International Journal of Social and Humanities Sciences Research
JSHSR
Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi
Uluslararası Hakemli Dergi- International Refereed Journal
ISSN: 2459-1149

Received-Makale Geliş Tarihi 01.09.2026
Published-Yayınlanma Tarihi 29.10.2026
Volume-Cilt (Issue-Sayı), ss/pp 13 (136),1781-1790

Research Article /AraştırmaMakalesi
10.5281/zenodo.23776380

Dr. Lale Güvenli
https://orcid.org/0009-0001-5945-2306
Girne Amerikan Üniversitesi, İşletme Fakültesi Girne / KKTC
ROR Id: https://ror.org/026b8w395

Dr. Öğr. Üyesi Almula Umay Karamanlıoğlu
https://orcid.org/0000-0001-9810-8535
Girne Amerikan Üniversitesi, İşletme Fakültesi Girne / KKTC
ROR Id: https://ror.org/026b8w395

Dr. Öğr. Görevlisi Gülten Şenkul
https://orcid.org/0000-0003-0775-318X
Başkent Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi Ankara / TÜRKİYE
ROR Id: https://ror.org/02v9bqx10

Duygusal Zekânın Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisinde Cinsiyetin Düzenleyici Rolü

The Moderating Role of Gender in the Effect of Emotional Intelligence on Individual Innovativeness

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi incelemek ve cinsiyetin bu ilişkide düzenleyici bir rol üstlenip üstlenmediğini sosyal rol kuramı çerçevesinde değerlendirmektir. Bireysel yenilikçilik, yeni fikirlerin benimsenmesine ve değişime açık olmaya yönelik bir eğilim olarak ele alınmış; yenilikçi iş davranışından kavramsal olarak ayrılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Türkiye'de hizmet, bilişim, eğitim, üretim, sağlık, finans ve savunma sanayi sektörlerinde çalışan, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 241 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların 131'i kadın, 110'u erkektir. Veriler çevrimiçi anket yoluyla toplanmış; duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 24.0 aracılığıyla betimsel istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları duygusal zekâ için 0,871 ve bireysel yenilikçilik için 0,817 olarak hesaplanmıştır. Bulgular, duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermiştir ($r = 0,320$; $p < 0,01$). Regresyon modelinde duygusal zekâ, bireysel yenilikçilik puanlarındaki varyansın %10,2'sini açıklamaktadır ($R^2 = 0,102$). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ortalaması 58,48 olup bu değer, ölçeğin sınıflandırmasına göre "sorgulayıcı" kategorisine karşılık gelmektedir. Rapora göre katılımcıların %93,8'i düşük düzey yenilikçilik grubunda yer almaktadır. Cinsiyetin düzenleyici etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = 0,530$); bu nedenle ikinci hipotez desteklenmemiştir. Bulgular, incelenen örneklemde duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik eğiliminin ilişkili olduğunu, ancak bu ilişkinin cinsiyete göre farklılaştığına ilişkin yeterli kanıt elde edilmediğini göstermektedir. Çalışma, sosyal rol kuramı temelinde cinsiyetin olası düzenleyici rolünü sınaması bakımından ilgili yazına katkı sunmaktadır. Kesitsel ve kolayda örnekleme dayalı araştırma tasarımı, bulguların nedensel yorumlanmasını ve daha geniş çalışan nüfusuna genellenmesini sınırlandırmaktadır.
Anahtar kelimeler: Duygusal Zekâ, Bireysel Yenilikçilik, Cinsiyet

ABSTRACT

This study examines the relationship between emotional intelligence and individual innovativeness and evaluates whether gender moderates this relationship within the framework of Social Role Theory. Individual innovativeness is conceptualized as a tendency to adopt new ideas and remain open to change, rather than as the actual performance of innovative work behavior. The sample consists of 241 employees selected through convenience sampling from the service, information technology, education, manufacturing, healthcare, finance, and defense industry sectors in Türkiye. The participants included 131 women and 110 men. Data were collected using an online questionnaire incorporating measures of emotional intelligence and individual innovativeness. Descriptive statistics, Pearson correlation analysis, and regression analyses were conducted using SPSS 24.0. Cronbach's alpha coefficients were 0.871 for emotional intelligence and 0.817 for individual innovativeness, indicating acceptable internal consistency in this sample. The findings revealed a positive and statistically significant relationship between emotional intelligence and individual innovativeness ($r = 0.320$, $p < 0.01$). Emotional intelligence accounted for 10.2% of the variance in individual innovativeness scores in the regression model ($R^2 = 0.102$). The mean individual innovativeness score was 58.48, corresponding to the "questioner" category under the scale classification. According to the reported distribution, 93.8% of participants were classified as having low individual innovativeness. The moderating effect of gender was not statistically significant ($p = 0.530$), and therefore the second hypothesis was not supported. Overall, the findings suggest that emotional intelligence is associated with individual innovativeness in the examined sample, but they do not provide sufficient evidence that this association differs by gender. By testing the proposed moderating role of gender, the study contributes to the discussion of emotional competencies and innovativeness from a social-role perspective. Because the study relies on a cross-sectional design and convenience sampling, the results should not be interpreted as establishing causality or generalized uncritically to all employees.
Keywords: Emotional Intelligence, Individual Innovativeness, Gender.

