

T.C.
SIIRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKALARI, POZİTİF
PSİKOLOJİK SERMAYELERİ VE İŞ TATMİNLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sibel OTAMIŞ SÜMER

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Rasim TÖSTEN

SIIRT-2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
Tablolar Dizini	iv
Şekiller Dizini	v
ÖNSÖZ	vi
GİRİŞ	1
I. PROBLEM DURUMU.....	1
II. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	6
III. PROBLEM CÜMLESİ	7
IV. ALT PROBLEMLER	7
V. SAYILTILAR	8
VI. SINIRLILIKLAR	8
VII. VARSAYIMLAR.....	8
VIII. TANIMLAR.....	9
BİRİNCİ BÖLÜM	10
1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	10
1.1. ZEKA TANIMI	10
1.2. Zeka Kuramları	12
1.2.1. Spearman Zeka Kuramı	12
1.2.2. Thorndike Çok Faktörlü Zeka Kuramı	13
1.2.3. Gardner Çoklu Zeka Kuramı	13
1.2.4. Sözel Dilsel Zeka	14
1.2.5. Mantık/ Matematiksel Zeka	14

1.2.6. Görsel/ Uzamsal Zeka.....	15
1.2.7. Bedensel/Kinestetik Zeka	15
1.2.8. Müziksel Zeka.....	15
1.2.9. Sosyal/ Kişilerarası Zeka	16
1.2.10. İçsel (Öze Dönük) Zeka	16
1.2.11. Doğacı Zeka	16
1.3. DUYGU TANIMI.....	17
1.4. DUYGUSAL ZEKA.....	18
1.5. DUYGUSAL ZEKA MODELLERİ.....	19
1.5.1. John D. Mayer ve Peter Salovey Modeli	19
1.5.2. Reuven Bar-On Modeli.....	20
1.5.3. Cooper-Sawaf Modeli.....	22
1.5.4. Daniel Goleman Modeli.....	23
1.7. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE.....	26
1.7.1. Öz yeterlilik	28
1.7.2. Umut	31
1.7.3. İyimserlik	33
1.7.4. Psikolojik Dayanıklılık	35
1.7.5. Dışadönüklük	37
1.7.6. Güven.....	38
1.8. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE ÖNEMİ.....	40
1.9. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	43
1.9.1 İş Tatminine Etki Eden Bireysel Faktörler	44
1.9.1.1 Kişilik.....	44
1.9.1.2 Eğitim Seviyesi	44
1.9.1.3 Kıdem (Çalışma Süresi).....	45
1.9.1.4 Yaş	45

1.9.1.5 Cinsiyet	45
1.9.2. İş Tatminine Etki Eden Örgütsel Faktörler	46
1.9.2.1. Ücret.....	46
1.9.2.2. İşin Niteliği	46
1.9.2.3. İş Yeri Koşulları.....	47
1.9.2.4. Yönetici Davranışları	47
1.9.2.5. Çalışma Arkadaşları.....	48
1.10. İŞ TATMİNİ KURAMLARI.....	48
1.10.1. İçerik Teorileri	49
1.10.2. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	49
1.10.3. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	50
1.10.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı	52
1.10.5. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	52
1.10.6. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı	53
1.10.7. Alderfer'in ERG Kuramı	53
İKİNCİ BÖLÜM.....	55
YÖNTEM	55
2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	55
2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	55
2.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	57
2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	57
2.4.1. Duygusal Zeka Ölçeği.....	57
2.4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	58
2.4.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	58
2.5. VERİLERİN GÜVENİRLİĞİ	58
2.6. VERİLERİN ANALİZİ VE ÇÖZÜMLENMESİ	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	62
BULGULAR.....	62
3.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR.....	62
3.2. İKİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR	64
3.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR.....	66
3.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR	68
3.6. ALTINCI ALT PROBLEME AİT BULGULAR.....	73
3.7. YEDİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR.....	75
3.8. SEKİZİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR	77
3.10. ONUNCU ALT PROBLEME AİT BULGULAR.....	80
3.11. ON BİRİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR	82
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	83
SONUÇLAR ve ÖNERİLER.....	83
4.1. SONUÇLAR.....	83
4.2. ÖNERİLER.....	90
4.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	90
4.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	90
KAYNAKÇA.....	91
EKLER	108
EK-1: ÖLÇEK FORMU	108
EK- 2: VALİLİK ONAY YAZISI.....	112
EK 3: ETİK KURULU İZİNLERİ	113

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKALARI, POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYELERİ VE İŞ TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ****Sibel OTAMIŞ SÜMER****Tez Danışmanı: Doç. Dr. Rasim TÖSTEN****Jüri: Dr. Öğr. Üyesi Muhammet BAŞ****Dr. Öğr. Üyesi: Ahmet SAYLIK****Doç. Dr. Rasim TÖSTEN****2021, 123 sayfa**

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş tatmin düzeylerinin yaş, cinsiyet, okuldaki hizmet süresi, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiş; duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur. Araştırma nicel yöntemli olup ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evreni 2020-2021 yılları arasında İzmir ili Bornova, Bayraklı , Gaziemir, Karabağlar, Konak, Karşıyaka merkez ilçelerinde görev yapan 9601 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini basit, tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 365 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla “Duygusal Zeka Ölçeği”, “Pozitif Psikoloji Sermaye Ölçeği” ve “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma, öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminine ilişkin görüşlerinden yola çıkarak nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS22 istatistik programı kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda korelasyon analizlerine göre öğretmenlerin iş tatmini ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Öğretmenlerin duygusal zeka ve iş tatminleri ile duygusal zeka ve pozitif psikolojik sermayeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Tatmini, Öğretmen

ABSTRACT
MASTER'S THESIS
EXAMINATION OF THE RELATIONS BETWEEN TEACHERS' EMOTIONAL
INTELLIGENCE, POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB
SATISFACTION

Sibel OTAMIŞ SÜMER

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Rasim TÖSTEN

Jury: Asst. Prof. Muhammet BAŞ

Asst. Prof. Ahmet SAYLIK

Associate Professor Rasim TÖSTEN

2021, Page:123

The aim of this research is to examine the relationships between teachers' emotional intelligence, positive psychological capital and job satisfaction. For this purpose, it was examined whether teachers' emotional intelligence, positive psychological capital perceptions and job satisfaction levels differed significantly according to age, gender, length of service at school, marital status, education level; The relationships between emotional intelligence, positive psychological capital and job satisfaction were revealed. The research is quantitative method and is in relational survey model. The universe of the research consisted of 52191 teachers in Izmir between the years 2020-2021. The sample of the study consists of 365 teachers selected through, random sampling. "Emotional Intelligence Scale", "Positive Psychology Capital Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used to collect the data of the research. In the quantitative dimension of the study, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used based on the teachers' views on emotional intelligence, positive psychological capital and job satisfaction. SPSS22 statistical program was used to analyze the data collected in this study. As a result of the research, a significant relationship was found between teachers' job satisfaction and positive psychological capital, according to correlation analysis. A significant relationship was found between teachers' emotional intelligence and job satisfaction and emotional intelligence and positive psychological capital.

Keywords: Emotional Intelligence, Positive Psychological Capital, Job Satisfaction, Teacher.

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1.: Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	56
Tablo 3.2.: Cronbach's Alpha Sonuçları.....	59
Tablo 3.3.: Normallik Testlerine İlişkin Sonuçlar	60
Tablo 4.1.: Öğretmenlerin Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatminleri Düzeylerine İlişkin Bulgular	62
Tablo 4.2.: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi	65
Tablo 4.3.: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi.....	67
Tablo 4.4.: Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi	69
Tablo 4.5.: Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeyleri analizi	72
Tablo 4.6.: Öğretmenlerin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi.....	74
Tablo 4.7.: Öğretmenlerin Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye Ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi	76
Tablo 4.8.: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arası İlişki.....	77
Tablo 4.9.: Öğretmenlerin Duygusal Zeka Özelliği Ve İş Tatmini Arası İlişki.....	79
Tablo 4.10.: Öğretmenlerin Duygusal Zekaları İle Pozitif Psikolojik Sermaye Arası İlişki	80
Tablo 4.11.: Pozitif Psikolojik Sermayesi Ölçeği İçin Tek Değişkenli Lineer Regresyon Analizi	82
Tablo 4.12.: Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçin Tek Değişkenli Lineer Regresyon Analizi	82

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.3.5.1.1.: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	50
-----------------------------------------------------------------	----



ÖNSÖZ

Değerli fikirleri ile yüksek lisans eğitimime ve çalışmama ışık tutan değerli danışmanım Doç. Dr. Rasim TÖSTEN'e

Örneklem grubunda ölçeklerin uygulanması için gerekli izinleri sağlayan İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğüne,

Desteklerini ve katkılarını esirgemeyen değerli öğretmen arkadaşlarıma,

Tüm bu süreç zarfında göstermiş olduğu sabır, verdiği moral, yaşadığım zorluklarda her zaman yükümü paylaşan sevgili eşim Soner SÜMER'e

Yüksek lisans eğitimime başlamak için yol gösteren sevgili babama,

İyi dileklerini, desteklerini yüreğimde hissettiren tüm sevdiklerim ve akrabalarıma,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sibel OTAMIŞ SÜMER

İzmir, 2021

GİRİŞ

Bu bölümde yapılan çalışmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlar ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

I. PROBLEM DURUMU

Psikoloji bilimi ile iç içe bir kavram olan duygusal zeka sürekli genişleyen ve araştırmacıların ilgisini çeken bir bilim dalıdır. Duygusal zekanın temel yapı taşları Aristo'ya kadar uzanmaktadır. Aristo'ya göre insan sosyal bir varlıktır. Salt aklın dışında yaşantı ve deneyimler de önemlidir. Genç birisi rasyonel anlamda zeki olabilir. Ancak aniden ortaya çıkan inişli ve çıkışlı yollar karşısında sorunları çözmek için, zeka ile birlikte deneyim ve tecrübe ile sorunlar çözülebilir (Bayık, 2019).

Günümüzde eğitim örgütleri de insanı merkeze alan, sosyalleşme iddiasıyla öne çıkan önemli kurumlardır. Öğretmenler, bireyi temel alan, eğitim ve öğretim hizmeti sunan, insanlarla iletişiminin güçlü olması gereken kişilerdir (Çelik, Şanal ve Yeni, 2005). Eğitim kurumlarındaki yöneticilerin teorik bilgi ve becerileri, öğretmenlerin iyi yönetilmesi, eğitim örgütlerinde önemli kararlar alması için yeterli olmayabilir. Bu sebeple öğretmenler ve yöneticiler zeka ile birlikte pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile duygusal zeka boyutlarını harmanladığında iş yaşamında motivasyonu yüksek, deneyimli eğitimciler olabilirler. Öğretmenlerin yaşadığı toplumda mutlu olabilmesi için akıl ve duyguları arasında iyi bir sentez yapması beklenmektedir.

Öğretmenler üniversitede okutulan teorik ve uygulamalı dersler ile sadece iş hayatında görevlerini yerine getirebilen kişiler olabilirler. Fakat öğrencilerin hayatlarına dokunabilmek, onların duygularını anlamaya çalışmak veya çalışma arkadaşları ile iyi iletişim içinde olabilmek için sadece zihinsel beceriler yeterli değildir. Duygular ile zeka sentezini yapabilen öğretmenler yeterli bir öğretmen olmanın dışında başarı basamaklarını da tırmanabilirler. Zeka ve duyguların ilişkili olduğunu ilk kez 1920 yılında Thorndike sosyal zeka kavramını ortaya çıkararak duygusal zeka kavramının temellerini atmıştır (Çakar ve Arbak, 2003; Mammadov ve Keser, 2016; Mustayeva ve Üstün, 2018; Özbek ve Boztepe,

2016). 1960'lı yıllarda Avrupa'da yaşanan sosyal ve siyasi olaylar ile salt akıl dışında duyguların önemini duyurmak için bilimsel çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalar sonucunda ilk kez Salovey ve Mayer "Duygusal Zeka" kavramını ortaya çıkarmıştır. Mayer ve Salovey' e göre duygusal zeka, bireyin kendine göre başkalarının da duygularını değerlendirmesi, kendi duygularını kontrol edebilmesi, duyguları arasındaki farklılıkları tespit edebilmesi ve duyguların yaşanan problemlere çözüm yolu olarak kullanabilmesidir (Mayer ve Salovey, 1997). Eğitim örgütlerinde öğretmenler kendini ve çevresini iyi tanıyan, kendi duygularının farkında olan, sosyal çerçevede karşısındaki insanın duygularını anlayabilen kişiler olmalıdır. Öğretmenler yaşanan ani değişimlerde ortaya çıkan problemleri çözmede, yılmadan mücadele edip duygusal zekalarını geliştirerek çözüme ulaşabilirler (Büyükşalvarcı ve Gündoğan, 2018).

