



International
JOURNAL OF SOCIAL, HUMANITIES
AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
JOSHASjournal (ISSN:2630-6417)



Architecture, Culture, Economics and Administration, Educational Sciences, Engineering, Fine Arts, History, Language, Literature, Pedagogy, Psychology, Religion, Sociology, Tourism and Tourism Management & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:15

2019

pp.331-343

journalofsocial.com

ssssjournal@gmail.com

DUYGUSAL ZEKÂ VE İŞ GÖREN PERFORMANSININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE İLİŞKİSİ: MERSİN İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB PERFORMANCE AND DEMOGRAPHIC VARIABLES: A RESEARCH IN MERSIN

Dr. Onur Başar ÖZBOZKURT

Mersin, Türkiye ORCID: 0000-0002-2325-2433



Article Arrival Date : 02.04.2019

Article Published Date : 30.06.2019

Article Type : Research Article

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.118>

Reference : Özbozkurt, O.B. (2019). "Duygusal Zekâ ve İş Gören Performansının Demografik Değişkenler İle İlişkisi: Mersin İlinde Bir Araştırma", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 5(15): 331-343

ÖZET

Bu çalışma, iş görenlerin, duygusal zekâ düzeylerinin iş gören performansına etkisinin tespit edilmesi ve buna ek olarak, demografik değişkenlerin hem duygusal zekâ düzeyi hem de iş gören performansı üzerindeki etkisinin incelenerek gerek ilgili alanyazına gerekse iş yaşantısındaki uygulamalara katkıda bulunulması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, "Duygusal Zekâ" ve "İş Performansı" olmak üzere toplamda iki farklı ölçekten faydalanılmıştır. Buradan hareketle, araştırmaya 300 katılımcı dâhil edilerek anket uygulaması yoluyla veriler toplanmış olup; elde edilen verilerin, "SPSS 25.0" programı vasıtasıyla analizi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, duygusal zekâ ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığının olup olmadığını incelemek için Pearson Korelasyon Analizi'nden yararlanılmış; duygusal zekâ ve iş performansının demografik değişkenler ile olan ilişkisini tespit etmek amacıyla ise T Testi ve Tek Yönlü ANOVA Testi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda, duygusal zekâ ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenler incelendiğinde, bir taraftan, eğitim durumunun, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip olduğu; diğer taraftan ise yaş, cinsiyet ve medeni durum etmenlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, İş Performansı, İş gören, Demografik Değişkenler, İşletme.

ABSTRACT

This study has been carried out with the purpose of contributing to related literature and practices in the business life via identifying the impact of the level of emotional intelligence of employees on job performance; additionally, examining the impact of demographic variables on both emotional intelligence level and employees' job performance. In this sense, two different scales that "Emotional Intelligence" and "Job Performance" have been utilized in total. From this point of view, the data has been collected through the questionnaire by involving 300 participants; the data obtained has been analyzed by the "SPSS 25.0" program. In this context, Pearson Correlation Analysis has been used for examining whether there was a significance between emotional intelligence and job performance or not; Independent Samples T-Test and One-Way ANOVA Test have been used for identifying the relationship between emotional intelligence and job performance and demographic variables. As a result of the analysis, it has been seen that there was a statistically significant difference between emotional intelligence and job performance. In terms of examining the demographic variables, the results have shown that, on one hand, there was a statistically significant difference between the educational status and emotional intelligence and job performance, on the other hand, there was no statistically difference between variables that age, gender, marital status and emotional intelligence and job performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Performance, Employee, Demographic Variables, Business.

1. GİRİŞ

Duygusal zekâ, bilimsel anlamda ilk olarak Salovey ve Mayer (1990) tarafından alanyazında yerini almasıyla, özellikle son 20 yılda dünya genelinde önemini artırmış olan ve birçok alanda tartışmalara konu olmuş bir kavram olarak ön plana çıkmaktadır. Organizasyonel anlamda artık işgörenlerin yalnızca IQ (Intelligence Quotient-zekâ katsayısı) düzeyinin yüksek seviyede olmasının yeterli olarak görülmeyip, gerek bireysel gerekse organizasyonel başarının sağlanması ve yüksek bir performansa sahip olunmasında, iş görenlerin yeterli ölçüde duygusal zekâyı da sahip olmasının, merkezi bir role sahip olduğu dikkat çekmektedir. Farklı bir ifadeyle, iş yaşantısında, duygusal zekâsı yüksek olan iş görenlerin, duygusal zekâ düzeyi düşük olan bireylere göre daha başarılı olabildikleri düşüncesinin kabul görmekte olduğu söylenebilmektedir (İnce, Gül & Gözükara, 2015: 231-232). Bununla birlikte, demografik değişkenlerin de duygusal zekâ ve iş performansı ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu çalışmalar, alanyazında yer almaktadır (Shukla, 2014; Sergio, Dungca & Ormita, 2015).