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin başarılı olabilmeleri onların sadece değişen koşullara uyum sağlayabilmelerine değil aynı zamanda yeni fikirler geliştirmelerine ve bu fikirleri örgütsel faaliyetler içerisinde uygulayabilmelerine bağlıdır. Bu nedenle bireysel yenilikçilik örgütlerin rekabetçi ortamda sürdürülebilir başarılı olmalarında kritik bir unsur olarak düşünülmektedir (Scott ve Bruce, 1994; Janssen, 2000).

Bireysel yenilikçilik, bireylerin yenilikleri benimsemeye, değişime açık olmaya ve yeni fikirleri değerlendirmeye yönelik eğilimlerini ifade etmektedir (Hurt, Joseph ve Cook, 1977; Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Bu yaklaşım, yenilikçi iş davranışının yeni fikirleri üretme, destekleme ve uygulamaya aktarma gibi gözlenebilir aşamalarından kavramsal olarak ayrılmaktadır (Scott ve Bruce, 1994; De Jong ve Den Hartog, 2010). Bireysel yenilikçilik, yeniliklere yönelik tutum ve eğilimleri anlamaya odaklandığından, çalışanların değişime açıklığını ve yeni uygulamaları benimseme istekliliğini değerlendirmede önem taşımaktadır.

Bireysel özellikler arasından duygusal zekâ bireysel yenilikçilik eğilimiyle ilişkisi olması bakımından önemlidir. Duygusal zekâ, bireyin kendi duygularını ve başkalarının duygularını algılama, anlama ve düzenleme becerilerini kapsamaktadır (Mayer ve Salovey, 1997). Söz konusu bu becerilerin problem çözme, karar verme ve değişen koşullara uyum sağlama süreçleriyle ilişkili olduğu düşünülebilir (Côté, 2014; Mayer, Salovey ve Caruso, 2004). Duygusal zekâ ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan Carmeli, McKay ve Kaufman (2014) ile Xu, Liu ve Pang (2019) tarafından ortaya konulan bulgular da duygusal becerilerin yeni fikirlerin geliştirilmesiyle ilişkili olabileceğine işaret etmektedir. Yaratıcılığa ilişkin bu kuramsal ve ampirik çalışmalar, yenilikleri benimseme ve değişime açıklık açısından bireysel yenilikçilik eğiliminin duygusal zekâ bağlamında incelenmesine zemin hazırlamaktadır.

İkinci olarak bireysel yenilikçiliği şekillendiren ve etkileyen örgütsel faktörler de ön plandadır. Çalışanların bireysel özellikleri yenilikçi iş davranışının gelişmesinde tek başına yeterli değildir; bu bağlamda örgütsel ortamın sunduğu destekleyici koşulların da önemli olduğu düşünülebilir. Bu anlamda yapılan çalışmalar bireysel yenilikçiliğin gelişmesinde liderlik, örgüt kültürü, psikolojik güvenlik, insan kaynakları uygulamaları gibi çeşitli değişkenlerle ilişkisi olduğunu göstermektedir (Anderson ve ark., 2014; Shalley ve ark., 2009).

Yapılan çalışmalar duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik arasında pozitif ilişkiler olduğunu desteklese de bu ilişkilerin her bireyde aynı düzeyde gerçekleşmediğini destekleyen çalışmalar görülmektedir. Bu anlamda bireysel özellikler ve demografik değişkenler bu ilişkinin gücünün farklılaştığını göstermektedir. Cinsiyet bu değişkenlerden biri olarak bireylerin duygularını algılama ve yönetme biçimlerinin örgüt içerisinde yenilikçi davranışlar sergileme bakımından anlamlı bir farklılık olabileceğini göstermektedir (Al-Taie ve Khattak, 2024; Luksyte, Unsworth ve Avery, 2018). Buna ek duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü ele alan yazındaki çalışmalar sınırlıdır.

Sosyal Rol Kuramına göre kadın ve erkeklerden beklenen davranışlar toplumsal roller tarafından belirleyicidir (Eagly, 1987). Daha sonra yapılan çalışmalar bireylerin davranışlarının açıklanmasında sosyal ve kültürel rollerin de önemini ortaya koymaktadır (Wood ve Eagly, 2012). Bu anlamda cinsiyetin bireylerin örgüt içerisindeki duygusal zekâ becerilerinin kullanma biçimlerini ve yenilikçi iş davranış geliştirmeleri açısından farklılık olabileceğini göstermektedir.