Goleman'a göre duygusal zeka, yaşamımızı kolaylaştıran bireyin kendini iyi tanıyabilmesini ve duygularının farkında olmasını sağlayan bir kavramdır. İnsanların hedefleri karşısında kendini harekete geçirebilme, ortaya çıkan zorluklara ve engellere rağmen mücadele edip ayakta kalabilme, yaşadığı sıkıntıları düşünerek mantık yürütmesini engellemesine izin vermeme, dürtüleri kontrol ederek tatmin verici davranışları dizginleyebilme ve empati kurarak çevresindeki insanların duygularını anlayabilmesidir (Goleman, 1998). Bar-on'a göre duygusal zeka, insanlarla doğru iletişim kurabilme, çevresine hemen ayak uydurabilme, plansız gelişen olaylar karşısında dengesi şaşmadan kolayca uyum sağlayıp duygularını kullanmada başarılı olabilme yeteneğidir (Bar-on ,2006). Duygusal zekanın ortaya çıkışı, duygusal zekayı destekleyen, duygusal zekanın pratikte kendini göstereceği bir başka husus bireyin pozitif duygularıdır. Bireyin pozitif yönlerini öne çıkarması, pozitif duygulanımı güçlendirmesi ve yönetmesi duygusal zekayla da ilişkili olabilir(Özbek ve Boztepe, 2016). Bu araştırmanın bir diğer değişkeni olan pozitif psikolojik sermaye kavramı ile duygusal zeka arasında bağın olabileceği iddiası araştırmanın hipotezlerinden birisidir.

Günümüz dünyasında insanlar; doğal afetler, ekonomik sıkıntılar, terör, savaşlar, küresel ısınma gibi olumsuz durumlarla mücadele etmektedir. Bütün bu karamsarlık ve tedirginlikle mücadele eden insanların iyi olması için pozitif düşünceye dayalı bilimlerin

modern yaşantımızda yer etmesi gerekmektedir. Geçmişten günümüze ülkelerin çalışma hayatında; tarım toplumunda insan gücü, sanayi toplumunda ise mekanik ve finansal güç önemsenmiştir. Günümüz bilgi ve teknoloji toplumuna gelindiğinde ise insan gücü ve finansal güç yeterli olmamaya başlamıştır. nk bilginin sürekli yayılıp geliştiği toplumlarda özgün fikirler, tasarımlar ve buluşlar gelişen örgüt vizyonlarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Bu sebeple çalışanlardan kısa sürede en yüksek verimi elde etmek amaçlanmıştır. Bunun için ise çalışanların yapamadıklarından ziyade güçlü yanları olan yaratıcılık, bilgelik, hayal gücü gibi inovatif glerine odaklanılmaya başlanmıştır. Bu kavramlardan yola çıkacak olursak inovatif örgütsel davranışları da içine alan pozitif psikolojik sermaye olarak karşımıza çıkmaktadır (Leimon ve McMahan, 2018).

Sermaye kavramı dşnldğinde bir ürünün maddi değeri aklımıza gelmektedir; fakat günümüzde beşeri, sosyal, kültürel, duygusal sermaye gibi alanlarda da kullanılmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye de bu yeni ortaya çıkan kavramlardan biridir. Pozitif psikolojik sermaye çalışanların olumsuz durumlarına odaklanmak yerine becerileri ve yetenekleri üzerinde durmuştur. Dolayısıyla alışanların gün yüzüne çıkaramadığı yetenekler ortaya çıkarıldığında örgütler kısa sürede en verimli sermayeyi elde etmiş olurlar (Akman, 2016; Bostancı, elik, Kahraman, 2017).

Eğitim rgtlerinde öğretmenler ve yöneticiler daha çok eksiklikler ve olumsuzluklar üzerinde durarak bu sorunların nasıl giderileceği üzerinde tartışmışlardır. Okullardaki problemler veya olumsuzluklar zldke bir benzeri tekrardan çıkabilmektedir. Bu nedenle eğitimdeki sorunları zmek üzerinde bu kadar yoğunlaşmak yerine bireyin özündeki olumlu davranışların ortaya çıkarılması gerekir (Tösten, 2015). Var olan olumlu durumlar ya da pozitif davranışlar üzerinde daha çok yoğunlaşarak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ortaya çıkarılabilir. Pozitif psikolojik sermayenin özü insan olduğu için eğitim kurumlarında da bu durum geçerlidir. Eğitim paydaşlarının olumlu yönleri güçlendirildiği takdirde ortaya çıkabilecek olumsuz durumlar karşısında öğretmenler kısa sürede sorunu zp yüksek verimlilikle katkı sağlayabileceklerdir (Demir,2019).

Kişinin hedeflerine ulaşabilmesi için yapabileceğine inanarak umut etmesi; yeteneklerinin farkına vararak hedefine en iyi şekilde ulaşmak için öz yeterliliğinin olması; iş yaşamında olumlu durumların yanı sıra olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldığında her durumda başarma inancı içinde iyimser olması; yaşanan olumsuzluklar karşısında pes etmeden yoluna devam etmesi için psikolojik dayanıklılığını yitirmemesi; grup içinde çalışırken coşkulu, sosyal ve dışadönük olması; kişinin kendine verdiği değeri gruba da yansıtabilmesi ve güven pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerini oluşturmaktadır (Tösten ve Özgan, 2014).

Bireyin pozitif psikolojik sermayesinin güçlü olması birçok örgütsel davranışı etkilemektedir. Otamış ve Tösten (2019) pozitif psikolojik sermaye ile yapılan ulusal çalışmaları metasentez yoluyla incelediğinde birçok örgütsel davranışın ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İş tatmininin de pozitif psikolojik sermaye ile ilişkili olacağı araştırmanın bir diğer hipotezi olarak görülmektedir. Rekabet ve üstünlüğün hızla değiştiği günümüzde örgütler göstermiş oldukları performansı en kısa sürede ve en verimli şekilde kullanmak ister. Bu sebeple örgütler, insan kaynağını en verimli şekilde kullanıp hedefledikleri vizyona ulaşmak isterler. İnsan kaynağını en verimli şekilde kullanabilme şartı ise çalışanların yaptığı işten tatmin olmasını sağlamaktır (Zeynel, 2018). Hayatımızdaki önemli seçimlerimizden biri de iş seçimidir. Bazen ailemizle, eşimizle ve çocuğumuzla geçirdiğimiz vakit, iş ortamında geçirdiğimiz vakitten daha az olabilmektedir. İş yaşamı da aile yaşantımız gibi hayatımızın önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Buradan hareketle seçtiğimiz işin nerede ve nasıl olduğu, işin performansı, işin toplumumuzdaki yeri, işten elde edilecek maaş gibi faktörler kişinin mutluluğunu, huzurunu ve işten aldığı tatmini etkilemektedir. Bu faktörler sonucunda iş yeri performansı ve motivasyon kalitesi de etkilenmektedir. Bu yönleriyle iş tatmini, çalışanların hissettiği duygusal boyutuyla örgütsel ve toplumsal sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Tuzcu, 2016).

Öğretmenler, öğrencilerin davranışlarında olumlu değişimler meydana getirmek, öğrencilerin motivasyonunu yüksek tutmak, iyi bir rehber ve güçlü bir yol gösterici olmak ister. Eğitimin sac ayaklarını öğrenci, öğretmen ve veli oluşturmaktadır. Bu sac ayakta dengeyi tutan eğitimin temel yapı taşı ise öğretmenlerdir. Öğretmenlerin okullarda başarılı

olabilmesi için iş tatminlerinin yüksek tutulması gerekir. Öğretmenlerin iş tatminini yüksek tutmak için ise yöneticilere birtakım görevler düşmektedir. Okullardaki çalışma ortamları, okulun fiziki şartları, elde edilen ücret ve terfi gibi faktörler düşünülmelidir. Bunun yanı sıra okulun fiziki şartları, çalışma ortamı ve maaş gibi dışsal tatminler olduğu kadar kendini değerli hissetme, takdir edilme gibi içsel tatmin faktörleri de vardır. Geçmişten günümüze öğretmenlerin saygınlıklarının azalması, idarecilerin öğretmenlerin düşüncelerine önem vermemesi, öğretmenlerin iş tatminlerini olumsuz etkilemektedir. Eğitimin önemli mekanizması olan öğretmenlerin iş tatminlerini yükseltmek için ilk olarak sosyal çıkarlarının önemsenmesi gerekir. Yıllar önce iş tatmini ile ilgili ilk bilimsel çalışmaların başlamasıyla Hawtorne, araştırmalarında insanın çalışma sisteminde en önemli unsur olduğunu, bir bütün olarak ele alınması gerektiğini, sadece ekonomik çıkarlarının değil sosyal çıkarlarının da gözetilmesi gerektiğini belirtmiştir (Asunakutlu, 2001).

Öğretmenler, işine karşı olumlu tutum gösterdiği sürece okulun işleyişine ve hızla gelişmesine katkı sağlayacak bunun yanı sıra öğretmenlerin başarısı yukarı yönlü bir ivme kazanacaktır. Günümüzdeki eğitim örgütlerinde bilimsel, ekonomik, sosyal açıdan hızlı değişimler meydana gelmektedir. Öğretmenlerin almış oldukları maaş, terfi, ödül , takdir edilme gibi unsurlar olsa bile başarısızlığın yaşandığı durumlarda olabilir. Bunun nedeni incelendiğinde iş tatmini üzerinde duygusal zekanın varlığı işaret edilmektedir. Duygusal zeka, iş ortamındaki sosyal ilişkiler, karşılıklı anlayış gibi pozitif duygular, okulda öğretmenlerin daha üretken çalışmalar yapabileceği ve çalışanlarla daha iyi ilişkiler kurabileceği düşünülmektedir. Başkalarının duyguları hakkında bilgi sahibi olma, kişinin işinden tatmin olmasına yardımcı olmaktadır (Baş ve Ardıç, 2001; Koçoğlu, 2015; Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2014). İşe karşı oluşturulan duygular Silvestro (2002)'ye göre fiziki ve sosyal koşullara göre değişmektedir. Çalışma ortamı, idareci tutumu ve yönetim gibi faktörler fiziki koşulları oluştururken; çalışma arkadaşları, yükselme olanakları ve işin statüsü gibi faktörler ise sosyal koşulları oluşturmaktadır.

Duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini kavramlarının temeli bireyi esas almaktadır. Duygusal zekanın, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini ile ilişkilerinin olduğu düşünülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda iş tatmini ve duygusal zeka,

pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zeka ile ilgili tek tek araştırmalar olsa da bu üç konu ile ilgili tek bir çatı altında araştırma yapılmamıştır (Çapkulaç, 2013). Pozitif psikolojik sermaye maddi unsurlardan çok kişinin olumlu davranışları ve kabiliyetleridir. Olumsuz davranışların üzerinde durup vakit kaybetmektense yetenekleri ortaya çıkarmak daha önemlidir (Rego, Lapes ve Nascimento, 2016). Duygusal zeka ise duyguların farkına varılarak zeka ve zihinsel beceriler ile ilişkilendirilmesidir. Aslında zeka da maddi bir sermayedir. Önemli olan duygularımızın farkına vararak ortaya çıkabilecek durumlara karşı mutlak akıl dışında duygularımızı yönetebilmektir (şener, 2021). Bireyin psikolojik yönlerinin güçlendirilmesi çalışma ortamına katkı sağlayacaktır. Böylelikle alışanların yaptığı işe karşı olumlu duygular beslemesi iş tatmin düzeyini artıracaktır. Bu anlamda duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin ortaya konulması alan yazına önemli katkılar sağlayacağı düşünölmektedir.