Özelikle işletmecilik bağlamında, duygusal zekâ kavramının gelecekte de önemini artıracığı düşüncesinden hareketle, bu çalışma, işletmelerde istihdam eden iş görenlerin, duygusal zekâ düzeylerinin iş gören performansına etkisinin tespit edilmesi ve buna ek olarak, demografik değişkenlerin hem duygusal zekâ düzeyi hem de iş gören performansı üzerindeki etkisinin incelenerek bir taraftan ilgili alanyazına diğer taraftan ise iş yaşantısındaki uygulamalara katkıda bulunulması amacıyla Mersin ilinde, 300 iş görene anket uygulanması ve bu bağlamda 300 katılımcıya ait anket verilerinin araştırmaya dahil edilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, “SPSS 25.0” paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların duygusal zekâ ve iş performanslarını ortaya koymak amacıyla betimsel (descriptive) istatistik tekniklerinden faydalanılmıştır. Ek olarak, verilerin dağılımı kontrol edilmiş ve normal dağılıma uygun olmayan uç değerler, analizden çıkarılmıştır. Duygusal zekâ ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını incelemek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmış olup; duygusal zekâ ve iş performansının demografik değişkenler ile olan ilişkisini tespit etmek amacıyla ise T Testi (Independent Samples T-Test) ve Tek Yönlü ANOVA Testi kullanılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Duygusal Zekâ

Organizasyonel anlamda, işgörenlerin sahip olduğu IQ düzeyinin tek başına yeterli olmadığı ve iş yaşantısında başarılı olunmasında aynı zamanda duygusal zekânın da varlığının önem taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda duygusal zekâ kavramı, ilk olarak Salovey ve Mayer (1990) tarafından alanyazına kazandırılmasıyla dikkat çekmiş ve süreç içerisinde birçok farklı alanda olduğu üzere, özellikle işletmecilik alanında önemini artırmaya devam etmiştir. Duygusal zekâ kavramını ilk olarak ortaya koyan Salovey ve Mayer (1990: 185), bu önemli kavramı, “sosyal zekânın alt bir boyutu olmakla birlikte, kişinin kendisi ve başkalarının hislerini ve duygularını gözlemleyebilmesi, onları ayırt edebilme yeteneği ve kişinin düşünce ve eylemlerinde bu bilgiden faydalanması” olarak tanımlamaktadır.

Bu çerçevede, Salovey ve Mayer (1990: 189) ile Gardner (1983: 39), duygusal zekâyı sahiplik noktasındaki bileşenleri beş temel boyut üzerinde yoğunlaştırmaktadır. Bu boyutlar ise, kendini tanıma, bir duyguyu oluşurken fark edebilme durumu ve aynı zamanda duygusal zekânın temelini oluşturan özbilinç; duyguları doğru bir şekilde yönetebilme becerisi; duyguları belirli amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilmek ve böylece performansı artırarak yapılan işte daha üretken ve etkili olabilmek; başkalarının duygularını, empati yapmak suretiyle anlayabilmek ile başkalarının duygularını idare edebilmek suretiyle kişiler arasında etkili ilişkiler kurabilmek gibi unsurlardan oluşmaktadır (Akt. Goleman, 1996: 43-44).

2.2. İş Performansı

İşletmenin önceden belirlediği hedeflere ulaşabilmesini sağlayan planlanmış bir etkinliğin sonuçlarının nitel ve nicel olarak betimlenmesi, performans olarak adlandırılmaktadır. Farklı bir ifadeyle, belirli bir zaman dilimi sonucunda işletmenin oluşturduğu çıktı ve sonuçları temsil etmektedir (Öztek, 2005: 21). Benzer olarak, Tutar ve Altınöz (2007: 201)'e göre performans, planlanmış bir etkinliğin, amaca ulaşma derecesidir. Performans sözcüğü, kurum açısından belirli bir zamanda üretilen ürün veya hizmetin miktarı olarak tanımlanmaktayken, bireysel anlamda performans ise hedefe ulaşma noktasında gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyini ifade etmektedir.

Çekmecelioğlu (2014: 25)'nin da dikkat çektiği üzere, iş performansı, çalışanların görevlerini gerçekleştirmek için yapmış oldukları eylemler ve harcamış oldukları çaba ile birlikte, çalışanların bu çaba ve eylemler sonucunda görevlerini gerçekleştirme ya da amaç ve hedeflere ulaşma derecesidir. Bu anlamda, bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri, genel zihinsel yetenekleri, duygusal yetenekleri, bilgi, beceri ve uzmanlıkları gibi birçok etmen, iş performansları üzerinde etkili olabilmektedir (Uslu, Kartal & Durukan, 2018: 6). Buna ek olarak, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum gibi birçok demografik değişkenin de bireylerin kaydettiği iş performansı üzerinde etkiye sahip olabildiği görülmektedir (Wise, 1975; Johnson & Evans, 1998; Feldman, 2009; Rydstedt, Jordan & Ziteck, 2012; Padmanabhan & Magesh, 2016).

2.3. Duygusal Zekâ ve İş Performansının Demografik Değişkenler ile İlişkisi

Duygusal zekâ, yöneticilerin gerek organizasyon içerisinde gerekse müşteri beklentilerinin karşılanabilmesi noktasında bir performans kriteri olarak ele alınmaktadır (Arıcıoğlu, 2002: 26). Bu açıdan, organizasyon içerisinde, duygusal bir yapının olması veya oluşması, iş performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda duygusal zekâ, bireylerin günlük yaşamlarının ötesinde iş yaşantısındaki performanslarında bir ölçüt niteliği taşıyan, başarılarını artırabilme veya azaltabilme etkisi olan, yöneticilik niteliklerinin ölçülmesine katkı sağlayan, örgüt içi iletişimi ve etkileşimi geliştiren önemli bir unsur olarak dikkat çekmektedir (Yüksel, 2006: 65).