Buradan yola çıkarak bu araştırmanın amacı duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü belirlemektir. Bu çalışma ile duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik arasındaki ilişki sosyal rol kuramı çerçevesinde ele alınarak örgütsel davranış alanına teorik olarak katkı sağlaması hedeflenmektedir. Bununla birlikte elde edilecek bulguların örgütlerin bireysel yenilikçilik eğilimlerinin şekillenmesinde önemli olan insan kaynakları uygulamalarına ve cinsiyet farklılıklarının önemine dikkat çekerek yönetsel uygulamalara dahil edilmesi amaçlanmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ psikolojik bir yapı olarak bireylerin kendi duygularını anlama, başkalarının duygularını algılama, anlama, değerlendirme ve yönetme gibi birçok faaliyetleri kapsayan önemli bir unsurdur (Bar-On, 1997; Goleman, 1998; Mayer, Salovey ve Caruso, 2004). Bu kavram literatürde ilk olarak Salovey ve Mayer (1990) tarafından ortaya konulmuş, daha sonra Goleman'ın (1995) yaptığı çalışmalar ile geliştirilerek yönetim alanında önemli katkılar sağlamıştır. Duygusal zekâ Salovey ve Mayer (1997) tarafından bireylerin hem bilişsel süreçlerini hem de kişiler arası iletişim becerilini ele alan dört temel yetenek üzerinden ele alınmıştır. Bunlar bireylerin kendi ve başkalarının duygularını algılayabilmesi,

duyguları düşünme ve karar verme süreçlerini destekleyecek şekilde kullanabilmesi, duyguların nedenlerini ve anlamlarını anlayabilmesi ve duygularının hem kendi tarafından hem de başkası tarafından yönetebilme becerisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin ilk olarak kendi duygularını doğru ve etkili bir şekilde anlayabilmesi diğer duygusal becerilerin gelişmesi bakımından temel oluşturduğu ve buna bağlı olarak düşünme süreçlerini yönlendirerek doğru karar verme becerisini de katkı bulunacaktır (Salovey ve Mayer 1997). Bu beceriler ile bireyler kendi duygularının nedenlerini ve birbirleriyle olan ilişkisindeki değişimleri kavrayabilme ve yorumlayabilme ile farklı duyguları da değerlendirme becerisine sahip olacaktır. Duyguların etkin yönetimi bireylerin hem kişilerarası etkileşimde hem de örgüt içerisindeki süreçlerde doğru karar alınmasında ve sosyalleşme sürecine katkı sağlamaktadır (Salovey ve Grewal, 2005) Bu anlamda yüksek duygusal zekaya sahip kişilerin duygu düzenleme süreçlerini daha etkili bir şekilde yönetebildikleri ve kontrol edebildikleri beklenmektedir (Wong ve Law, 2002).

Duygusal zekâ, yazında kişilerarası etkileşim, karar verme süreçleri, liderlik ve iş performansı gibi çeşitli örgütsel sonuçlarla ilişkili bir yetkinlik olarak incelenmektedir (Ashkanasy ve Daus, 2005). Duyguları tanıma ve düzenleme becerileri, bireylerin karşılaştıkları yeni durumları değerlendirme ve değişime uyum sağlama bakımından önemli düşünülmektedir. Bu doğrultuda Carmeli, McKay ve Kaufman (2014), duygusal zekâ ile yaratıcılık arasındaki ilişkide cömertlik ve canlılığın aracılık rolünü incelemiş; Xu, Liu ve Pang (2019) ise duygusal zekâ ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi meta-analitik düzeyde değerlendirmiştir. Söz konusu çalışmalar yaratıcılık odağında yürütülmüş olsa da duygusal becerilerin yenilikle ilişkili olabileceğinin altını çizmektedir. Bu doğrultuda, bireylerin yeni fikirleri benimsemeye ve değişime açık olmaya yönelik eğilimlerini ifade eden bireysel yenilikçilik ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin ayrıca incelenmesi önem kazanmaktadır.

2.2. Bireysel Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilik, bireyin yeni fikirleri benimseme ve yeniliklere yaklaşma biçimini yansıtan bir eğilim olarak ele alınmaktadır (Hurt, Joseph ve Cook, 1977). Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği; değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma boyutları çerçevesinde bu eğilimin değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla bireysel yenilikçilik, örgüt içinde yenilikçi eylemlerin fiilen gerçekleştirilmesiyle eş anlamlı değildir; yeniliklere açıklık ve benimseme eğilimi bakımından değerlendirilmelidir.

Yenilikçi iş davranışı literatüründe yenilik, yeni fikirlerin üretilmesi, desteklenmesi ve uygulamaya geçirilmesi gibi davranışsal aşamalarla açıklanmaktadır (Scott ve Bruce, 1994; Janssen, 2000; De Jong ve Den Hartog, 2010). Bu çalışmalar bireysel yenilikçilikle ilişkili bir kuramsal arka plan sunsa da mevcut araştırmada ölçülen yapı, söz konusu davranışların sıklığı değil, bireyin yeniliklere yönelik genel eğilimidir (Hurt, Joseph ve Cook, 1977; Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Duygusal zekânın duygu düzenleme, uyum sağlama ve yeni durumları değerlendirme süreçleriyle ilişkili olabileceği düşüncesinden hareketle, bireysel yenilikçilik eğilimiyle ilişkisinin incelenmesi anlamlı görülmektedir. Bu doğrultuda H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H1. Duygusal zekâ, çalışanların bireysel yenilikçiliğini pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir.