Duygusal zeka bireyin duygularının yönetilmesi, pozitif psikolojik sermaye bireyin olumlu davranışlarının ortaya çıkarılması, iş tatmini de bireyin motivasyonu ile ilgilenebilmektedir. Öğretmenlerin duygusal zekalarının iş tatminlerinde etkisi olduğu ve bu etkide psikolojik sermayenin de aracılık rolü olduğu düşünölmektedir. Ayrıca öğretmenlerin duygusal zekalarının psikolojik sermaye algılarını da etkileyebilir (Ocak, Güler ve Basım, 2016; Öztürk ve Deniz, 2008;). Psikolojik sermaye algılarının ise iş tatminini etkileyebilir. Bu doğrultuda bu çalışmada duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır.

II. ARAşTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Yapılan araştırmanın amacı öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkilerinin belirlenmesidir. Öğretmenlerin iş yaşamındaki tatmin düzeyi, iş ortamında duygusal zekanın rolü ve öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve ilişkilerinin ortaya konması çalışma için önemli bulunmaktadır.

Öğretmenler hızla değişen dünyamıza ayak uydurarak gelişen ve üreten yeni nesilleri ortaya çıkarmakla sorumludur. Eğitim camiasının temeli olan öğretmenler, farklı yapılarıdaki insanlarla sağlıklı ilişkiler kurabilmesi duygusal zekayla ilgilidir. Duygusal zeka

becerileri ise geliştirilebilir bir beceridir. Bununla birlikte iş yaşamının yorucu ve stresli zamanlarında süreci sağlıklı yürütebilmek için duygusal zekanın ve pozitif psikolojik düzeylerinin güçlü olması gerekmektedir.

Öğretmenlerin iş tatmininde duygusal zekanın önemli bir etkisinin olduğu düşünülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye çalışmalarında ise duygusal zeka ve iş tatmininde ilişkiler bulunulduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin duygusal zekaları, iş tatminleri ve bu süreçte yer alan pozitif psikolojik sermayelerinin birlikte incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın bahsi geçen problem alanlarına katkı sağlaması beklenmektedir.

Yapacağımız bu çalışma uluslararası çalışmalarda son yıllarda pozitif psikolojik sermaye kavramı farklı değişkenlerle incelenmeye başlanmıştır. İşletme ve yönetim alanında iş tatmini, psikolojik sermaye kavramları araştırılmış olsa da eğitim yönetiminde duygusal zeka ve iş tatmini ilişkisi araştırmalara konu olmadığından dolayı bu çalışma büyük önem taşımaktadır.

III. PROBLEM CÜMLESİ

Bu araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin duygusal zekaları, pozitif psikolojik sermaye algıları ve iş tatminleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

IV. ALT PROBLEMLER

Araştırmanın amacına yönelik olarak geliştirilen alt problemler aşağıda maddeler halinde gösterilmiştir.

1. Öğretmenlerin duygusal zeka , pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini düzeyleri nedir?
3. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?

5. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini düzeyleri anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin mezuniyet durumu değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini anlamlı bir farklılık oluşturmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini düzeyi nedir?
8. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Öğretmenlerin duygusal zekaları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
10. Öğretmenlerin duygusal zeka ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki var mıdır?
11. Öğretmenlerin duygusal zekaları ve pozitif psikolojik sermayeleri iş tatminlerini yordamakta mıdır?

V. SAYILTILAR

Araştırmada, veri toplama araçlarının araştırmanın amacını karşıladığı, örnekleme yer alan katılımcıların ölçek ifadelerine doğru ve samimi görüş bildirdikleri varsayılmaktadır.

VI. SINIRLILIKLAR

Araştırma 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında İzmir ili Merkez altı ilçesinde bulunan kamu ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırma, ilkokul ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri görüşleri ile sınırlıdır.

VII. VARSAYIMLAR

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama araçlarını içtenlikle cevaplandığı,
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının amaca uygun ve güvenilir olduğu,
3. Araştırma sonuçlarının uygun istatistikî yöntemlerle bulgulandığı,

4. Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmaktadır.

VIII. TANIMLAR

Araştırmaya ilişkin kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

Pozitif Psikolojik Sermaye: Pozitif psikolojik sermaye kavramı insanların olumsuzluklara odaklanmak yerine bireyin iç dinamiklerini harekete geçirmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Tösten ve Özgan, 2017).

Duyusal Zeka: İnsanların doğuştan var olan duygularını zeka ile harmanlayıp hayatının her alanında duygularını yönetebilmesidir.

İş Tatmini: Çalışan kişinin işi için aldığı sorumluluk, gayret ve harcadığı zaman sonucunda ortaya çıkan işin getirdiği sonuçların işi yapan kişiye hissettirdiği duygulardır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini kavramlarına ilişkin bilgilere ve konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

1.1. ZEKA TANIMI

Bebeğin beyni anne yumurtasının döllenmesinden sonra çoğalan hücrelerin oluşturduğu tüp şeklindeki yapının 21-28. gününde kapanmasından sonra oluşmaya başlamaktadır (Goleman, 2011). Beynin fiziksel yapısının gelişmesi ve nöronlarının ortaya çıkması bu dönem ile başlayarak hızlı bir şekilde beynin gelişimi devam etmektedir. Nöronlar beynin belli bölgelerine yerleşerek dil becerisi, konuşma, yetenekler, düşünme, hareket etme, refleksler gibi insan vücudunun yapabileceği tüm bilişsel, fiziksel ve duygusal hareketleri nöronların çalışmasıyla yerine getirebilmektedir. Bebeğin doğduktan sonraki gelişimi ile birlikte beyin koordinasyonu ile yapılan tüm hareketler hafızada tutulmaya başlamaktadır (Goleman, 1998; Şahinkaya, 2006).

Yaşadığımız çevrede çoğu kimse insanların zekası ile ilgili birçok yargıda ve açıklamada bulunmaktadır. Zeka kelimesi yıllarca halk arasında ve alanyazında kullanılmıştır. Zeka üzerine literatürde pek çok tanım yapılmıştır. Piaget'e göre zeka, çevreye uyum sağlayabilmedir. Spearman'a göre insanlarda doğuştan gelen bir genel zekanın olduğu yeteneklere bağlı olarak zeka gelişir ve özelleşir. Gardner'e göre zekanın tek bir alanı yoktur. Çevredeki kültürün etkisiyle becerilere göre zeka özelleşir. TDK'ya göre zeka, insanın düşünme, akıl yürütme, nesnelere algılama, kavrama ve sonuç çıkarma gibi yeteneklerin tümünü zeka olarak açıklar. Toplumumuzda zeka kavramı ise derslerinde en yüksek notu alan, başarı belgelerini kazanan, prestiji yüksek meslek gruplarına sahip olanlar zekaya sahip kişiler ve zeki kişiler olarak adlandırılır. Halbuki sınıfta ya da çevremizde çok iyi resim yapma kabiliyeti olan, bilişsel dersleri iyi olmayan fakat sanatsal yönü kuvvetli olan pek çok insan vardır. Peki bu insanlar zeki değil midir? Örneğin, hiçbir örgün eğitim almadan ekonomi dünyasında büyük paraları yöneten birçok insan vardır. Bu başarıları yönetme

becerileri de zeka ile ilgili değil midir? Yaşamımızın her yerinde kullandığımız ve sıkça bahsedilen zeka kavramı her alanda birçok tanımı yapılmıştır.

Tarihte zeka kavramına ilişkin ilk bilimsel araştırmalar Galton tarafından incelenmeye başlanmıştır. Galton uzun yıllar boyunca insan zekasını ölçmekle uğraşmıştır. Yıllar sonra Fransız psikolog Alfred Binet ilk zeka testini yapmıştır. Binet zekayı iyi muhakeme edebilme, sonuca varabilme ve eleştirel bir görüşe sahip olma ve öz eleştiri yapabilme olarak tanımlamıştır (Binet ve Simon, 1907).

Birinci Dünya Savaşı başlaması ile birlikte zekayı ölçmek için IQ testlerinin zirve yaptığı yıllar başlamıştır. IQ testleri, Stanford’lu bir psikolog olan Lewis Terman tarafından geliştirilerek iki milyon Amerikalı erkeklere uygulanan, yazılı bir zeka ölçümü biçimidir. Terman gibi düşünme tarzını benimseyen psikologlara göre insanlar ya zekidir ya da ya zeki değildir. Buna bağlı olarak Terman zekiliği, doğuştan gelen bir özellik olduğunu düşünmektedir (Terman, 1959).

Düşünürler ve araştırmacılara göre birçok zeka tanımı vardır. Piaget’e göre zeka testle ölçülmez. Zeka bireyin çevreye uyum sağlayarak kalıtımın yanı sıra çevreden öğrendiği davranışlar bütünüdür. Ona göre kişi kalıtımsal olarak var olan bir zeka ile doğar; fakat zekanın gelişmesi bir süreç ve işlem gerektirmektedir (Piaget, 2003). İnsan zihni doğuştan belli fonksiyonlara sahip olsa da bunlar yeterli değildir. Bu fonksiyonlar zamanla değişerek, yeni fonksiyonlar kazanarak, insan zihninin gelişmesini sağlamaktadır (Gürel ve Tat, 2010).

Gottfredson (1997)’a göre zeka, zihinsel kapasiteye bağlıdır. Deneyimlerden öğrenme, anlama, strateji kurabilme, çözüm yolu bulma, planlama, problem çözme gibi tüm yetenekler zekayı oluşturan parçalardır. Sternberg (1983)’e göre zeka tanımı “çevreyi seçerek onu biçimlendirmek ve o çevreye uyum sağlamak için gerekli olan zihinsel yetenektir.” Düşünür, bilim adamı, sanatçı gibi önemli insanların nesnelere algılamaları ve çevreye ayak uydurmak için zihinlerini çok iyi kullanmaktadırlar. Aile ve çevre faktörleri, bu bilim insanlarının üzerinde de etkileri bulunduğu söylenebilmektedir (akt. Sternberg ve Kaufman, 2013).

Mayer ve Salovey'e göre zeka nesnelere arasındaki benzerlik ve farklılıkları ayırt edebilme, ayrı olan nesnelere birbirleri ile ilişkisini bulup analiz edebilme yeteneğidir (Mayer ve Salovey, 1997). Thorndike ise zekayı üçe ayırmıştır. Bunlar; sembollerini kullanarak düşünme yeteneği olan soyut zeka, araç- gereç kullanarak bir şeyleri icat etme isteği doğuran mekanik zeka ve insan ilişkilerinin baskın olduğu sosyal zeka olmak üzere zeka türleri vardır. Zeka kavramını farklı boyutlarla incelenerek dallara ayrılmıştır. Zeka kimine göre kalıtsal, kimine göre davranışsal, kimine göre ise bilişsel yeteneklerimizdir (akt. Doğan ve Şahin, 2007).

1.2. Zeka Kuramları

Zeka soyut bir kavramdır. Bu nedenle birçok düşünür ve bilim adamı çeşitli fikirler ve kuramlar üretmişlerdir. Bütün insanlar için belirli bir zeka ölçüm testi uygulanmış ama, insanların kültür ve yaşayış tarzı farklılığından dolayı herkes tarafından kabul gören bir zeka kuramı ortaya çıkmamıştır. Bu sebeple çeşitli düşünürler tarafından zeka kuramları oluşturulmuştur (Aysel, 2006).

1.2.1. Spearman Zeka Kuramı

Spearman (1961) zekayı tekil bir nicelik olarak değerlendirerek zeka üzerinde ölçme ve değerlendirme yapılabileceğini savunmuştur. Değişik zihinsel yetenekleri ölçtüğü kabul edilen korelasyonel faktör analizi ölçme tekniğini kullanarak birbirinden farklı zihinsel yetenekleri ölçme değerlendirme sonucunda zihinsel yeteneklerin ortak bir noktası olduğu kanısına varmıştır (akt. Uluç, Öktem, Erden, Gençöz ve Sezgin, 2011).

Spearman'a göre zeka genel yetenekler ve özel yetenekler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Genel yetenekleri g faktörü, özel yetenekleri ise s faktörü olarak adlandırılmıştır. Spearman'a göre özel faktörlerin sayısı birçok zihinsel etkinliklerden oluşmaktadır. Bireyin matematik zekasının yüksek olması genel yetenekler iken, uzaysal ilişkiler ve aritmetik hesaplar özel faktörü ortaya çıkarır. (Spearman, 1961). Bu birbirinden farklı zihinsel etkinliklerde ortak olan genel bir yeteneğe ve o zihinsel etkinliğe özgü özel yeteneğe ihtiyaç duyulmaktadır (Demirel, Turan, Akıncı, 2020).