Buradan hareketle, alanyazında duygusal zekâ ile iş performansı arasında pozitif anlamda bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Örneğin, Uslu vd. (2018: 10)'nin gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, duygusal zekâ ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cote & Miners (2006: 16)'in ifade ettiği üzere, duygusal zekânın; iş gören performansı üzerinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı bulunmaktadır. Ek olarak, Mahdinezhad, Shahhosseini, Kotamjani Bing, & Hashim (2017: 962)'in yöneticiler üzerine gerçekleştirmiş oldukları araştırmada, duygusal zekâ ve iş performansı arasında pozitif yönde bir anlamlılık görülmektedir. Benzer şekilde, Pekaar, Van Der Linden, Bakker & Born (2017: 141) da, duygusal zekâ ve iş performansı arasında yüksek düzeyde bir anlamlılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Diğer taraftan, demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi) de duygusal zekânın önemli birer belirleyicisi olma niteliği taşıyabilmekte olduğu, Shukla (2014: 7)'nin gerçekleştirdiği çalışma ile tespit edilmiştir. Benzer şekilde Sergio, Dungca & Ormita (2015: 167) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, demografik değişkenlerin duygusal zekâ ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak, Nagar (2017: 26) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise, yaş ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir farklılık görülse de; cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum gibi diğer demografik değişkenlerde istatistiksel olarak bir anlamlılık tespit edilememiştir. Jyoti (2016: 20) de, gerçekleştirdiği çalışmada benzer olarak, demografik değişkenlerden cinsiyet etmeninin duygusal zekâ düzeyini anlamlı olarak etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

3. AMAÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, işletmelerde istihdam eden iş görenlerin duygusal zekâ düzeylerinin iş gören performansına ile ilişkisinin tespit edilmesi ve buna ek olarak, demografik değişkenlerin hem duygusal zekâ düzeyi hem de iş gören performansı üzerindeki etkisinin incelenerek gerek ilgili alanyazına gerekse iş yaşantısındaki uygulamalara katkıda bulunulması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Gerçekleştirilen bu çalışmada, iş görenlerin, duygusal zekâ düzeyinin ölçülmesi noktasında Petrides & Furnham (2000) tarafından ortaya konulmuş olan ve Deniz, Özer & Işık (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Duygusal Zekâ Ölçeği"nden faydalanılmıştır. Bu bağlamda, Petrides (2009: 85)'in ortaya koyduğu "Duygusal Zekâ Ölçeği" kapsamında yer alan dört önemli alt boyut dikkat çekmekte olup; bu boyutların "Duygusallık, Öz Kontrol, Sosyallik ve Öznel İyi Oluş" kavramlarından oluştuğu görülmektedir. Diğer taraftan, iş performansını ölçmek amacıyla ise Aguinis, Henle & Ostroff (2001)'un ortaya koyduğu, Viswesvaran (2001)'in geliştirdiği ve sonrasında Karakoçan (2018)'in Türkçe'ye uyarlamış olduğu "İş Performansı Ölçeği"nden faydalanılmıştır. Bu bağlamda, ilgili ölçek ise, "İş Bilgisi, Örgütsel Beceriler, Verimlilik, İş Birliği, Örgütsel Bağlılık ve Kişilerarası Beceriler" alt boyutlarından oluşmaktadır.

Bahse konu ölçeklerden faydalanmak suretiyle anket formu oluşturulmuş ve anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi, "SPSS 25.0" paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların duygusal zekâ ve iş performanslarını ortaya koymak amacıyla betimsel istatistik tekniklerinden faydalanılmıştır. Ek olarak, verilerin dağılımı kontrol edilmiş ve normal dağılıma uygun olmayan uç değerler, analizden çıkarılmıştır. Duygusal zekâ ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını incelemek için Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmış olup; duygusal zekâ ve iş performansının demografik değişkenler ile olan ilişkisini tespit etmek amacıyla ise T Testi ve Tek Yönlü ANOVA Testi kullanılmıştır.

3.3. Örneklem

İş görenlerin, duygusal zekâ düzeyleri ile performansları ve demografik değişkenlerin bu iki değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi çerçevesinde bu çalışmada, Mersin ilinde, farklı sektörlerde faaliyette bulunmakta olan işletmelerde istihdam eden 357 iş görene anket formu ulaştırılmış olup; 300 katılımcıdan anket formlarının geri dönüşü gerçekleşmiş ve bu bağlamda elde edilen veriler, analize dâhil edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında beş adet hipotez kurulmuştur. Bahse konu hipotezler, Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın Hipotezleri	
H ₁	Duygusal zekâ düzeyi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H ₂	Yaş etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılığı bulunmaktadır.
H ₃	Cinsiyet etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılığı bulunmaktadır.
H ₄	Eğitim durumu etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılığı bulunmaktadır.
H ₅	Medeni durum etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılığı bulunmaktadır.