2.3. Sosyal Rol Kuramı Çerçevesinde Duygusal Zekâ, Bireysel Yenilikçilik ve Cinsiyet Arasındaki Etkileşim

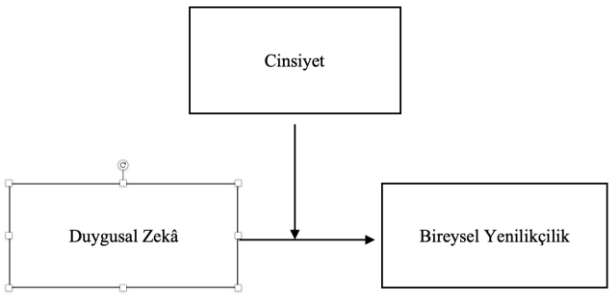
Duygusal zekânın bireylerin duygu yönetimi ve değişen koşullara adapte olma süreçleriyle ilişkisi, yeniliklere yönelik tutumların hangi bireysel ve toplumsal koşullarda şekillendiği sorusunu gündeme getirmektedir. Duygusal zekâ ile yaratıcılık arasındaki bağlantıyı ele alan çalışmalar (Carmeli, McKay ve Kaufman, 2014; Xu, Liu ve Pang, 2019), bu tartışmaya kuramsal bir dayanak sunmaktadır. Bununla birlikte, bireysel yenilikçilik yeni fikirlerin benimsenmesine yönelik eğilimi ifade ettiğinden, bu ilişkinin cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi ayrı bir araştırma sorusu oluşturmaktadır. Sosyal rol kuramına göre, kadın ve erkeklerden beklenen davranışların toplumsal roller ve bu rollere ilişkin beklentiler çerçevesinde şekillenebileceği belirtilmektedir (Eagly, 1987). Bu açıdan cinsiyet, bireylerin duygusal becerilerini kullanma biçimleri ile yeniliklere yönelik tutumları arasındaki ilişkinin farklılaşmasında rol oynayabilecek bir bağlamsal değişken olarak düşünülebilir. Yenilikçi iş davranışlarına ilişkin araştırmalarda, yenilikçi davranışların değerlendirilmesinde cinsiyet temelli kalıp yargıların etkili olabileceği düşünülmektedir (Luksyte, Unsworth ve Avery, 2018). Ayrıca örgütsel destek ve insan kaynakları uygulamaları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkilerde cinsiyetin rolü de ele alınmıştır (Al-Taie ve Khattak, 2024; Tiwari, Asma, Tiwari ve Singh, 2025). Bu bulgular, bireysel yenilikçilik eğilimi ile yenilikçi iş davranışının

kavramsal farklılığı gözetilerek, duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide cinsiyetin olası düzenleyici rolünün sosyal rol kuramı çerçevesinde ele alınmasını anlamlı kılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin beklentiler, bireylerin örgütsel ortamlarda duygusal becerilerini kullanma biçimleri ve yeniliklere yönelik tutum ve eğilimlerinin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Wood ve Eagly, 2012; Heilman, 2012). Bu bağlamda, duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin, kadınların ve erkeklerin karşılaştıkları farklı toplumsal beklentiler ve örgütsel deneyimler doğrultusunda değişebileceği düşünülebilir. Yenilikçi davranışların değerlendirilmesine ilişkin araştırmalarda, cinsiyet temelli kalıp yargıların benzer davranışların kadınlar ve erkekler açısından farklı yorumlanmasına yol açabildiği belirtilmektedir (Eagly ve Karau, 2002; Heilman ve Eagly, 2008; Luksyte, Unsworth ve Avery, 2018). Bu araştırmalar doğrudan bireysel yenilikçilik eğilimini ölçmese de yenilikçilikle ilişkili süreçlerin toplumsal bağlamdan bağımsız değerlendirilemeyeceğine işaret etmektedir. Dolayısıyla sosyal rol kuramından hareketle, duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkinin cinsiyete göre farklılaşabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın H2 hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H2. Cinsiyet, duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

Buna göre aşağıdaki Şekil 1'de araştırmanın modeli yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemi, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen ve hizmet, bilişim, eğitim, üretim, sağlık, finans ve savunma sanayi sektörlerinde çalışan toplam 241 katılımcıdan oluşmaktadır.

3.2. Veri Toplama ve Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplamak için çevrimiçi anket kullanılmıştır. Anket 3 bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde Duygusal Zekâ anketi ve üçüncü bölümde de Bireysel Yenilikçilik anketi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir.