1.2.2. Thorndike Çok Faktörlü Zeka Kuramı

Thorndike zekanın zihinsel yetenekleri ve bilinçli deneyimleri değil davranış türlerinin araştırılması gerektiğini savunmuştur. Thorndike (1920) zekanın uyarıcı ve tepkiyi bir arada tutan sinirsel bir bağ olduğunu söylemiştir. Zekayı; soyut zeka, mekanik zeka ve sosyal zeka olmak üzere üç başlık altında toplamıştır (Karagüven, 2018).

Soyut zeka, sembol ve imge kullanarak düşünme becerisidir. Bu zeka boyutuna göre gerçekte var olmayan sembollerin somut nesnelere ile ilişkili kurulmasıdır. Örneğin, trigonometri, limit, türev, integral gibi matematik sembolleri gerçekte var olmayan nesnelere olduğu için soyut zeka düşünme becerisi gerektirmektedir. Matematik de olduğu gibi edebiyat ve müzik gibi sanat dalları da imgelerden oluşmaktadır. Mekanik zeka el becerisi gerektiren bir zeka türüdür. Bu zeka türü somuttur. Kimi zaman bir oyuncak tamiri, kimi zaman bir musluk tamiri mekanik zekayı gerektirmektedir. Mühendisler, tamirciler genellikle mekanik zekayı kullanmaktadırlar. Sosyal zeka modeli bilişsel yeteneklerden daha çok çevrenin geliştirdiği bir zeka türüdür. Sosyal zekaya sahip olan kişiler çevresindeki insanlarla sağlıklı iletişim kurabilen ve takdir toplayan kişilerdir (Şendurur ve Akgül Barış, 2002).

1.2.3. Gardner Çoklu Zeka Kuramı

Klasik yaklaşıma göre bireyin zekasının ölçütleri muhakeme yapabilme, problem çözme, eleştirel düşünme gibi zihinsel becerileri yerine getirebilmesi ile ölçülmektedir. Bu geleneksel yaklaşıma göre insanlar zeka düzeylerine göre sınıflara ayrılarak uygun eğitim ortamları oluşturulmalıdır. Hatta bazı ülkelerde Alfred Binet'in geliştirdiği IQ testi çocuklara uygulanarak testin sonucuna göre öğrencileri düşük zeka seviyesi ve yüksek zeka seviyesine gruplara bölerek üstün zekalılar sınıfı ve özel eğitim sınıfları oluşturulmuştur (Binet, 1975).

Gardner 2009 yılında yaşayan kuramcılar konferansında çoklu zeka araştırmasından bahsetmiştir. Gardner çoklu zeka kuramını şöyle bir örnek vererek açıklamıştır: “insanlara bir mürekkep lekesi gösterdiğinizde biri bunun annesini kucaklayan bir çocuk silüeti, kimisi ise karısını boğmaya çalışan bir adam olduğunu söyler. Aslında söylenenlerin aksine kağıttaki sadece bir mürekkep lekesidir. Fakat insanlar

yaşanmışlıklarına göre düşüncelerini küçük bir mürekkep lekesine yansıtırlar.” (Erkuş, 2016).

Gardner’ın çoklu zeka kuramına göre beynimizde tek bir işlev yoktur, birden fazla çeşitli işlevi olan, birbirinden farklı ve birbiriyle bağlantılı işlevler vardır. Her işlev birbirinden bağımsızdır. Dil işlevimizin iyi düzeydeyken mantık işlevimizin orta düzeyde, müzik işlevimizin ise yetersiz düzeyde çalışabilmektedir. Çok güçlü uzamsal işlevimizin olduğu gibi bedensel faaliyetleri gösteren işlevimizin çok kötü durumda olabilmektedir. İnsanların zekasında böyledir ve belirli parçalara bölünmüştür. Örneğin, çok iyi bir müzisyen zor bir matematik problemini çözemeyebilir. Ya da çok iyi bir atletin kişiler arası iletişimi zayıf olabilmektedir. Her insanın yetenekleri ve elde ettiği başarılar yöneldikleri alanlara göre şekillenmektedir. Gardner’ın çoklu zeka teorisi klasik yaklaşımı benimseyen zeka teorilerine karşı çıkararak zeka boyutunu 8 ana başlık altında toplamıştır (Pektaş, 2013).

1.2.4. Sözel Dilsel Zeka

Bu zeka türüne göre sözcükler ve dilin işlevi önemlidir Sözel/dilsel zeka önceki bilgiyi anlama ve yeni bilgiyi entegre edebilmek için dil aracı görevini üstlenmektedir (Talu, 1999). Birey kendini ifade ederken dil yeteneklerinin üst seviyelerini kullanmış olmaktadır. Bireyin dilini bir masal anlatıcısı, gazeteci ya da bir yazar gibi yazılı olarak kullanabilme kapasitesidir. Bu zeka türüne göre bireyin kendi dilinin dil bilgisi yapısı, vurgu ve tonlaması, cümle yapısı gibi unsurları gayet iyi bilir. Bu kişilerin ikna etme kabiliyetleri, bir konu hakkında fikir beyan etme gibi yetenekleri daha güçlüdür (Ünal Karagüven, 2018).

1.2.5. Mantık/ Matematiksel Zeka

Mantık/matematiksel zeka, sayılar, semboller, problem çözme, akıl yürütme becerilerini kapsamaktadır. Bu zekaya sahip bireyler, bir istatistikçi, bilgisayar programcısı ya da bir matematikçi gibi sebep- sonuç ilişkisi kurabilen mantık muhakeme gücü yüksek olan kişilerdir (Kozagaç, 2015). Karmaşık problemler karşısında ilişkiler kurarak soyut bir sonuca varmaktadırlar. Bu zeka türü güçlü olan insanlar; akıl yürütme ve problem çözme becerilerini çok rahat bir şekilde kullanabilirler. Matematik zeka alanı güçlü olan kişiler, soyut problemleri karmaşık ilişkileri anlama becerilerine de sahiptir (Saraç, 2007)

1.2.6. Görsel/ Uzamsal Zeka

İnsan beyninin ilk geliştiği bölüm görsel uzamsal zekadır. Bu zeka duyuşal- motor alanı ile gelişmektedir. Daha sonra renk, şekil, biçim, derinlik gibi ilişkileri ayırıştırır. Görsel/uzamsal zeka geliştiği gibi el-göz koordinasyonu, hayal kurma, gördüğünü somut bir yere aktarabilme gibi becerileri de gelişmektedir (Talu,1999). Görsel- uzamsal zeka becerileri matematik problemlerini formüle ederken sadece matematik zekanın yeterli olmadığı zamanlarda uzamsal bilgiler kullanılır. Çünkü, bilim adamlarının uğraştıkları problemler sözel yollarla ortaya çıkarılamaz (Özyaprak, 2012).

1.2.7. Bedensel/Kinestetik Zeka

Bedensel/ Kinestetik zeka türü baskın kişiler yaparak yaşayarak öğrenmeyi tercih ederler. Bir işi ya da bir öğrenmeyi gerçekleştirirken bedeninin fiziksel kullanımını öne çıkarır. Buna bağılı olarak bedensel aktivitelerin olduğu işlerde daha başarılıdırlar (Korucuk ve Taşkın, 2019). Atletler, sporcular, dansçılar ve aktörlerde sıklıkla bu zeka türünün baskın olduğu görülmektedir. Doktorlarda özellikle cerrahlarda bedensel/kinestetik zeka gelişmiştir. Özellikle bir cerrahın saatlerce açık kalp ameliyatı ya da çok hassas bir beyin ameliyatını başarılı bir şekilde bitirmesi bu zeka türünün çok gelişmiş olduğunu göstermektedir (Talu, 1999).

1.2.8. Müziksel Zeka

Müzik ile duygular arasında kuvvetli bir bağı bulunmaktadır. Müziğin olduğu ortamda enerji, canlılık ve yaratıcılık vardır. Müziksel zekaya sahip bireyler, ritme sese ve melodiye daha duyarlıdır. Bu kişiler, beste yapabile, şarkı söyleme, müziksel unsurları akılda tutabilme gibi kabiliyetlere sahiptir (Kabapınar ve Sargın, 2018). Günlük hayatlarında da seslerden bir anlam çıkarma, ebeveyninin araba ya da motorsikletinin sesini tanıma, çevresindeki insanların ses tonundan ruhsal vaziyetini anlayabilme, çamaşır makinesinin bozulabileceğini sesinden anlayarak fark edebilme kabiliyetlerine sahiptir (Gardner, 2004).

1.2.9. Sosyal/ Kişilerarası Zeka

Grup içinde işbirlikçi çalışma, insanların duygu ve düşüncelerini anlama, kendini ifade edebilme, sözlü ve sözsüz iletişim kurabilme, bir olay karşısında insanları ikna edebilme becerisine sahip kişiler sosyal zekasını baskın kullanabilen kişilerdir (Köksal, 2006).

1.2.10. İçsel (Öze Dönük) Zeka

Bireyin kendini tanıması, keşfetmesi, özüne dönerek kendini anlamaya çalışması, bilişsel zekayı kullanarak içedönük zekanın temelini oluşturmaktadır. Hangi duygularımızın baskın olduğu, çalışma prensibimiz, kişilik yapımız, hedef belirleme, hedef doğrultusunda disiplinli çalışma, özgüven gibi bunların hepsi içsel zekanın getirdiği davranışlardır. İçedönük zeka diğer zeka türlerine göre biriciktir. Bedensel kinestetik zeka ya da müziksel zeka insanlar arasında kıyaslanabilme olanağı vardır; fakat içedönük zekaya sahip her insanın iç dünyasında farklılık göstermektedir. İnsanların yaşadıkları çevre, toplumsal yapıları, kültürleri, zevkleri farklı olduğu için içedönük zeka insanlar arasında pek kıyaslanamaz (Talu, 1999).

Bilindiği üzere kendi varlığının bilincinde olan, düşüncelerinin ve davranışlarının farkında olan tek varlık insanoğludur. İnsanlardaki bu eşsiz özellik kendini tanıma, kendini anlayabilme ve kendi iç dünyasını keşfederek ilişki kurabilme becerilerini geliştirmektedir. Böylelikle içedönük zekası gelişen öğrenciler kendi sorumlulukların farkına varmaktadırlar (Yeşilyurt, 2019). Bu sorumluluklarını bilerek hedeflerini oluşturmaktadırlar. Amaçları doğrultusunda belirledikleri yolda planlama ve gerektiği yerlerde öz eleştiri yapıp kendilerini motive edip çalışmaya devam edebilmektedirler.

1.2.11. Doğacı Zeka

Küçük yaştaki çocuklarda çevresine karşı büyük bir merak vardır. Dünyayı ve çevresini keşfetmek istemektedir. Özellikle doğada bulunan bitkileri, böcekleri, kelebekleri, ağaçlar gibi birçok varlık ilgilerini çeker ve merak içinde bunları tanımak isterler. Bu sebeple doğacı zeka her insanda doğuştan bir keşfetme duygusu olarak küçük yaşlarda başlamaktadır. Yaş ilerledikçe bu canlıların isimlerini öğrenmeye çalışır ve sınıflandırmaya başlarlar. İşte

bundan sonrası artık ilgi ve araştırma becerisi oldukça doğayı keşfetmeye devam etmektedirler. Doğacı zekaya sahip olan insanlar hayvanlara ve diğer canlılara büyük bir sevgi ve ilgi göstermektedirler (Arslanyolu, 2010).

1.3. DUYGU TANIMI

Bilim adamları, felsefeciler ve psikologlar tarafından tartışmaları yapılan duygu kavramı yüzyıllardır süregelen araştırmalara dayanmaktadır. Duygu en genel tanımıyla bir varlığa ya da bireye karşı beslediğimiz hislerdir (Tetik ve Akkaya, 2018).

Duygunun psikolojide birçok tanımı vardır. Bu çeşitli tanımların bazılarında söz edecek olursak; Feldman (1996)'a göre duygu; mutluluk, umutsuzluk ve hüzn gibi hislerin hem fizyolojik hem de davranışlarımızı etkileyen temel unsurlardan oluşmaktadır. Goleman (1998)'e göre ise duygu, kişinin öğrenme potansiyelini ortaya çıkaran, soru soran, keşfetmeyi sağlayan, edindiği bilgileri pratiğe döken özellikler bütünüdür. Dökmen (2000) duyguları tabiata ve çevreye uyum sağlamak olduğunu dile getirmiştir.