4. BULGULAR ve DEĞERLENDİRME

4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırma kapsamında uygulanmış olan duygusal zekâ ve iş performansına ilişkin anket formlarının geçerlik ve güvenilirlik düzeylerinin yeterli olup olmadığını araştırmak için içsel tutarlılık yöntemi ile hesaplanan Cronbach Alpha (α) Güvenilirlik Ölçütü'nden faydalanılmıştır. Bu bağlamda, $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında olan katsayının güvenilir olmadığı, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığındaki katsayının düşük güvenilirlikte, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığındaki katsayının oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığındaki katsayının ise çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu dikkat çekmektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 19). Buradan hareketle, bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin geçerlik ve güvenilirlik katsayısı, Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirliği

Duygusal Zekâ Alt Boyutları	Cronbach Alpha (α) Katsayısı
Öznel İyi Oluş	,781
Öz Kontrol	,726
Duygusallık	,743
Sosyallik	,714
İş Performansı Alt Boyutları	Cronbach Alpha (α) Katsayısı
İş Bilgisi	,673
Örgütsel Beceriler	,737
Verimlilik	,821
İş Birliği	,696
Örgütsel Bağlılık	,771
Kişilerarası Beceriler	,730

Tablo 2’de yer alan bulgular doğrultusunda, Duygusal Zekâ Ölçeği’nin alt boyutları olan “Öznel İyi Oluş (,781)”, “Öz Kontrol (,726)”, “Duygusallık (,743)” ve “Sosyallik (,714)” boyutlarının oldukça güvenilir olduğu dikkat çekmektedir. Buna ek olarak, İş Performansı Ölçeği’nin, “İş Bilgisi (,673)”, “Örgütsel Beceriler (,737)”, “İş Birliği (,696)”, “Örgütsel Bağlılık (,771)” ve “Kişilerarası Beceriler (,730)” boyutlarının oldukça güvenilir olduğu; “Verimlilik (,821)” alt boyutunun ise çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda, katılımcıların %14,7’si ilköğretim; %24,7’si lise; %51,0’i lisans; %8,0’i yüksek lisans ve %1,7’sinin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca bu katılımcıların sırasıyla %9,0’i 18-24 yaş; %33,3’ü 25-30 yaş; %22,7’si 31-35 yaş; %17,0’i 36-40 yaş; %8,7’si 41-45 yaş aralığında bulunmakta ve %9,3’ünün de 46 yaş ve üzeri bireylerden oluştuğu tespit edilmiştir. Ek olarak, katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında %46,7’sinin kadın ve %52,3’ünün de erkek bireylerden oluştuğu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda demografik bilgilere ilişkin bulgular, Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)	
Eğitim Durumu	İlköğretim	44	14,7
	Lise	74	24,7
	Lisans	153	51,0
	Yüksek Lisans	24	8,0
	Doktora	5	1,7
	Toplam	300	100,0
Yaş	18-24	27	9,0
	25-30	100	33,3
	31-35	68	22,7
	36-40	51	17,0
	41-45	26	8,7
	46 yaş ve üzeri	28	9,3
Toplam	300	100,0	

Cinsiyet	Kadın	141	46,7
	Erkek	159	52,3
	Toplam	300	100,0
Medeni Durum	Evli	215	71,7
	Bekâr	85	28,3
	Toplam	300	100,0

4.4. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Gerçekleştirilen araştırma kapsamında, duygusal zekâ düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla kurulmuş olan H₁ Hipotezi için Pearson Korelasyon Testi uygulanmış olup; elde edilen bulgular Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Duygusal Zekâ ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Pearson Korelasyon		İş Performansı	Duygusal Zekâ
İş Performansı	Pearson Korelasyon	1	,790**
	p		,000
	N	300	300
Duygusal Zekâ	Pearson Korelasyon	,790**	1
	p	,000	
	N	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Bu bağlamda, iş performansı ve duygusal zekâ arasında ($r=,790^{**}$) pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ($p=,000$; $p>0,01$) ve araştırma kapsamında kurulmuş olan H₁ hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Diğer taraftan, yaş etmeninin, Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği’nin alt boyutları üzerinde anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA Testi uygulanmıştır. Bu bağlamda, elde edilen veriler Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Yaş Etmeni ile İlgili Ölçeklerin Alt Boyutlarının İlişkisi

Duygusal Zekâ Alt Boyutları		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Öznel İyi Oluş	Gruplar arası	3,311	5	,662		
	Gruplar içi	132,463	294	,451	1,470	,200
	Toplam	135,774	299			
Öz Kontrol	Gruplar arası	2,475	5	,495		
	Gruplar içi	100,352	294	,341	1,450	,206
	Toplam	102,827	299			
Duygusallık	Gruplar arası	1,877	5	,375		
	Gruplar içi	128,086	294	,436	,862	,507
	Toplam	129,963	299			
Sosyallik	Gruplar arası	6,450	5	1,290		
	Gruplar içi	119,292	294	,406	3,179	,008
	Toplam	125,742	299			
İş Performansı Alt Boyutları						
İş Bilgisi	Gruplar arası	3,789	5	,758		
	Gruplar içi	191,999	294	,653	1,160	,329
	Toplam	195,787	299			
Örgütsel Beceriler	Gruplar arası	2,773	5	,555		
	Gruplar içi	169,840	294	,578	,960	,443
	Toplam	172,614	299			
Verimlilik	Gruplar arası	4,415	5	,883		
	Gruplar içi	124,687	294	,424	2,082	,068
	Toplam	129,102	299			
İşbirliği	Gruplar arası	3,129	5	,626		
	Gruplar içi	164,848	294	,561	1,116	,352
	Toplam	167,977	299			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	2,690	5	,538		
	Gruplar içi	171,817	294	,584	,921	,468
	Toplam	174,507	299			