Duygusal Zekâ Ölçeği: Bu araştırmada katılımcıların duygusal zekâ düzeylerini belirlemek amacıyla Lee ve Kwak (2012) tarafından geliştirilen "Emotional Intelligence Scale (EIS)" kullanılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmakta olup 5'li Likert tipi (1 = Hiç Katılmıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum) derecelendirme ile uygulanmaktadır. Ölçek; Duyguları Algılama ve Anlama, Duyguları Kullanma ve Duyguları Düzenleme olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması Kayıhan ve Arslan (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmasında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç boyutlu yapının Türk örnekleminde geçerli olduğu belirlenmiş ve ölçeğin genel Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,83 olarak rapor edilmiştir.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği: Bu araştırmada çalışanların bireysel yenilikçilik eğilimlerini belirlemek amacıyla Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından geliştirilen "Individual Innovativeness Scale (IIS)" kullanılmıştır. Orijinal ölçek 20 maddeden oluşmakta olup bireylerin yeniliklere açıklıklarını, yeni fikirleri benimseme ve uygulama eğilimlerini ölçmektedir. Ölçek 5'li Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme ile uygulanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçekte pozitif maddeler sırasıyla 1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18, 19 iken negatif maddeler 4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 20'dir (Hurt, Joseph ve Cook, 1977). Ölçek puanı 42+ (olumlu maddeler toplamı) – (olumsuz maddeler toplamı) olarak hesaplanmaktadır. Buna göre hesaplanabilecek en düşük puan 14 ve en yüksek puan ise 94'tür. Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre 80 üzeri "yenilikçi", 69-80 arası "Öncü", 57-68 arası "Sorgulayıcı",

46-56 arası “Kuşkucu”, ve 46 puan altı “Gelenekçi” olarak belirlenmektedir. Bunun yanında hesaplanan puana göre katılım gösteren kişilerin yenilikçilik düzeyleri hakkında yorum yapılmaktadır. Buna göre 68 üzeri puan alan kişiler “oldukça yenilikçi” 68-64 arasında puan alanlar “Orta düzey yenilikçi” ve 64 puan altı alanlar ise “düşük düzey yenilikçi” olarak belirlenmektedir.

3.3. Araştırmanın Etik İzinleri

Araştırma için Girne Amerikan Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu SBEK2025-26/072 dosya numarası ile araştırma onayı alınmıştır. Dağıtılan ankette “aydınlanmış onam formu” kullanılarak, verilen cevaplardan dolayı etkilenmeyecekleri ve ankete isim gerekmediği bilgisi verilmiştir. Böylelikle, katılımcıların rahatlıkla anketi bitirmeleri sağlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmadaki sınırlılık araştırmanın farklı sektörlerde olması ve örneklem sayısının eşit olmamasından dolayı sektörel bazda herhangi bir sonuca ulaşılamaması önemli bir kısıtlamadır. Araştırma için toplanan veriler daha büyük bir örneklem içermiş olsaydı, sektörel farklılıkların karşılaştırılmalı olarak ele alınmasına ve elde edilen bulguların daha çok açıklayıcı sonuçlara erişilmesi bakımından düşünülmesine olanak sağlamaktadır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

İstatistiksel analizler SPSS 24.0 kullanılarak hesaplanmıştır. Çalışmaya gönüllük ülkesi ile katılan 241 çalışanın cinsiyet ayrımları 110 erkek (45.6%) ve 131 kadın (54.4%) oluşturmaktadır. Yaş aralıkları hesaplandığı zaman 21-30 yaş arası 76 kişi (31.5%), 31-40 yaş arası 52 kişi (21.6%), 41-50 yaş arası 74 kişi (30.7%), 51 ve yukarı yaş içinde olanlar ise 39 kişi (16.2%). Eğitim durumu analiz edildiği zaman en çok oranın 129 kişi (53.5%) ile lisans olduğu, bunu takip eden yüksek lisans 41 kişi (17.0%), ön lisans programlardan mezun 30 kişi (12.4%), lise mezunu 24 kişi (10.0%), doktora mezunu 13 kişi (5.4%), orta öğretim 2 kişi (0.8%), ilk öğretim 1 kişi (0.04%) ve açık öğretim olarak da 1 kişi (0.4%) olduğu saptanmıştır. Çalışanların çalıştıkları sektörler en çok 70 kişi (29.0%) ile hizmet, bilişim 44 kişi (18.3%), eğitim 36 kişi (14.9%), üretim 32 kişi (13.3%), sağlık 26 kişi (10.8%), finans 20 kişi (8.3%) ve savunma sanayi 13 kişi (5.4%) olarak saptanmıştır. Çalışmaya katılan kişilerin sektörde çalışma yılları 10 yıldan fazla 115 kişi (47.7%), 4-9 yıl arası 50 kişi (20.7%), 1-3 yıl 41 kişi (17.0%) ve 1 yıldan az çalışanlar ise 35 kişi (14.5%)’dir.

