurumumu savunurum.	()	()	()	()	()
12	Kurumumu toplum içinde temsil etmekten gurur duyarım.	()	()	()	()	()
13	Kurumun işleyişini geliştirmek için fikirler öneririm.	()	()	()	()	()
14	Çalıştığım kuruma karşı sadakat gösteririm.	()	()	()	()	()
15	Olası problemlere karşı kurumu korumak için önlem alırım.	()	()	()	()	()
16	Kurumun imajına uygun davranırım.	()	()	()	()	()

ÜRETKENLİK KARŞITI DAVRANIŞLAR SORULAR

	Mevcut işinizde aşağıda belirtilen durumların her birini ne kadar sıklıkla yaptınız.	Hiçbir zaman	Yılda bir veya iki kere	Ayda bir veya iki kere	Hafta bir veya iki kere	Her gün
1	İşyerinde birisi ile alay ettim.	()	()	()	()	()
2	İşyerinde birisine kırıcı sözler söyledim.	()	()	()	()	()
3	İşyerinde etnik, dini veya ırkçı söylemlerde bulundum.	()	()	()	()	()
4	İşyerinde birisine hakaret ettim.	()	()	()	()	()
5	İşyerinde birisine kötü bir şaka yaptım.	()	()	()	()	()
6	İşyerinde birisine kaba davrandım.	()	()	()	()	()
7	İşyerinde birisini herkesin içinde utandırdım.	()	()	()	()	()
8	İşyerine ait bir eşyayı (araç, gereç mal) izinsiz aldım.	()	()	()	()	()
9	Çalışmak yerine hayal kurup, düşüncelere dalarak çok fazla zaman harcadım.	()	()	()	()	()
10	İşyerinde izin verilenden daha uzun molalar kullandım veya ekstra molalar aldım.	()	()	()	()	()
11	İşe izinsiz geç geldim.	()	()	()	()	()
12	İş ortamımı (kasıtlı olarak) kirlettim.	()	()	()	()	()
13	Yöneticimin talimatlarına uymayı ihmal (göz ardı) ettim.	()	()	()	()	()
14	Bilinçli olarak, çalışmam gereken hızdan daha yavaş çalıştım.	()	()	()	()	()
15	İşyerine ait gizli bilgileri, yetkisi olmayan insanlarla paylaştım.	()	()	()	()	()
16	İşyerinde sigara içtim veya alkol aldım.	()	()	()	()	()
17	İşim için gerekenden daha az efor sarf ettim.	()	()	()	()	()
18	Fazla mesai ücreti almak için ders saatlerimi artırdım.	()	()	()	()	()

EK 2: Anket Toplanan Üniversiteler ve Katılımcı Sayıları

No	Üniversite	Katılımcı Sayısı
1	Adnan Menderes Üniversitesi	4
2	Afyon Kocatepe Üniversitesi	18
3	Ahi Evran Üniversitesi	12
4	Akdeniz Üniversitesi	8
5	Aksaray Üniversitesi	6
6	Anadolu Üniversitesi	15
7	Ardahan Üniversitesi	6
8	Artvin Çoruh Üniversitesi	12
9	Atatürk Üniversitesi	13
10	Bartın Üniversitesi	13
11	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	24
12	Bozok Üniversitesi	9
13	Bülent Ecevit Üniversitesi	10
14	Celal Bayar Üniversitesi	13
15	Cumhuriyet Üniversitesi	19
16	Çankırı Karatekin Üniversitesi	17
17	Dicle Üniversitesi	13
18	Dokuz Eylül Üniversitesi	3
19	Dumlupınar Üniversitesi	9
20	Ege Üniversitesi	4
21	Erzincan Üniversitesi	9
22	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	34
23	Gazi Üniversitesi	21
24	Gaziantep Üniversitesi	7
25	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	41
26	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü	31
27	Hakkâri Üniversitesi	5
28	İnönü Üniversitesi	11
29	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	3
30	İstanbul Üniversitesi	14
32	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	7

32	Karadeniz Teknik Üniversitesi	11
33	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	8
34	Kırıkkale Üniversitesi	12
35	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	6
36	Marmara Üniversitesi	33
37	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	3
38	Necmettin Erbakan Üniversitesi	13
39	Nevşehir Üniversitesi	12
40	Niğde Üniversitesi	14
41	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	10
42	Sakarya Üniversitesi	9
43	Selçuk Üniversitesi	3
44	Sinop Üniversitesi	7
45	Süleyman Demirel Üniversitesi	6
46	Şırnak Üniversitesi	3
47	Uludağ Üniversitesi	22
48	Yalova Üniversitesi	16
49	Diğer	13

ÖZGEÇMİŞ

Ayşe Hatun Dirican, 10 Mayıs 1989 yılında Tokat'ın Artova İlçesi'nde dünyaya geldi. İlköğretimi Altınova İlköğretim Okulu'nda okuduktan sonra ortaokulu Gazipaşa İlköğretim Okulu'nda bitirdi. 2003-2006 yılları arasında Artova Lisesi'nde eğitimine devam etti. 2006 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme(İngilizce) bölümüne kaydoldu. Mezun olduktan sonra 2011-2012 eğitim yılında Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nde İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda yüksek lisansa başlayıp 2013 yılında mezun oldu.