Kişilerarası Beceriler	Gruplar arası	5,190	5	1,038		
	Gruplar içi	245,519	294	,835	1,243	,289
	Toplam	250,709	299			

Buradan hareketle, yaş etmeninin, yalnızca Duygusal Zekâ Ölçeği'nin bir alt boyutu olan "Sosyallik ($p=,008$; $p<0,05$)" boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği; diğer alt boyutlarda ("Öznel İyi Oluş ($p=,200$; $p>0,05$)"; "Öz Kontrol ($p=,206$; $p>0,05$)"; "Duygusallık ($p=,507$; $p>0,05$)") herhangi bir anlamlılık göstermediği tespit edilmiştir. Ek olarak, İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutlarında ("İş Bilgisi ($p=,329$; $p>0,05$)"; "Örgütsel Beceriler ($p=,443$; $p>0,05$)"; "Verimlilik ($p=,068$; $p>0,05$)"; "İş Birliği ($p=,352$; $p>0,05$)"; "Örgütsel Bağlılık ($p=,468$; $p>0,05$)"; "Kişilerarası Beceriler ($p=,289$; $p>0,05$)") ise anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, yaş etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansının üzerindeki ilişkisinin bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirilen Tek Yönlü ANOVA Testi'ne ilişkin bulgular, Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Yaş Etmeninin, Duygusal Zekâ ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Kullanılan Ölçekler	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p	
Duygusal Zekâ	Gruplar arası	3,136	5	,627		
	Gruplar içi	86,838	294	,295	2,124	,063
	Toplam	89,975	299			
İş Performansı	Gruplar arası	2,844	5	,569		
	Gruplar içi	110,507	294	,376	1,513	,185
	Toplam	113,351	299			

Tablo 6 kapsamında, yaş etmeninin, duygusal zekâ ($p=,063$; $p>0,05$) ve iş performansı ($p=,185$; $p>0,05$) üzerinde anlamlı bir farklılığını belirten H_2 hipotezinin desteklenmediği dikkat çekmektedir. Diğer taraftan, cinsiyet etmeninin, Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla T Testi gerçekleştirilmiş; bu bağlamda elde edilen bulgular, Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Cinsiyet Etmeni ile İlgili Ölçeklerin Alt Boyutlarının İlişkisi

Duygusal Zekâ Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	sd	T	p
Öznel İyi Oluş	Erkek	141	3,5149	,63820		-,356	,722
	Kadın	159	3,5473	,70645	295	-,358	,720
	Toplam	300					
Öz Kontrol	Erkek	141	3,5473	,57026		-,345	,730
	Kadın	159	3,5709	,60136	295	-,346	,730
	Toplam	300					
Duygusallık	Erkek	141	3,5287	,59953		-,108	,914
	Kadın	159	3,4869	,70978	295	-,109	,914
	Toplam	300					
Sosyallik	Erkek	141	3,4548	,59678		-,821	,412
	Kadın	159	3,5166	,69090	295	-,828	,408
	Toplam	300					
İş Performansı Alt Boyutları							
İş Bilgisi	Erkek	141	3,3696	,79594		-2,794	,006
	Kadın	159	3,6306	,80989	295	-2,797	,006
	Toplam	300					
Örgütsel Beceriler	Erkek	141	3,5671	,72036		-,415	,678
	Kadın	159	3,6038	,79404	295	-,417	,677
	Toplam	300					
Verimlilik	Erkek	141	3,5152	,64552		-,541	,589
	Kadın	159	3,5565	,66693	295	-,543	,588
	Toplam	300					
İş Birliği	Erkek	141	3,6310	,72270		,077	,939
	Kadın	159	3,6242	,77783	295	,077	,938
	Toplam	300					
Örgütsel Bağlılık	Erkek	141	3,5400	,76908		,342	,732
	Kadın	159	3,5096	,76173	295	,342	,733

	Toplam	300					
Kişilerarası Beceriler	Erkek	141	3,5786	,87998		,199	,842
	Kadın	159	3,5573	,94897	295	,200	,841
	Toplam	300					

Bu kapsamda, cinsiyet etmeninin, Duygusal Zekâ Ölçeği'nin alt boyutlarında (“Öznel İyi Oluş (p=,722 ve p=,720 ;p>0,05)”; “Öz Kontrol (p=,730; p>0,05)”; “Duygusallık (p=,914; p>0,05)”; “Sosyallik (p=,412; p>0,05)”) istatistiksel olarak herhangi bir anlamlılık tespit edilememiştir. İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutlarına bakıldığında, yalnızca “İş Bilgisi (p=,006; p<0,05)” boyutunda anlamlılık bulunmakta olduğu; diğer boyutlarda (“Örgütsel Beceriler (p=,678 ve p=677; p>0,05)”; “Verimlilik (p=,589 ve p=588; p>0,05)”; “İş Birliği (p=,939 ve p=,938; p>0,05)”; “Örgütsel Bağlılık (p=,732 ve p=,733; p>0,05)”; “Kişilerarası Beceriler (p=,842 ve p=,841; p>0,05)”) ise herhangi bir anlamlı farklılık bulunmadığı ortaya çıkmaktadır. Buradan hareketle, cinsiyet etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiş T Testi sonucuna, Tablo 8’de yer verilmektedir.