Bireysel Yenilikçilik ölçeği ve Duygusal Zekâ Ölçeği alt ölçek puanları ve Skewness-Kurtosis analizleri aşağıdaki Tablo 1’de detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçek Puanları ve Normallik Analizi

Ölçek	En düşük	En Yüksek	Ortalama	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Bireysel Yenilikçilik Genel Puanı	45	70	58.48	-0.119	0.854
Direnç Değişimi	13	40	25.55	0.593	0.959
Fikir Önderliği	7	25	19.44	-0.831	1.621
Deneyime Açıklık	7	25	17.48	0.018	1.512
Risk Alma	2	10	5.10	0.391	-0.405
Duygusal Zekâ Genel Puanı	39	100	76.35	-0.060	0.232
Duyuları Tanıma	6	30	23.57	-0.602	1.298
Duyuları Kullanma	6	30	22.69	-0.537	1.307
Duyuları Düzenleme	13	40	30.08	-0.280	-0.375

Bireysel Yenilikçilik ölçeğinin ortalama puanı 58.48 olduğundan dolayı, “sorgulayıcı” kategorisinde olduğu yönündedir. Normallik testi için çeşitli kaynaklardan farklı aralıklar öne sürülmektedir. Örneğin Field (2013), George ve Mallery (2010) bu aralığın ±2 olabileceğini, Tabachnik ve Fidel (2013) ±1.5 ve Bulmer (1979) ise ±1 olabileceğini aktarılmıştır. Hair ve diğerleri (2010) ile Bryne (2010), çarpıklık katsayısı ±2 aralığının dışında ve basıklık katsayısı ±7 aralığının dışında olduğunda normallik varsayımının karşılanmadığını belirtmektedir; buna karşın Kline (2011) göre, bu aralıklar çarpıklık katsayısı için ±3 ve basıklık katsayısı için ±10’dur. Bu bilgiler ışığında çarpıklık ve basıklık puanlarının normal dağılım gösterdiği ve anlamlı bir farklılık sergilemediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların yenilikçilik kategorilerine göre dağılımları Tablo 2'de listelenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Yenilikçilik Özellikleri

Kategori	Aralık	Frekans	Yüzdelik
Oldukça Yenilikçi	> 68	2	0.80%
Orta Düzey Yenilikçi	68-64	13	5.4%
Düşük Düzey Yenilikçilik	< 64	226	93.8%

Yukarıdaki tabloya göre katılımcılar en yüksek oran ola 93.8% ile "Düşük Düzey Yenilikçi" olarak görülmektedir.

Her iki ölçek için de Cronbach Alpha güvenirlik sonuçları test edilmiştir. Buna göre güvenirlilik sonuçları aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmektedir;

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirlik Croncbah Alpha Sonuçları

Ölçek	Soru sayısı	Alpha
Bireysel Yenilikçilik	20	0.817
Duygusal Zekâ	20	0.871

Hair ve ark. (2010) göre 0.60-0.80 arası yüksek güvenirlikli ve 0.80-1.00 arası da çok yüksek güvenirlikli olarak raporlanmıştır. Buna göre hem Bireysel Yenilikçilik ölçeği hem de Duygusal Zekâ ölçeği bu çalışma için çok yüksek düzeyde güvenirliliğe sahip olduğu görünmektedir.

Değişkenler arasında ilişkiyi anlayabilmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapıldı. Edinilen bulgular Tablo 4'de detaylandırılmıştır.

Tablo 4. Pearson Korelasyon Analizi

Değişken	Değişime Direnç	Fikir Önderliği	Deneyim Açıklık	Risk Alma	Duygu. Tanıma	Duygu Kullanma	Duygu Düzenleme	BY (genel)	DZ (genel)
Değişime Direnç	1								
Fikir Önderliği	,490**	1							
Deneyime Açıklık	,691**	,570**	1						
Risk Alma	,598**	-,018	,382**	1					
Duyguları Tanıma	,250**	,419**	,349**	-,042	1				
Duyguları Kullanma	,235**	,434**	,262**	-,099	,385**	1			
Duyguları Düzenleme	,280**	,440**	,370**	-,108	,315**	,561**	1		
BY (genel)	,018	,657**	,584**	,058	,287**	,222**	,250**	1	
DZ (genel)	,327**	,547**	,422**	-,110	,674**	,801**	,860**	,320**	1

**. 0.01 düzeyinde korelasyon anlamlıdır.

Tablo 4'te görüleceği üzere, risk alma ile duygusal zekâ değişkenleri arasında negatif bir ilişki olmakla birlikte, anlamlı bir ilişki yoktur. Buna ek olarak; fikir önderliği ile risk alma, direnç değişimi ile Bireysel Yenilikçilik, risk alma ile Bireysel Yenilikçilik ölçeği ve Duygusal Zeka ölçeği arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer tüm değişkenlerin aralarında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.01$). Ölçeklerin geneline bakıldığı zaman ise aralarında 32% pozitif, orta düzeyde korelasyon ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Bireysel Yenilikçilik ve Duygusal Zekâ Açıklaması

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin standart hatası	Durbin-Watson
1	,320	,102	,099	3,65574	1,959