Duygu; bireyin davranışını yönlendiren ve davranışlarına yol gösteren yorumlama gücünü geliştiren tepkilerdir (Cooper ve Sawaf, 2000). Birey, davranışlarını yorumlayarak keşfetmeye başladığında “kendini gerçekleştirme” kavramı içinde yapabileceklerini, yeteneklerini tanımaya başlamaktadır. Bireyin, insanlarla olan iletişimde ve kendini gerçekleştirmede duygularını rahatlıkla kullanabilmesi önemlidir. Duygularımızın aracılığıyla davranışlarımız şekillenmektedir. Aslında tüm duygularımız davranışlarımızı harekete geçirmektedir. Duygu kavramının kökeni Latince “movere”dir. Hareket etmek anlamına gelmektedir. Her duygu bizi bir harekete yönlendirmektedir (Akçay ve Çoruk, 2012).

Her davranışta farklı duygular yaşanmaktadır. Ya da aynı duygular her insanda farklı bir davranışa harekete geçirmektedir. Yaşadığımız toplumun dogmatik toplumsal inançları ve kültürlerine göre bazı davranışlar bize öğretilmektedir. Hatta davranışlarımızın sonucuna göre nasıl hissetmemiz gerektiği bile öğretilmektedir. Doğuştan bize verilen duygular yaşantımızdan çıkarılan sonuçlar ve düşüncelerimiz sonucunda meydana gelmektedir. Bu yüzden duygularımız çocukken bize ne kadar öğretilmeye çalışılsa da

kendimizi gerçekleştirdiğimizde aslında duygularımızı yönlendirebilecek tek kişi bizizdir. Bizi farklı yapan duygularımızdır. Toplum bizleri ne kadar aynı şeyi yapmaya, aynı kıyafetleri giyerek moda adında bir akıma ayak uydurmaya davet etse de ya da hemfikir düşünmeye zorlasa da toplum kuralları içimizdeki duygulara müdahale edemediği düşünülmektedir.

1.4. DUYGUSAL ZEKA

Duygusal zeka kavramını Salovey ve Mayer (1990) duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yaparak bu süreçten elde ettiği bilgiyi ve duyguları davranışlarında kullanabilme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Örgütsel yaşamda çalışanlar yüksek performans gösterebilmesi için teorik bilgiden daha çok iş arkadaşlarıyla grup çalışmalarında uyum gösterebilen, sağlıklı iletişim kurabilen, zorluklar karşısında ya da bir kriz durumunda soğukkanlılıkla çalışmasına devam edebilen kişiler daha çok başarı göstermektedir. Bu sebeple yüksek zekaya sahip kişilerden ziyade duygularını ve yeteneklerini kontrol edebilen çalışanlar tercih edilmektedir (Mercan, Demirci, Özler ve Oyur, 2015). İş yaşamındaki ani değişimler, ekonomik krizler, yükselen teknolojiye yaşanan değişimlere ayak uydurmaya çalışmak iş ortamında çalışanlar üzerinde baskıyı artırarak strese sokmaktadır. Yapılan araştırmalara göre çalışanların işe karşı tutumlarının; iş yaşamındaki beklentileri ile işin onlara sunduğu sonuçlar arasındaki ilişki iş tatmini kavramını ortaya çıkarmıştır (Akçay, 2012).

1960'lı yıllarda Avrupa'da yaşanan sosyal ve siyasi olaylar salt akıl dışında duyguların da önemini duyurmak için bilimsel çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Bu çalışmalar sonucunda ilk kez Salovey ve Mayer "Duygusal Zeka" kavramını ortaya çıkarmıştır. Mayer ve Salovey'e göre duygusal zeka, bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını değerlendirmesi, duygularını kontrol edebilmesi, duyguları arasındaki farklılıkları tespit edebilmesi ve duyguları yaşanan problemlere çözüm yolu olarak kullanabilmesidir (Aslan ve Güzel, 2018; Büyüksalvarcı ve Gündoğan, 2018).

Goleman (1998) 'a duygusal zekayı şöyle açıklamıştır; yaşantımızı kolaylaştıran, kendini iyi tanıyabilme, duygularımızın farkında olunmasıdır. Hedefleri karşısında kendini harekete geçirebilme, ortaya çıkan zorluklara ve engellere rağmen mücadele edip ayakta

kalabilme, yaşadığı sıkıntıların düşünmesi ve mantık yürütmesini engellemesine izin vermeme, dürtüleri kontrol ederek tatminsel davranışları dizginleyebilme ve empati kurarak çevresindeki insanların duygularını anlayabilmesidir (Özbek ve Boztepe, 2017; Özdayı ve Uğurlu, 2015). Bar-on duygusal zekayı insanlarla doğru iletişim kurabilen, çevresine hemen ayak uydurabilen, plansız gelişen olaylar karşısında dengesi şaşmadan kolayca yak uydurabilip duygularını kullanma da başarılı olabilme yeteneğidir (Aslan ve Güzel, 2018; Özbek ve Boztepe 2017).

1.5. DUYGUSAL ZEKA MODELLERİ

Duygusal zeka ile ilgili birçok araştırmalar ve tanımlamalar yapılmıştır. Duygusal zekayı ölçen araçları geliştirerek farklı modeller ortaya koymuşlardır. Günümüzde kabul edilen iki duygusal zeka modeli vardır. Bunlardan bir tanesi yetenek tabanlı duygusal zeka modelidir. Yetenek modeline göre duygusal zeka duygulardan mantık yürütme yeteneğidir. Duyguların ilişkiler hakkında belirleyici bir rolü olduğunu varsaymaktadırlar. Buna göre insanların aile yaşantısı, arkadaş çevresi, iş ortamı gibi sosyal ortamlar duyguları ayırt etmeye ve duygular arasında ilişki kurabildiği sosyal gruplara dayanmaktadır. Mayer ve Salovey modeli, yetenek modeline dayanmaktadır (Aslan, 2009).

Duygusal zekanın bir diğer modeli ise karma modeldir. Bu modele göre başarının belirleyen faktörün duygusal zeka olduğunu savunmaktadırlar. Başarı için kendi duygularını anlama ve iş ortamındaki arkadaşlarının duygularını anlamaya çalışarak duyguları iyi yönetebilme becerisine sahip olmaktadır. Goleman Modeli, Bar-On Modeli, Weisinger Modeli gibi duygusal zeka modelleri karma modellere örnek olarak verilmektedir (Yazıcı ve Güçlü, 2019).

1.5.1. John D. Mayer ve Peter Salovey Modeli

Mayer ve Salovey duygusal zeka ile ilgili bir araştırma makalesi hazırlayarak duygusal zeka ile ilgili ilk çalışmaları başlatmışlardır. Yetenek modeline dayanan bu kapsamlı model diğer karma olan duygusal zeka modellerinden farklılık göstermektedir. Salovey ve Mayer'in duygusal zeka modeli, sosyal zekanın faktörlerine benzemektedir. İnsanlar doğası gereği sosyal varlıklardır. Toplumda kurulan sosyal çevre içinde yaşayan

insanların duygularını anlamak gerekmektedir. Bu duygusal zekaya göre kendini değerlendirmek, çevredeki insanların jest ve mimikler ya da sözlü konuşmalar yoluyla kişilerin sahip olduğu duyguları anlamak ve hissetmek ve durumlara onların gözüyle bakmak gerekmektedir. Mayer ve Salovey'in 1997'de oluşturduğu duygusal zeka modeli dört faktörden meydana gelmektedir (Pektaş, 2013).

Duyguların Anlaşılması ve İfade Edilmesi: Kişinin kendi duygularının farkında olması ve bu duygusal ihtiyaçlarını çevresindeki insanlara anlatabilmesidir. Duygularını algılama ve anlaması aynı zamanda duygularını dürüst bir şekilde ayırt edebilmesidir (Yüksel, 2006).

Duyguların Düşünce İçinde Özümsemesi: Duygular düşünme yapımıza, fikirlerimize ya da alacağımız kararlarda etkili olurlar. Zekanın bilişsel yönünü duygularımız etkiler. Duygularımızı düşüncelerimizde verimli ve doğru bir şekilde kullanırsak hafızamıza ve zekamızı kullanmamıza yardımcı olur. İyimserlik, umut etme gibi pozitif duygular karar vermeyi ve üretkenliği artırdığını söyleyerek bu duruma örnek verebiliriz (Aslan, 2009).

Duyguların Anlaşılması ve Analiz Edilmesi: Hissedilen duyguların ne olduğunu anlamlandıramayız. Duyguları tanıyıp keşfederek ve bu duygular etiketlendiğinde anlamlandırıp analiz edilebilir (İşmen, 2001).

Duyguların Düşünceyle Ayarlanması: Duygularımız bilişsel zeka ile ilişkilidir. Karar verme, problem çözme gibi durumlarda duygularımız rol alır. Duygularımızı kontrol altına alabilmek için zekaya ihtiyaç vardır. Düşünerek duygularımızı kontrol altına alabiliriz. Mayer ve Salovey duygusal zekanın, bilişsel zekanın “bilimsel mantık zekası” özelliklerine sahip olduğunu ve duyguların bilişsel zeka ile iç içe olduğunu bu faktörde açıklarlar (Aslan, 2009).

1.5.2. Reuven Bar-On Modeli

Baron, kavramsal ve psikometrik bir duygusal zeka modeli geliştirmiştir. 1982'den beri, bu modelin insan davranışı ve performansının çeşitli yönlerini tahmin etme yeteneğini incelemektedir. Baron duygusal zekayı tanımlamanın güç olduğuna vurgu yaparak duygusal zekayı “bireyin çevresel etki ve baskılara olumlu tepkiler ve bilişsel olmayan beceriler

bütünüdür” diye tanımlamıştır. Baron duyguların bireylerin başarısında etkili olabileceğini söylemiştir. Kişi kendi duygularını ve çevresindeki kişilerin duygularını anlamaya çalışmaktadır. Yaşadığı çevredeki kişilerle ilişki kurarak bulunduğu çevreye ayak uydurmaktadır. Çevresinde olası çıkabilecek sorunlar karşısında çözümler üretebilmekte ve çevresel uyum sağlayarak başarıyı yakalayabilmektedir (Arbak ve Çakar, 2004). Başarıyı yakalamak için duyguların ne anlama geldiğini bilmek gerekmektedir. Duyguları anlamak zihinsel bir süreç gerektirir. Sadece duygulara sahip olmak kendi duygularımızı ve çevremizdeki duyguları ayırt etmeye yetmemektedir. Duygularımızı durumlar karşısında kullanabilmek zeka gerektirmektedir.

Baron duygusal zeka modeli sadece bilişsel süreçten oluşmayıp gündelik yaşamında karşısına çıkacak durumlara uyum sağlayabilmesi için zihinsel yeteneklerden ayrı olarak kabul edilen bazı özelliklerden oluşan karma bir modeli benimsemiştir. Baron duygusal zekayı beş alt boyutta incelemiştir.

Kişisel Yetenekler: Kişinin kendini tanıma suretiyle duygularını anlayabilme ve kendini gerçekleştirme olarak belirlenmiştir. Duygularını anlayabilen kişi, hedeflerini daha kolay belirler (Delikoyuun, 2017).

Kişilerarası Yetenekler: Bireyin kişilerarası ilişkilerde iyi olması ile birlikte empati yeteneğinin de güçlü olması gereken kişilerdir. Kişilerarası yeteneği güçlü olan bireyler, insanları daha iyi anlayarak ilişkilerini iyi şekilde yönetir. (Tufan, 2011).

Uyum: kişinin değişen dünyaya ayak uydurabilmesidir. Çevresinde gerçekleşen sorun yaratan durumları anlayarak çözüme ulaştırmasıdır (Tufan, 2011).

Stres Yönetimi: Kişinin stres yoğunluğunun çok fazla olduğu durumlarda duygularını kontrol edebilmesidir. Duygularının karışık olduğu durumlarda ani tepkilerden kaçınarak sakinliğini koruması anlamına gelmektedir (Küçükkaragöz, 2012).

Genel Ruh Hali: Kişinin hayatından mutlu olma durumudur. İyimserlik, kendini ve başkalarını sevme olumlu duygular besleme ve bu duyguları ifade etme yeteneğidir (Küçükkaragöz, 2012).