Kullanılan Ölçekler	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	sd	T	p
Duygusal Zekâ	Erkek	141	3,5012	,50104		-,507	,612
	Kadın	159	3,5335	,58797	295	-,512	,609
	Toplam	300					
İş Performansı	Erkek	141	3,5254	,56134		-,694	,488
	Kadın	159	3,5751	,66231	295	-,700	,484
	Toplam	300					

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, katılımcıların cinsiyetinin, duygusal zekâ (p=,612 ve p=,609; p>0,05) ve iş performansı (p=,488 ve p=,484; p>0,05) üzerindeki etkisinin birbirine yakın değerleri aldığı görülse dahi, istatistiksel olarak bir anlamlılık ortaya çıkmadığı; cinsiyet etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerindeki etkisini belirten H₃ hipotezinin desteklenmediği görülmektedir. Eğitim durumu etmeninin ise, Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA Testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen bulgular, Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Eğitim Durumu Etmeni ile İlgili Ölçeklerin Alt Boyutlarının İlişkisi

Duygusal Zekâ Alt Boyutları	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	
Öznel İyi Oluş	Gruplar arası	6,026	5	1,506		
	Gruplar içi	129,749	294	,440	3,425	,009
	Toplam	135,774	299			
Öz Kontrol	Gruplar arası	7,127	5	1,782		
	Gruplar içi	95,700	294	,324	5,492	,000
	Toplam	102,827	299			
Duygusallık	Gruplar arası	5,631	5	1,408		
	Gruplar içi	124,332	294	,421	3,340	,011
	Toplam	129,963	299			
Sosyallik	Gruplar arası	12,412	5	3,103		
	Gruplar içi	113,329	294	,384	8,077	,000
	Toplam	125,742	299			
İş Performansı Ölçeği						
İş Bilgisi	Gruplar arası	9,372	5	2,343		
	Gruplar içi	186,415	294	,632	3,708	,006
	Toplam	195,787	299			
Örgütsel Beceriler	Gruplar arası	9,799	5	2,450		
	Gruplar içi	162,815	294	,552	4,439	,002
	Toplam	172,614	299			
Gruplar arası	8,815	5	2,204			

Verimlilik	Gruplar içi	120,288	294	,408	5,404	,000
	Toplam	129,102	299			
İş Birliği	Gruplar arası	3,450	5	,863		
	Gruplar içi	164,527	294	,558	1,547	,189
	Toplam	167,977	299			
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	6,671	5	1,668		
	Gruplar içi	167,836	294	,569	2,931	,021
	Toplam	174,507	299			
Kişilerarası Beceriler	Gruplar arası	7,207	5	1,802		
	Gruplar içi	243,502	294	,825	2,183	,071
	Toplam	250,709	299			

Buradan hareketle, katılımcıların eğitim durumunun Duygusal Zekâ Ölçeği'nin “Öznel İyi Oluş (p=,009; p<0,05)”; “Öz Kontrol (p=,000; p<0,05)” ve “Sosyallik (p=,000; p<0,05)” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği; “Duygusallık (p=,011; p>0,05)” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır. Ek olarak, İş Performansı Ölçeği'nin, “İş Bilgisi (p=,006; p<0,05)”; “Örgütsel Beceriler (p=,002; p<0,05)”; “Verimlilik (p=,000; p<0,05)” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülse de; “İş Birliği (p=,189; p>0,05)”; “Örgütsel Bağlılık (p=,021; p>0,05)” ve “Kişilerarası Beceriler (p=,071; p>0,05)” alt boyutlarında istatistikî anlamda bir farklılık bulunmamıştır. Bu bağlamda, eğitim durumunun duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA Testi sonucuna, Tablo 10'da yer verilmektedir.

Tablo 10. Eğitim Durumunun Duygusal Zekâ ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi	Kullarılan Ölçekler	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kare	F	p
Duygusal Zekâ	Gruplar arası	7,318	5	1,829		
	Gruplar içi	82,657	294	,280	6,529	,000
	Toplam	89,975	299			
İş Performansı	Gruplar arası	7,332	5	1,833		
	Gruplar içi	106,018	294	,359	5,101	,001
	Toplam	113,351	299			

Tablo 10'daki veriler doğrultusunda, eğitim durumu etmeninin, duygusal zekâ (p=,000; p<0,05) ve iş performansı (p=,001; p<0,05) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiş ve bu anlamda eğitim durumu etmeninin duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olduğunu belirten H₄ hipotezi desteklenmiştir. Diğer taraftan, medeni durum etmeninin, Duygusal Zekâ Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutları üzerinde istatistikî olarak anlamlı bir farklılığının var olup olmadığını belirlemek amacıyla T Testi uygulanmış olup; bu bağlamda, elde edilen veriler Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Medeni Durum Etmeni ile İlgili Ölçeklerin Alt Boyutlarının İlişkisi