Predictors: (Constant), Duygusal Zeka Toplamı

Bağımlı değişken: BYpuanı

Regresyon analizine göre Bireysel yenilikçilikteki varyansın %10,2'si (R^2: 0.102) Duygusal Zekâ tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca Hipotez 1 için yapılan regresyon analizi Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Duygusal Zekânın Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken BY	Katsayı	Standart hata	t	Sig.	%95 güven aralığı alt sınır	%95 güven aralığı üst sınır
Sabit	49,947	1,652	30,233	,000	46,692	53,201
DZ	,112	,021	5,219	,000	,070	,154

Duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (B = 0,112; p <0,01). Böylece duygusal zekânın çalışanların bireysel yenilikçiliğini pozitif yönde etkilediğini öngören H1 hipotezi desteklenmiştir.

Cinsiyetin düzenleyici etkisini bulmak için yapılan regresyon analizinde Duygusal Zekâ ile cinsiyet arasında pozitif ve anlamlı bir etki bulunurken (p<0.05), Tablo 7'de cinsiyetin düzenleyicilik etkisine bakıldığı zaman katkının 0.001 (0.1%) olduğu bununla birlikte p=0.530 olduğundan, cinsiyetin düzenleyici etkisinin anlamlı olmadığı bulundu. Dolayısı ile H2: cinsiyet, duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip değildir.

Tablo 7. Düzenleyicilik Etkisi Analizi

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	SS	R^2 değişimi	F değişimi	Sig.
1	,320	,102	,095	3,66332	,102	13,571	,000
2	,322	,104	,093	3,66798	,001	,396	,530

Predictors: (Constant), cinsiyet, Duygusal Zekâ

Predictors: (Constant), cinsiyet, Duygusal Zekâ, moderator_cinsiyet

5. SONUÇ

Bu çalışmada duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki etki ve cinsiyetin bu ilişkideki düzenleyicilik rolü etkisi incelenmiştir. Duygusal Zekâ ile Bireysel Yenilikçilik arasındaki etki daha önceki çalışmalar (Avcı, 2021; Büyükbeşe ve ark.., 2017; Koçhan ve Koçhan, 2022; Ülkü, 2020) ile uyumlu sonuç göstererek aradaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu birinci hipotezde desteklenmiştir. Ancak yapılan korelasyon sonucuna göre bu duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik değişkenleri arasındaki bu ilişkinin 32% olarak orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar gösteriyor ki bireysel yenilikçilik eğiliminin artması için duygusal zekanın artırılması yönünde olduğudur. Duygusal zekâ öğrenilebilen ve geliştirilebilir bir yetenektir. Dolayısı ile çalışanların kendi duygusal zekalarını keşfetmeleri için ilgili eğitimlerin alınması önerilir. Orhan ve Dinçer'in (2012) duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik üzerine yapmış oldukları çalışma, bu çalışma bulguları ile benzer olup, aralarındaki ilişkinin güçlü olmasa dahi pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Regresyon analizi sonucunda, duygusal zekânın bireysel yenilikçilikteki varyansın %10,2'sini açıkladığı belirlenmiştir (R^2 = 0,102). Cinsiyetin duygusal zekâ ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkideki düzenleyici etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p = 0,530). Dolayısıyla H2 hipotezi desteklenmemiştir. Bu bulgu, söz konusu ilişkinin cinsiyete göre farklılaştığına ilişkin yeterli istatistiksel kanıt elde edilemediğini göstermektedir.

Bireysel Yenilikçilik ölçeği kategorisinde 58.48 puan ile "sorgulayıcı" olmaları bu kişilerin yenilikleri belli bir süre sonra onayladıkları, risk almaktan kaçındıkları ve temkinli kişiler olduğunu göstermektedir. "Düşük Düzey Yenilikçi" özelliklerinde olmaları da yenilikleri benimsemede zayıf eğilimli, değişime karşı dirençli ve risk almada isteksizlik göstermektedirler. Ayrıca bu özellik için bir fikir veya ürüne karşı yoğun şüphecilik ve kanıt arayışında olabilecekleri düşünülebilir.

Araştırmada dikkat çeken bulgulardan biri, bireysel yenilikçilik ölçeğinin risk alma boyutu ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmamasıdır. Bu bulgu, duyguları tanıma, kullanma ve düzenleme becerileri ile yeniliklere ilişkin risk alma eğiliminin bu örneklemde birlikte değiştiğine yönelik yeterli kanıt elde edilemediğini göstermektedir. Risk alma eğiliminin bireysel özelliklerin yanı sıra örgütsel koşullar ve çalışma ortamına ilişkin faktörlerle de bağlantılı olabileceği değerlendirilebilir. Örneklemde hizmet sektörü çalışanları %29,0 ile en büyük grubu oluşturmakla birlikte, sektörler arasında karşılaştırmalı bir analiz gerçekleştirilmediğinden söz konusu bulgunun sektörel özelliklerden kaynaklandığı düşünülmemelidir. Gelecekte yapılacak araştırmalar için duygusal zekâ ile risk alma eğilimi arasındaki ilişkinin farklı sektörlerde ve örgütsel koşullar göz önüne alınarak incelenmesi, bireysel yenilikçilik eğiliminin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması bakımından önemli düşünülebilir.