1.5.3. Cooper-Sawaf Modeli

Cooper ve Sawaf duygusal zeka kavramını ilk kez yönetim, iş yaşamı alanında incelemiştir. Bu modele dayalı olarak duygusal zeka ile ilgili yapılan çok sayıda çalışma ve araştırma, kamu ve özel sektör yöneticileri arasında marjinal bir niteliksel fark ortaya çıkarmış ve bu modelin kullanımını genişletmiştir. Genel olarak; duygusal zeka ile liderlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. İş yaşamında bir liderin duygusal zekayı kullanması çok önemlidir. Kendi duygularını anlaması, çalışanlarının duygularını anlamaya çalışması ve bilişsel zekasının yanında duygularını doğru amaçlarda kullanması iş yaşamında o lideri başarıya götürecektir. Cooper ve Sawaf modeline göre duygusal zekaya sahip bir lider barındırdığı değerleri ortaya çıkarmaya, güçlü ve zayıf yönlerini ayırt etmeye, olumsuz iş koşullarında bile iş verimliliğini artırabilme ve farklı görüşler karşısında önemli sonuçlar elde etme de başarılı olmaktadır. Başarılı bir lider duygularını kullanmada oldukça etkindir. Yapılan bazı araştırmalara göre ABD donanmasının liderleri sıcakkanlı, sempatik, duygularını açık ifade edebilen ve grubuna coşku veren kabiliyetlere sahip olduğu tespit edilmiştir (Copper ve Sawaf, 2000). Massachusetts General Hastanesi'nde yapılan bir araştırmada ise işlerinde başarılı olan sağlık yöneticilerinin ise dört alandaki yetenekleri başarılarını etkilediği ortaya çıkmıştır (Cherniss, 2000). Bunlar: teknik bilgi, sektör bilgisi ve analitik düşünmenin yanında yüksek EQ ve kişilerarası ilişkilerdir. Yapılan araştırmaların sonuçlarına baktığımızda iş yaşamındaki başarı ya da liderlikteki başarının kaynaklarından biri de duygusal zekadır. (Aslan ve Özata, 2006).

Cooper Sawaf'ın 1997'de yazdığı "Liderlikte Duygusal Zeka" adlı kitabında duygusal zekayı dört köşe taşı modeli olarak gruplara ayırmıştır. Bu köşe taşı; "Duygusal Okur-Yazarlık", "Duygusal Zindelik", "Duygusal Derinlik" ve "Duygusal Simya" boyutlarından oluşmaktadır.

Duygusal Okur-Yazarlık: Kişinin duygularını öğrenmesidir. Doğuştan var olan duygularını anlamlandırarak duygusal potansiyelinin farkında olmasıdır. Duygularımızın sorumluluğunu alarak ortaya çıkabilecek durumlara karşı hazır olmamız gerekmektedir. Duygularımızı yönetmek bizim elimizdedir. Örneğin; öfke enerjiye dönüştürebilmektedir. Karar verirken olumsuz bir sonuç elde ettiğimizde sonucu başkalarına mal etmek yerine

kendimizdeki eksikliği aramamız gerekmektedir. Sürekli nasihat etmek ve denetlemek yerine onları anlamaya çalışmak, başkalarını alt ederek eksik yönlerini ortaya çıkarmak yerine olumlu yönlerini geliştirmeye çalışmak, duygusal okuryazarlığı etkin bir biçimde kullanmak demektir (Doğan ve Şahin, 2007).

Duygusal Zindelik: Duygusal zindelikte; duyguların doğru algılanması ve değerlendirilmesi ve ifade edilmesi anlamına gelmektedir (Carney, 1999).

Duygusal Derinlik: Duygusal derinlik kişinin temel karakterini oluşturur. Kişinin hayattaki amacını, göstermiş olduğu potansiyellerin bütünüdür. Kişi içsel amaçlarına yönelik gösterdiği çabalar duygusal derinliği oluşturur (Doğan ve Şahin, 2007).

Duygusal Simya: Duygusal simya kişinin yaratıcı güdülerini geliştirmektedir. Problem ve sorunlar karşısında mücadele etme gücünü artırmaktır (Doğan ve Oğuzhan, 2015).

1.5.4. Daniel Goleman Modeli

Daniel Goleman duygusal zeka kavramını 1990'lı yıllarda genişleten bir araştırmacıdır. 1990 yılında Salovey ve Mayer'in ortaya attığı duygusal zeka kavramını 1995 yılında Daniel Goleman "Duygusal Zeka Neden IQ'dan Önemlidir?" kitabı ile duygusal zeka kavramını daha detaylı bir şekilde psikoloji alanına katkı sağlamıştır. Duygusal zeka kavramı ilk ortaya çıktığında çok fazla talep görmezken duygusal zeka kitabı ile pek çok insan ve örgütler tarafından duyulup daha fazla araştırılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte duygusal zeka kavramı araştırma konularında daha çok yer edinmiştir. Harvard'lı psikolog Daniel Goleman duygusal zekayı bir teoriden daha çok iş yaşamına ve günlük yaşantıya aksettirmeye çalışmıştır.

Goleman 1998 yılında yazdığı "İşbaşında Duygusal Zeka" kitabında duygusal zekayı beş boyutta ele almıştır:

Öz bilinç: İnsanın kendi duygularını gözlemleyerek, duygularını tanımasıdır. Var olan duygularını anlamlandırarak bir adlandırma sürecidir. İnsanoğlu her an bulunduğu duruma göre farklı duygular yaşamaktadır. Aslında insan kendini tanıdıkça duygularını da tanımaktadır. Kendi yetilerimizi tanıdıkça duygularımız hareketlerimize ve davranışlarımıza

şekil vermektedir. Bu sebeple kendini iyi tanıyan insanlar özgüven temeli iyi atılmış insanlardır (Somuncuoğlu, 2005).

Kendine Çekidüzen Verme: Duygularımızı başı boş bıraktığımızda rüzgarda kaybolan yaprak misali hangi yöne gideceği belirsizdir. İnsanlar hayatta başarılı olabilmesi için yol haritasına hedefler koyarak ilerlemektedir. Başarılarımızın önüne bir engel teşkil etmemesi için duygularımızı denetimimiz altına alırsak elimizdeki işin önüne engel değil işimiz kolaylaştıracak duygular olarak karşımıza çıkacaktır (Somuncuoğlu, 2005).

Buna bağlı olarak duyguları yönetme insanın kendi ruh halini anlayarak kötü sonuç yaratacak duyguların altında yatan sebeplerin ne olduğunu anlamaya çalışmaktadır. Duygularını hedefleri doğrultusunda yönlendirerek, kendini zor koşullara itecek duygulardan kaçmak gerekmektedir. Kişi, değerleri ve duygularını anlamlandırdıkça bulunduğu ortamda uyum göstererek güvenilir bir birey haline gelmektedir.

Empati: Empatinin temeli öz bilince dayalıdır. Duygularımıza anlam verebilirsek, karşımızdaki insanların hislerini, duygularını da anlamış oluruz. Kendisinin ne hissettiğini anlamayan insanlar, çevresindeki insanların ne hissettiklerini anlamaktan tamamen acizdirler. Çevremizdeki insanların duygularını okuyarak anlayamayız. Duyguların varlığını anlamak aslında sözsüz iletişime dayanır diyebiliriz. Karşımızdaki insanların jest ve mimikleri, ses tonu, duruşu ve aniden gelişen bir davranışı duyguları hakkında ipucu vermektedir. İnsanlarla ne kadar çok duygularımızı paylaşabilirsek duygusal zekamızı da geliştirmiş oluruz. Duygusal zeka boşluğunu doldurabildiğimizde ise empati yeteneğimizi de doğru kullanmış oluruz (Turhan ve Çetinsöz, 2019).

Motivasyon: Motivasyon, hedefe yönelik davranışları başlatan, yönlendiren ve sürdüren süreçtir. Motivasyon, davranışı harekete geçiren biyolojik, duygusal, sosyal ve bilişsel güçleri içerir. Günlük kullanımda, “motivasyon” terimi sıklıkla bir kişinin bir şeyi neden yaptığını açıklamak için kullanılır. İnsan eylemlerinin arkasındaki itici güçtür. Motivasyon duygularımızı yönetebilme becerisine dayalıdır. Motivasyon sadece davranışları harekete geçiren faktörleri ifade etmez, aynı zamanda bu amaca yönelik eylemleri yönlendiren ve sürdüren faktörleri de içermektedir. Başarısızlık duygusu ortadan kalktıktan

sonra duygularımızı güdüleme isteği, motivasyon düzeyimizi de artırmaktadır (Turhan ve Çetinsöz, 2019).

Sosyal Beceriler: Sosyal beceriler, sözlü, sözsüz, yazılı ve görsel dahil olmak üzere çeşitli şekillerde günlük olarak başkalarıyla iletişim kurmak için kullanılmaktadır. Sosyal becerilere “kişilerarası” veya “yumuşak beceriler” de denir. Güçlü sosyal beceriler, profesyonel ve kişisel olarak başarılı ilişkiler kurmanıza ve sürdürmenize yardımcı olmaktadır (Turhan ve Çetinsöz, 2019).

1.6. POZİTİF PSİKOLOJİ

Psikoloji, insanların zihinsel süreçlerini ve davranışlarını inceleyen bilim dalıdır. Psikolojinin amacı zihinsel durumları ve ortaya çıkan davranışların altındaki sebepleri ve olumsuz tutum ve davranışların nasıl oluştuklarını açıklamaya çalışmaktadır. İnsanların zihinsel hastalıklarını, davranış bozukluklarını aile de ya da işyerinde meydana gelen sorunları, sosyal ortamlardaki uyum sorunlarını çözmeye hedeflemektedir (Ertürk, 2017).

İkinci dünya savaşında yaşanan buhranlı ve travmatik olaylar, savaş sonrasında insanların ailelerini kaybetmiş olması, toplum baskısı, fakirlik gibi savaş psikolojisinin yarattığı olumsuz durumlarla karşı karşıya kalan insanların ruhsal durumları çöküntüye girmiştir. Psikoloji bilimi bireylerin negatif durumlarına odaklanarak tedavi etmek için uğraşlar verirken bu sırada bazı bilim adamları yeni arayışlar ve araştırmalara başlamıştır. Bu bağlamda bireylerin içinde var olan pozitif durumları ve davranışları ortaya çıkarmak isteyen pozitif psikoloji akımı doğmuştur. 1999 yılında Martin Seligman’ın “pozitif psikoloji” kavramını bilim dünyasına sunmasıyla birlikte psikoloji bilimine yeni bir boyut kazandırmıştır. Pozitif psikoloji, nispeten yeni bir psikoloji biçimidir. Bir kişinin hayatındaki olumlu etkileri vurgulamaktadır. Bunlar karakterin güçlü yanlarını, iyimser duyguları ve yapıcı kurumları içermektedir. Bu teori, mutluluğun hem duygusal hem de zihinsel faktörlerden kaynaklandığı inancına dayanmaktadır. Pozitif psikoloji, insanların mutluluğu an be an tanımlamasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. (Caprara ve Cervore, 2003; Şendoğdu,; Tösten, 2015; Yazgan ve Karadağak, 2021).

Pozitif psikoloji üzerine yapılan araştırmalar ışığında üç temel konu üzerinde araştırmalar yapıldığı görölmektedir. Bireylerin anılarının yer aldığı pozitif deneyimler, bireylerin pozitif kişilik özellikleri ve pozitif psikolojiden hareketle ortaya çıkan pozitif kuramlardır. Pozitif kuramlar içerisinde yönetim biliminde de, insan kaynaklarında yer alan pozitif psikolojik sermayenin çıkış sebebi de pozitif psikolojinin olduğu söylenebilir (Caprara ve Cervore, 2003; Erkuş ve Fındıklı, 2013).

1.7. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışların bir parçası olduğu araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye pozitif psikolojinin grup düzeyinde pozitif organizasyonların alt bileşenlerinden biridir. Ayrıca birey, grup ve örgüt düzeyinde de bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar doğrultusunda psikolojik sermaye sadece bireye odaklanmanın dışında grup ve örgütler içinde de yer almaktadır. Psikolojik sermaye fikri, pozitif örgütsel davranış yaklaşımı içinde kurulmuştur. Pozitif örgütsel davranış, teori ve araştırmaya dayalı insan kapasitelerine odaklandığından diğer benzer fakat ayrı pozitif yaklaşımlardan farklıdır; geçerliliği ölçülebilir olan; duruma benzer, yani değişebilir, gelişebilir ve bunlar performans üzerinde kanıtlanmış etkiye sahiptir (Luthans, 2002).