Duygusal Zekâ Alt Boyutları	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	sd	T	p
Öznel İyi Oluş	Evli	215	3,5047	,67131		,054	,957
	Bekâr	85	3,5000	,68429	298	,053	,958
	Toplam	300					
Öz Kontrol	Evli	215	3,5721	,57654		,548	,584
	Bekâr	85	3,5309	,61325	298	,533	,595
	Toplam	300					
Duygusallık	Evli	215	3,5628	,64009		1,493	,137
	Bekâr	85	3,4370	,70136	298	1,434	,154
	Toplam	300					
Sosyallik	Evli	215	3,5049	,66681		,585	,559
	Bekâr	85	3,4562	,60203	298	,612	,541
	Toplam	300					
İş Performansı Alt Boyutları	Evli	215	3,4965	,84709		-,430	,667
	Bekâr	85	3,5412	,70800	298	-,465	,643
	Toplam	300					

	Toplam	300					
Örgütsel Beceriler	Evli	215	3,5749	,74201		-,572	,568
	Bekâr	85	3,6306	,80623	298	-,551	,582
	Toplam	300					
Verimlilik	Evli	215	3,5430	,65615		,161	,872
	Bekâr	85	3,5294	,66330	298	,161	,873
	Toplam	300					
İş Birliği	Evli	215	3,6233	,77552		-,329	,742
	Bekâr	85	3,6549	,68322	298	-,348	,729
	Toplam	300					
Örgütsel Bağlılık	Evli	215	3,5321	,77679		,291	,771
	Bekâr	85	3,5035	,73460	298	,299	,766
	Toplam	300					
Kişilerarası Beceriler	Evli	215	3,5581	,95218		-,406	,685
	Bekâr	85	3,6059	,82048	298	-,433	,665
	Toplam	300					

Araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda, medeni durum etmeninin, Duygusal Zekâ Ölçeği'nin alt boyutlarında ("Öznel İyi Oluş (p=,957 ve p=,958 ;p>0,05)"; "Öz Kontrol (p=,584 ve p=,595; p>0,05)"; "Duygusallık (p=,137 ve p=,154; p>0,05)"; "Sosyallik (p=,559 ve p=,541; p>0,05)") istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer olarak, İş Performansı Ölçeği'nin alt boyutları incelendiğinde ise "İş Bilgisi (p=,667 ve p=,643; p>0,05)"; "Örgütsel Beceriler (p=,568 ve p=,582; p>0,05)"; "Verimlilik (p=,872 ve p=,873; p>0,05)"; "İş Birliği (p=,742 ve p=,729; p>0,05)"; "Örgütsel Bağlılık (p=,771 ve p=,766; p>0,05)" ve "Kişilerarası Beceriler (p=,685 ve p=,665; p>0,05)" anlamlı bir farklılığın görülmediği dikkat çekmektedir. Buradan hareketle, medeni durum etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılığının var olup olmadığının tespiti amacıyla gerçekleştirilen T testi sonucuna, Tablo 12'de yer verilmektedir.

Tablo 12. Medeni Durum Etmeninin, Duygusal Zekâ ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Kullanılan Ölçekler	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	sd	T	p
Duygusal Zekâ	Evli	215	3,5363	,55473		,795	,427
	Bekâr	85	3,4804	,53376	298	,808	,420
	Toplam	300					
İş Performansı	Evli	215	3,5500	,62485		-,186	,853
	Bekâr	85	3,5647	,59545	298	-,189	,850
	Toplam	300					

Tablo 12 incelendiğinde, medeni durum etmeninin, duygusal zekâ (p=,427 ve p=,420; p>0,05) ve iş performansı (p=,853 ve p=,850; p>0,05) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, medeni durum etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılığının olabileceğini belirten H₅ hipotezinin desteklenmediği tespit edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Gelecekte, özellikle işletme yönetimi alanında, önemini daha da artıracığı ve iş yaşantısında, iş görenlerin başarılarında kilit bir rol oynamaya devam edeceği öngörülmekte olan duygusal zekâ kavramının, iş gören performansı ile olan ilişkisinin incelenmesi ve ilave olarak bazı demografik değişkenlerin gerek duygusal zekâ düzeyine gerekse iş gören performansı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi doğrultusunda, bu çalışma, Mersin ilinde, 300 iş görene anket uygulanması suretiyle elde edilmiş olan verilerin, "SPSS 25.0" paket programı vasıtasıyla analizi gerçekleştirilmiştir. Buradan hareketle, duygusal zekâ düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla kurulmuş olan H₁ hipotezi için, Pearson Korelasyon Testi'nin uygulanmasıyla, iş performansı ve duygusal zekâ arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu bağlamda H₁ hipotezinin desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, duygusal zekânın, iş performansı ve bazı demografik değişkenler ile ilişkisi incelendiğinde; yaş etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı

üzerinde anlamlı bir farklılığının söz konusu olduğu H_2 hipotezi için Tek Yönlü ANOVA Testi uygulanmasıyla, yaş etmeninin yalnızca Duygusal Zekâ Ölçeği'ndeki "Sosyallik" alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği; diğer alt boyutlarda ise istatistiksel olarak bir anlamlılık tespit edilemediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda, yaş etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılığının olduğunu belirten H_2 hipotezinin desteklenmediği görülmüştür. Benzer şekilde, cinsiyet etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerinde istatistikî olarak anlamlı bir farklılığının olduğunu ifade eden H_3 hipotezi için, T Testi'nin gerçekleştirilmesiyle, cinsiyet etmeninin, yalnızca İş Performansı Ölçeği'nin bir alt boyutu olan "İş Bilgisi" boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği; diğer alt boyutlarda herhangi bir anlamlılık göstermediği tespit edilmiş olup, H_3 hipotezinin desteklenmediği görülmektedir.