Gelecekte yapılan çalışmalar için duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik ilişkisinde örgüt kültürünü de ekleyerek sadece bireysel düzeyde değil, örgütsel düzeyde incelenmesi önerilmektedir. Örgüt kültürünün sağlayacağı motivasyon, ait olma duygusu ve takım ruhu, duygusal zekâ ve bireysel yenilikçilik üzerinde olumlu katkısı olması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

Al-Taie, M., & Khattak, M. N. (2024). The impact of perceived organizational support and human resources practices on innovative work behavior: Does gender matter? Frontiers in Psychology, 15, Article 1401916. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401916

Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management, 40*(5), 1297–1333. https://doi.org/10.1177/0149206314527128

Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 441–452. https://doi.org/10.1002/job.318

Avcı, A., (2021). İşletmelerde Duygusal Zekanın Yeniliğe Etkis. Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:8, Sayı:28, s.145-155.

Bar-On, R. (1997). *BarOn Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Multi-Health Systems.

Bulmer, M.G. (1979). *Principles of Statistics*. Dover.

Büyükbeşe, T., Direkçi, E., & Erşahan, B., (2017). Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekalarının İletişim Becerilerine ve Bireysel Yenilikçilik Seviyelerine Etkisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2

Byrne, B.M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Taylor and Francis Group Publication

Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance, 19*(4), 403–419. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1904_5

Carmeli, A., McKay, A. S., & Kaufman, J. C. (2014). Emotional intelligence and creativity: The mediating role of generosity and vigor. *The Journal of Creative Behavior, 48*(4), 290–309. https://doi.org/10.1002/jocb.53

Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower, 27*(1), 75–90. https://doi.org/10.1108/01437720610652853

Côté, S. (2014). Emotional intelligence in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 459–488. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233

De Jong, J. P. J. (2007). *Individual innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior*. EIM.

De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management, 19*(1), 23–36. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Academic Press.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*(3), 573–598. https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573

Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS*. Sage Publications

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0*. Pearson.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Prentice Hall

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior, 32*, 113–135. https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003

Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(4), 393–398. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00072.x

Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research, 4*(1), 58–65.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287–302. https://doi.org/10.1348/096317900167038

Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), Research in Organizational Behavior (Vol. 10, pp. 169–211). JAI Press.

Kayıhan, Ş.N., & Arslan, S., (2016). Emotional Intelligence Scale: A Study of Scale Adaptation. FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi. Sayı 7

Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital, 2*(3), 284–296. https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660

Kline, R.B. (2011). *Methodology in the Social Sciences: Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press

Koçhan A., & Koçhan, A., 2022. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İnovasyon ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mardin İli Örneği). Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi Cilt 3, Sayı: 1, 10-22

Kılıçer, K., & Odabaşı, H. F., (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacette Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38*: 150-164.

Lee, H., & Kwak, Y. (2012). Development and initial validation of a trait emotional intelligence scale for Korean adults. *Asia Pacific Education Review, 13*(2), 209–217. https://doi.org/10.1007/s12564-011-9175-8

Luksyte, A., Unsworth, K. L., & Avery, D. R. (2018). Innovative work behavior and sex-based stereotypes: Examining sex differences in perceptions and evaluations of innovative work behavior. *Journal of Organizational Behavior, 39*(3), 292–305. https://doi.org/10.1002/job.2219

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications (pp. 3–31). Basic Books.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry, 15*(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1503_02

Orhan, N. & Dinçer, H. (2012). Relationship between emotional intelligence and innovative work behaviors in Turkish banking sector. *International Journal of Finance & Banking Studies, 1*(1), 21.

Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions in Psychological Science, 14*(6), 281–285. https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00381.x

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal, 37*(3), 580–607. https://doi.org/10.2307/256701

Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal, 52*(3), 489–505. https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.41330806

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.

Tiwari, S., Asma, A., Tiwari, P., & Singh, B. K. (2025). Impact of internal environment on innovative work behaviour: Moderating role of gender. *International Journal of Organizational Analysis*, *33*(10), 3663–3682. https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2024-4456

Ülkü, T., (2020). Duygusal Zekanın Bireysel Yenilikçi Davranışa Etkisi: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi XLIX, 2020*/2, 114-129.

West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour, 4*, 15–30.

Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly, 13*(3), 243–274. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1

Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. In J. M. Olson & M. Zanna (Eds.), Advances in Experimental Social Psychology (Vol. 46, pp. 55–123). Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7

Xu, X., Liu, W., & Pang, W. (2019). Are emotionally intelligent people more creative? A meta-analysis of the emotional intelligence–creativity link. *Sustainability, 11*(21), Article 6123. https://doi.org/10.3390/su11216123