2004 yılında pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışlar ile birlikte Fred Luthans ve arkadaşları ekonomik, sosyal ve insan sermayeleri dışında bireylerin pozitif güçlü yanlarına odaklanarak pozitif psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmışlardır (Erkmen ve Esen, 2012).

Örgütlerde ise geleneksel sermayenin değişen dünyamızda tek başına yeterli olmayacağı öngörülerek, insanın içinde var olan gücün örgüte sağlayacağı yararlar üzerinde durulmuştur. İnsan sermayesinin yanı sıra insan ilişkileriyle ortaya çıkan sosyal sermayenin de örgütler arasında rekabet edilebilirlikte avantaj sağlayacağı söz konusudur. Pozitif psikolojik sermaye, insan sermayesinin “ne biliyorsun?”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsun?” ve ekonomik sermayenin “neye sahipsin?” sorularından farklı olarak “kim olduğun” ve “ne olabileceksin?” sorularına cevap aramaktadır (Luthans vd., 2006). Fred, Luthans ve Youssef (2004) örgütlerin karşılaşacağı zorluklarla baş edebilmek için

sürdürülebilir rekabetin devamını sağlayabilmek adına insan kaynağını iyi öğrenip sosyal ve ekonomik sermayenin yanında pozitif psikolojik sermayenin de önemini anlayarak örgütlerinde yer vermeleri gerektiğini söylemişlerdir. Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışın bir parçasıdır. İnsanların sıkıntılı, problemlili taraflarına odaklanmak yerine, onlar için doğru ve mutlu olduğu yönlerine odaklanmak gerekmektedir (Luthans, 2002). Psikolojik sermaye, örgüt üyelerinin ortaya koyduğu davranışlarla bağlantılıdır. İş performansı, iş tatmini, iş stresi, örgütsel bağlılık gibi faktörlerle ilişkilidir.

Çalışma hayatında çalışanların yaşadığı olumsuz durumlara odaklanması, her negatif durumda işyerinin eksik yönlerine dayandırılması, iş hayatının içinden çıkılmaz bir olumsuz havaya bürünmesi ve çalışanların da bu negatif durumların öne çıkarıldığı iş ortamında kaybolan bireyler haline gelmektedirler. Hayatın sadece olumsuz tarafları yoktur. Çalışma hayatında, sosyal ortamda, ya da bir sorumluluğu yerine getirirken tamamen olumsuz durumlara odaklanmak doğru değildir. İnsanlar doğası gereği yaratıcıdır, üretkendir, değişime ayak uydurur ve değişime açıktır (Yıldırım, 2019).

Pozitif psikolojik sermayenin yapısında bilişsel bileşenler vardır (Keleşçi ve Yılmaz, 2015):

- Hedef ve görevleri gerçekleştirmek için gereken çabayı göstermede istenilen güvene sahip olmak (öz yeterlik).
- İş hayatı boyunca ve gelecekte başarılı olmak için pozitif düşünceye sahip olmak (iyimserlik).
- Hedeflere giden yolda yeterli sabrı göstermek ve hedef doğrultusunda farklı yolları da denemek (umut).
- Başarıya giden yolda yaşana sıkıntılar ve zorluklara takılıp kalmadan hedefe ilerlemek için gereken çabayı ve sebatı göstermek (dayanıklılık).

Youssef ve Luthans (2007) pozitif örgütsel davranışın bir alt parçası olan pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarını kapsadığını ele almıştır. Pozitif psikolojik sermaye geliştirilebilir değişime etkin olarak ayak uydurabilen bir yapıda olduğu araştırmalarında yer almaktadır.

Lopez ve Synder başta olmak üzere pozitif psikolojik sermayenin dört alt boyutu dışında bileşenlerle ölçek geliştirme çalışmalarına başlanmıştır. Titizlikle yapılan kuramsal çalışmaların incelenmesi sonucunda psikolojik sermaye bileşenlerinin değişime ve gelişime açık olduğu ortaya konulmuştur (Cascio ve Luthans, 2013; Luthans vd., 2008; Youssef ve Luthans, 2007).

Yapılan araştırmalarda psikolojik sermayenin dört bileşeni yanı sıra dışa dönüklük ve dürüstlük, öznel iyi oluş gibi pozitif psikolojik yapılar ile çalışan performansı, iş doyumunu gibi örgütsel durumları etkileyen alt boyutları mevcuttur. Araştırmalar sonucunda dışa dönüklük ve dürüstlük ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bunun yanında çalışanların performans iyileştirme ve geliştirme için psikolojik sermayeye dahil edilecek olumlu alt boyutların ortaya çıkarılmasına ilişkin araştırmaların yapılabileceği konusunda öneriler yer almaktadır (Luthans ve diğ., 2007).

Bazı araştırmalarda duygusal zeka, bağlanma stilleri (ilgi, sevgi, dostluk gibi), öznel iyi oluş, stres gibi faktörler pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Ancak bu konuda daha derinlemesine araştırmalar yapılması önerilmiştir. Bu bağlamda, Luthans vd. (2007) pozitif psikolojik sermaye iyimserlik, umut, öz yeterlik, psikolojik dayanıklılık olan dört boyuttan oluşan her bir boyut için altı madde ve toplamda yirmi dört maddelik ölçek geliştirmişlerdir.

Türkiye’de ise yapılan pozitif psikolojik sermaye araştırmaları sonucunda Tösten ve Özgan (2014)’ın geliştirdiği öz yeterlik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık dışında iki alt boyut olan güven ve dışadönüklük alt boyutlarını literatüre kazandırmışlardır.

1.7.1. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik araştırmaları Albert Bandura ile başlamıştır. Bandura (1997)’ya göre öz yeterlilik “Başarı için gerekli olan eylemler dizisini organize etmek ve yönetmek için kişinin yeteneklerine olan inancıdır.” şeklinde ifade etmektedir (Akt. Arseven, 2016).

Öz yeterlilik, bireylerin amaçlarını gerçekleştirmek istediği iş için sarf ettikleri çaba, başarısız denemeler, görevleri süresince yaşadığı zorluklarla baş edebilme süreleri, yaşadıkları depresyona ve iş stresine karşı gösterdikleri hassasiyet düzeyleridir (Bandura,

1991). Araştırmalar ışığında öz yeterlilik kavramı Bandura (1977)'nin Sosyal Öğrenme Teorisi ile ortaya çıkmıştır. 1986'da "Sosyal Bilişsel Teori" olarak adlandırılmıştır. Sosyal Bilişsel Teori, Miller ve Pollard'ın 1941'de önerdiği Sosyal Öğrenme Teorisi'nden meydana gelen bir boyuttur. Bu teoriye göre bireyler motive olduklarında gözlem yoluyla öğrenmektedirler. Kendi alanıyla benzer olup başarı olan başka bir çalışanı ya da üstünün iş anlayışlarını ve çalışma süreçlerini gözlemleyerek iş yaşamını pozitif yönde etkilemektedir (Bayrakçı, 2007).

Pozitif örgütsel davranış alanında "öz yeterlilik" belirli bir hedefi başarıyla gerçekleştirmek için, bireyin ihtiyacı olan motivasyon, harekete geçme, hedefine odaklanma gibi yeteneklerine olan inancıdır (Stajkoviç ve Luthans, 1998, Akt. Sünkür, 2014). Alan yazında öz yeterlilik; büyüklük, genellik ve güç olmak üzere üç boyutu vardır. Bu bağlamda büyüklük, bireyin ulaşmak istediği görevin zorluk derecesi, güç, verilen görevde performans seviyesinin ulaşılabilir olduğuna dair inanç seviyesi ve genellik, öz yeterlilik yapısının farklı durumlara uygulanma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Appleboun ve Hare, 1996, Akt. Sünkür, 2014). Öz yeterlilik bireyin görevini başarıyla yerine getirebilmesi için yeteneklerinin olduğunun farkına vararak, görevini başarılı şekilde yerine getirebileceği ihtimali için beklenti içinde olmaktır. Bu hedefleri yerine getirmede kendini yeterli hisseden insanlar, herhangi bir değişimle daha kolay başa çıkabilmektedir (Kandemir, 2020).

Bireyin yeterliliğine olan inancı işe olan hakimiyetini, işine ne kadar karalılıkla ilerleyebileceği, geliştirdiği yolların stratejik mi yoksa düzensiz mi olacağı, zorluklara karşı ne kadar dayanıklı olabileceği ve oluşacak ya da oluşan kriz durumlarında ne kadar baş edebileceğini etkilemektedir (Bandura,2000). Bu sebeple Luthans ve Stajkoviç (1998)'e göre öz yeterlilik düzeyini etkileyen dört farklı süreç vardır:

Eylemsel Uсталık Deneyimleri (Enactive Mastery Experiences): Bir görevi başarıyla sonuçlandırmak öz yeterliliği etkilemektedir. Elde edilen başarı öznedir. Öz yeterlilik düzeyi her kişide farklılık gösterebilmektedir. Bireyin gösterdiği performans düzeyi ile başarı düzeyi ilişkisinin derecesi farklıdır.

Temsili Öğrenme (Vicarious Learning): Çalışanın iş konusunda çok deneyimli olmadığı durumlarda, benzer bir işi yapan çalışanı takip edip gözlemleyerek işine hakim

olabilmektir. Gözlemediği çalışan ile gözlemleyen çalışan arasındaki iş benzerliği ne kadar çok ise öz yeterliliğine o derecede katkı sağlamış olmaktadır.

Sözlü Cesaretlendirme (Verbal Persuasion): Çalışan kişinin örnek aldığı bir kişi tarafından cesaretlendirilmesi ya da güdülenmesi özyeterliliğini etkilemektedir.

Psikolojik Uyarılma (Psychological Arosual): Her bireyin psikolojik uyarılmaları farklıdır. Kimisi stresli ve çok zor süreçlerden geçip başarıyı yakaladığı anda kendini yeterli olarak görebilir. Kimisinin ise tüm işi yolunda giderek başarılı olursa kendini yeterli bulur ve bu durumdan memnun olur. Bu öz yeterlilik durumları kişiye göre farklılık gösterir.

Öz yeterlilik düzeyleri bireylerin sosyal yaşamı ve iş yaşamını da etkilemektedir. Öz yeterliliğe sahip çalışanlar karşısına çıkan fırsatları olumsuz bir tehdit olarak değil, aksine kendini geliştirmek için bir fırsata dönüştürmektedir. Elde ettiği fırsatı değerlendirerek başarı elde etmek istemektedirler. Yeni durumları olumlu bir fırsata çevirerek çalışma süreçlerini zenginleştirmektedir (Solesvik, 2017)

Çalışma hayatında yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip çalışanlar yüksek performansla çalışarak başarı yollarını aramaktadırlar. Bu sayede olumsuz durumlara takılı kalmadan çalışma ortamına bağlılık göstermektedirler. Karşısına çıkabilecek her zorlu durumda çaba göstermeye eğilimli olmaktadır (Hurter, 2008). Öz yeterliliği yüksek bireyler stresli durumlardan çok az etkilenmektedirler. Daha az tükenmişlik göstererek çalışma arkadaşlarına ve üstleriyle iyi ilişkiler kurabilmektedirler (Chermes, Hu ve Garcia, 2001).

Öz yeterlik, bireyin belirli performans kazanımları üretmek için gerekli davranışları gerçekleştirme kapasitesine olan inancını ifade etmektedir (Bandura, 1997). Öz yeterlilik, kişinin kendi motivasyonu, davranışı ve sosyal çevresi üzerinde kontrol uygulama yeteneğine olan güvenini yansıtmaktadır. Bu bilişsel öz değerlendirmeler, insanların ulaşmaya çalıştığı hedefler, hedefe ulaşmak için harcanan enerji miktarı ve belirli davranışsal performans seviyelerine ulaşma olasılığı dahil olmak üzere her türlü insan deneyimini etkilemektedir. Geleneksel psikolojik yapılardan farklı olarak, öz-yeterlik inançlarının, işlevsellik alanına ve

davranışın ortaya çıkışını çevreleyen koşullara bağlı olarak değiştiği varsaymaktadır. (Durmaz ve Ören, 2017).