Eğitim durumu etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiş olan ANOVA Testi doğrultusunda, eğitim durumu etmenin, Duygusal Zekâ Ölçeği'ndeki "Öznel İyi Oluş", "Öz Kontrol" ve "Sosyallik" alt boyutlarında; İş Performansı Ölçeği'nde ise "İş Bilgisi", "Örgütsel Beceriler" ve "Verimlilik" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle, eğitim durumunun, duygusal zekâ ve iş performansı üzerindeki etkisini ifade eden H_4 hipotezinin desteklendiği tespit edilmiştir.

Medeni durum etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerindeki anlamlılığını incelemek suretiyle gerçekleştirilen T Testi çerçevesinde, medeni durum etmeninin, araştırmada kullanılan iki ölçeğin alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ve bu doğrultuda, medeni durum etmeninin, duygusal zekâ ve iş performansı üzerindeki etkisini içeren H_5 hipotezinin desteklenmediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Diğer taraftan, gelecekte gerçekleştirilmesi planlanan benzer araştırmalar için duygusal zekâ kavramının bazı sektörlerde ön plana çıkararak önemini artırabileceği düşüncesinden hareketle, özellikle sektörel düzeyde bir incelemenin de alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ek olarak, bu doğrultuda gerçekleştirilecek çalışmalarda, bu çalışma kapsamında araştırılmış olan, yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum gibi demografik değişkenlere ilave olarak farklı demografik değişkenlerin (hizmet yılı, yaşanılan lokasyon, gelir düzeyi vb.) de araştırmaya dâhil edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Aguinis, H., Henle, C.A., & Ostroff, C. (2001). Measurement in Work and Organizational Psychology. In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, and C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of industrial, work and organizational psychology: vol. 1, pp. 27-50.

Arıcıoğlu, M. A. (2002). Yönetmel Başarının Değerlemedinde Duygusal Zekânın Kullanımı: Öğrenci Yurdu Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal / Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 26-42.

Cote, S., & Miners, C. T. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 51(1), 1-28.

Çekmecelioğlu, G. H. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, *KOSBED*, 28, s. 21-34.

Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*, Basic Books, New York.

Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24(6), 49-50.

İnce, M., Gül, H., & Gözükar, M. Y. (2015). Duygusal Zekâ İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Gümüşhane University Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 6(12).

- Jordan, A. H. & Ziteck, E. M. (2012). Marital Status Bias in Perceptions Of Employees. *Basic and Applied Social Psychology*, vol. 34, pp. 474–481.
- Jyoti, J. (2016). Impact of Demographic Variables on Emotional Intelligence: A Study among the Employees of Private Sector Banks in Madhya Pradesh, India. *Research Journal of Management Sciences*, 5(10), 20-24.
- Mahdinezhad, M., Shahhosseini, M., Kotamjani, S. S., Bing, K. W., & Hashim, E. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Administrators. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 953-966. DOI: 10.6007/IJARBSS/v7-i6/3055.
- Nagar, M. (2017). Role of Demographic Factors in Emotional Intelligence: An Empirical Study of Bank Managers. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 8(3), 26.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2009). How Broadly Does Education Contribute to Job Performance. *Personnel Psychology*, vol. 62, pp. 89–134.
- Öztek, M. Y. (2005). Performans Ölçümünde Esas Alınan Ölçütler. *Öneri Dergisi*, 6(23), 19-22.,
- Padmanabhan, L., & Magesh, R. (2016). Difference between Employees Marital Status and Performance Level in IT Industry. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(6), 1173-1176.
- Pekaar, K. A., Van Der Linden, D., Bakker, A. B., & Born, M. P. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance: The Role of Enactment and Focus on Others' Emotions. *Human Performance*, 30(2-3), 135-153.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue). *The Springer Series on Human Exceptionality*, 85–101. doi:10.1007/978-0-387-88370-0_5.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On The Dimensional Structure Of Emotional Intelligence. *Personality and individual differences*, 29(2), 313-320.
- Rydstedt, L.; Johansson, G. & Evans, G. (1998). A Longitudinal Study Of Workload, Health And Wellbeing Among Male and Female Urban Bus Drivers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 71, pp. 35-45.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, Baywood Publishing, 9(3), 185-211. doi:10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg
- Sergio, R. P., Dungca, A. L., & Ormita, L. A. G. (2015). The demographic variables and emotional intelligence as correlates of work values: A cross-cultural examination towards organizational change. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 167-175.
- Shukla, S. (2014). The Influence of Demographic Variables on Emotional Intelligence: A Study of Leading Retail Store Chain in India.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2007). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 65(02), 196-218. DOI:10.1501/SBFder_0000002162.
- Uslu, E., Kartal, C., & Durukan, T. (2018). Doğrudan Pazarlamada Duygusal Zekâ, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 1-14.
- Uzunsakal, E. & Yıldız, D. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.

Yüksel, M. (2006). Duygusal Zekâ ve Performans İlişkisi (Bir Uygulama). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı.

Wise, A. D. (1975). Academic Achievement and Job Performance. *The American Economic Review*, vol. 65, No. 3 (Jun., 1975), pp. 350-366.