Bireyin bir görevi başarıyla yerine getirmesi için bilişsel kaynaklar, davranış biçimlerini ve motivasyonu aktifleştirmek için öz yeterlilikten beslenmektedir. Bu sürecin başlaması için insanın kendi yeteneklerini ortaya çıkarıp değerlendirmesi gerekmektedir. Yaptığı iş ile yeteneklerini doğru ilişkilendirmelidir. Öz yeterlilik, insan çabasının her alanını etkilemektedir. Bir kişinin durumları etkileme gücüne ilişkin sahip olduğu inançları belirleyerek, öz-yeterlik, hem bir kişinin zorluklarla yetkin bir şekilde yüzleşmek zorunda olduğu gücü hem de bir kişinin yapması muhtemel seçimleri güçlü bir şekilde etkilemektedir. Bu etkiler özellikle sağlık, eğitim ve tarım gibi yatırım davranışlarıyla ilgili olarak belirgin ve zorlayıcıdır (Tösten, 2015).

Güçlü bir öz yeterlilik duygusu, insan başarısını ve kişisel refahı teşvik etmektedir. Öz yeterliliği yüksek olan bir kişi, zorlukları, kaçınılması gereken tehditler yerine, üstesinden gelinmesi gereken şeyler olarak görmektedir. Tehdit edici durumlara onları kontrol edebileceklerine inanarak yaklaşmaktadırlar. Bunlar, daha düşük stres seviyeleri ve depresyona karşı daha düşük hassasiyetle ilişkilendirilmiştir (Luthans, Youssef, ve Avolio, 2006; Luthans ve diğ., 2008; Luthans ve diğ., 2010, Akt. Oruç, 2015).

1.7.2. Umut

Umut kavramı ile ilgili ilk çalışmalar 13. yüzyılda başlamıştır. Din bilimcisi olan Aquinas, Hume ve Kant gibi düşünürler umudu insan doğasının temel duygularından biri olduğunu araştırmaları sonucunda ortaya çıkarmışlardır. Bu düşünürlerin temel aldığı bu düşünce ise diğer araştırmacılar için geçerliliğini devam ettirmiştir. Romero (1989)'a göre umut "hedefe ulaşma beklentisinin duygusal unsurudur." Miller(1985)'da umudu; duygu, beklenti ve istek olarak ele almakta, yaşamın doğal bir parçası olduğu, bireylerin potansiyellerini göstermelerini kolaylaştırıcı bir duygu olduğunu ifade etmiştir (Akman ve Korkut, 1993).

Umut kavramı psikoloji alanında kullanılan bir kavramken, pozitif psikoloji alanında kullanılması Snyder (2000)'in çalışmalarıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Psikolojik

sermaye içinde umut, hedefe ulaşmak için gerekli irade gücüne sahip olmak ve çeşitli yollar belirlemektir. Bireyde zorlukların üstesinden gelecek irade, azim ve kararlılık varsa alternatif yollar ve çözümler geliştirebiliyorsa bireyin umutlu olduğu söylenebilir (Kutanis ve Yıldız, 2014).

Snyder (1989) umudun bu iki boyutu birbirleri ile etkileşimli ve ilişkili olursa olumlu sonuçlar elde edileceğini söylemektedir. Hedefe ulaşmada eğer istek olursa başarıya ulaşılmaktadır. Bu tanımla birlikte umudun istek boyutu duygusal, hedef için yeni yollar geliştirmesi ise bilişsel boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Birey yeni hedef ve işler karşısında bunları yapmak için istek ve heyecan duyuyorsa bu doğrultuda hedefe ulaşmada çözüm yolları aramaktadır. Böylece birey hedeflerine ulaştıkça, karşısına çıkacak yeni işleri ve problemleri çözebileceğine ilişkin güç hissederek umutlu olmaktadır (Akt. Akman ve Korkut, 1993).

Snyder (1991), umut kavramını geliştirirken insanların hedef odaklı çalışmaları ve hedefledikleri işi başarmak için gayret gösterdiklerini belirtmektedir. Umudu yüksek olan bireylerin hedeflerine ulaşmak için birçok yol bulabilmektedir. Hedefe ulaşmak için kendini kolayca motive etmekte ve yapabileceğine inanmaktadır (Tarhan ve Bacanlı, 2016).

Snyder, Irving ve Anderson (1991) umut kavramını amaçlar belirleme, bu amaçlara ulaşmak için alternatif yollar bulma ve amaçları elde etmek için kendinde güçlü hissetme olarak belirlenen bileşenleri temel almaktadır. Böylece umudun üç farklı bileşenlerden oluştuğu söylenebilmektedir (Oruç, 2015):

Amaçlar Belirleme: Amaçlar zihnimizde somut ve soyut olarak yer almaktadır. Zihnimizdeki amaçlar kısa ve uzun süreli olmak üzere değişiklik göstermektedir. Amaçları aynı zamanda değerli ya da değersiz olarak sınıflandırılmaktadır.

Amaçlar İçin Alternatif Yollar Bulma (Pathways): Belirli bir hedefi gerçekleştirmek için gereken araçları ve yolları değerlendirmektir (Luthans vd., 2002). Zaman içinde amaca yaklaştıkça alternatif yollar daha da netleşmektedir.

Amaçları Ulaşmak İçin İrade Gücünü Kullanma (Agency): Kişinin belirli bir görevi yerine getirmek veya amacına ulaşmak için irade göstermesi gerektiği söylenmektedir. Kişi

kendini motive ederken veya hedefine doğru giderken enerjisinin kullanılmasını içermektedir (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008).

Örgütlerde bazı zamanlar aniden gelişen kriz durumları veya örgüt içi işleyişte değişiklikler olabilmektedir. Bu süreçte umut düzeyi yüksek olan bireyler değişime ayak uydurmaktadır. Kriz döneminde ise bu dönemi atlatmak için kendini motive ederek farklı çözüm yolları geliştirebilmektedir Weick ve Quinn (1999) ve Snyder (2000) yaptığı çalışmada umutlu insanların kontrolsüzlük, belirsizlik ve güçsüzlük yaşama ihtimallerinin umut düzeyi düşük olan bireylere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Akt. Oruç, 2015).

Bireylerin umut bileşenlerine sahip olduğunu anlayabilmek için çeşitli sorular sorulabilir. İradeniz güçlü müdür? Yaşadığınız problemler sizin hedefe ulaşmanızı engeller mi? Amacınıza ulaşmak için azmeder misiniz? Kaderinizin kontrolünün kendi elinizde olduğuna inanır mısınız? Kafanıza koyduğunuz bir işi bitirmek için saatlerce ve günlerce hatta aylar boyunca uğraşır mısınız? Belirlenmiş bir hedefiniz yoksa kendiniz hedef koyabilir misiniz? Hedeflere bağlanmak hoşunuza gider mi? Eğer bu soruların birçoğuna verilen cevap evet ise bireylerin umudun irade gücü bileşenlerine sahip olduğu söylenebilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Umut kavramı yapılan araştırmalarda, akademik başarı, performans, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilişkilendirilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda yüksek umuda sahip bireyler iş tatminlerinin, performanslarının ve örgüte bağlılıklarının arttığına ve buna bağlı olarak işten ayrılma oranlarının azaldığı belirtilmektedir (Peterson ve Luthans, 2003).

1.7.3. İyimserlik

İyimserlik kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “Genellikle her tutumu ve düşünceyi iyi tarafından değerlendiren bir kişilik özelliğidir.” Felsefe alanında ise “insanlığın ilerlemesine, bütün durum ve şartların iyiye gideceğine inanan öğretilerin tümüdür.” (Tdk, 2020).

İyimserlik bireylerin günlük yaşantısında sıklıkla kullanılan bir kavram olup ve genellikle iyi şeyler olacağına inanmasıdır. Fakat pozitif psikolojik sermaye kavramında

iyimserlik, sadece gelecekte iyi şeyler olacağına dair bir görüşün savunmakta, yaşanan olayları çeşitli nedenlere dayandırmaktadır. Psikolojik açıdan iyimserlik, problemler ve sorunlarla karşı karşıya kalındığında bu sorunların sonucunda iyi şeyler olacağına dair beklentidir (Akçay, 2011).

İyimserlik, başarı ve olumlu bir gelecek için umut ve güvenle karakterize edilen zihinsel bir tutumdur. İyimserler, iyi şeylerin olmasını bekleyenlerdir. İyimser tutumlar, daha iyi başa çıkma becerileri, daha düşük stres seviyeleri, daha iyi fiziksel sağlık ve hedeflere ulaşmada daha yüksek kararlılık gibi bir dizi fayda ile bağlantılıdır (Tösten, 2015).

İyimserlik, umut gibi olumlu çağrışım yapan bir kavramdır. İyimserlik kişilerin gelecekle ilgili beklentileriyle ilgilidir. Gelecekte iyi bir şey olacağına dair inançtır. İyimserlik; kişinin yaşamış olduğu, yaşamakta olduğu veya yaşayacağı olaylara pozitif bakış açısıyla bakmasıdır. İyimserler, zorlukları öğrenme veya bunları geçici aksilikler olarak görme eğilimindedir (Hefferon ve Boniwell, 2018).

İyimserlik, belirli bir çabanın sonucunun veya genel olarak sonuçların olumlu ve arzu edilir olacağına dair bir inancı veya umudu yansıtan bir tutumdur. İyimserliğe karşı karamsarlığı göstermek için kullanılan yaygın bir deyim, yarısına kadar suyla dolu bir bardaktır: İyimser bir bardağın yarısını dolu, kötümser ise bardağın yarısını boş görmektedir. Terim, "en iyi" anlamına gelen Latince optimumdan türetilmiştir. Kelimenin tipik anlamıyla iyimser olmak, herhangi bir durumdan mümkün olan en iyi sonucu beklemek olarak tanımlanmaktadır. Bu genellikle psikolojide eğilimsel iyimserlik olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle, gelecekteki koşulların en iyi şekilde oluşacağı inancını yansıtmaktadır. Bu nedenle iyimserlik, stres karşısında dayanıklılığı artıran bir özellik olarak görülmektedir (Tösten, 2015).

Carver ve Scheir (2002)'e göre; günlük yaşamında iyimser olan bireyler olumlu güzel şeylerin gelmesini beklerken, kötümser bakış açısına sahip bireyler ise kötü ve olumsuz olaylarla karşılaşacağına inanmaktadırlar. İyimser ya da kötümser olan bireylerin günlük yaşantıları farklılık göstermektedir. Düşünce tarzları yaşam şekillerini etkilemektedir. İyimserlik ya da kötümserliği benimseyen insanların olaylara bakış açısı ve problemlerle baş edebilme düzeyleri farklılık göstermektedir. İyimser çalışanlar yaptıkları işte olumlu bir

bakış açısına sahiptir. Yaşadığı bir problem ya da risk durumunda azimle iyi bir sonuç elde etmeye çalışmaktadır. Aynı çalışma ortamında olan kötümser bir çalışan ise yaptığı işin olumsuz taraflarına odaklanmaktadır. Yaşadığı herhangi bir zorluk karşısında pes etmeye daha çok yatkındır. Toor ve Ofori (2010)'a göre iyimser olan çalışanlar geçmişte yaşadıkları olumsuz durum ya da olaylara realist bir çerçeveden bakarak kontrol altına alabildiklerini göstermektedir. Yaşanılan başarısızlıkların olumsuz duyguların üzerinde çok fazla durmadan gelecekte olabilecek pozitif durumlara odaklanabilmektedirler (Eser, 2018).

Seligman vd. Pensilvanya Üniversitesi'nde bireyin kötü olayların altında yatan sebepleri açıklama tarzına odaklanmışlardır (Seligman, 1990). Bu bakış açısı “öğrenilmiş çaresizlik” olarak adlandırılan psikolojik bir durumu temel almıştır. Öğrenilmiş çaresizlik kavramına göre hayvanların ve insanların yoğun ve baş edilmez bir stres durumuyla karşılaştığında çaba göstermeden vazgeçmekte ve çaresiz kalmaktadır. Sonrasında ise stresi yaratan etkenler kontrol altına alınmadığı için öğrenilmiş çaresizlik duygusu devam etmektedir.

Öğrenilmiş çaresizlik gösteren bireyler negatif sonuçların değişmez olduğuna inanmakta ve bu durumlarda kendilerini suçlu bulmaktadırlar. Ayrıca bu bireyler olumlu durumlar karşısında kendilerine pay biçmemektedirler. Olumlu sonuçların kısa bir zaman süreceğine ve hayatının küçük bir parçasına etki edeceğine inanmışlardır. Bu yüzden bu düşünce tarzı zihinsel boşluklara yol açabilmektedir. Kötümser yaklaşımlar motivasyonu ve kararlılığı azaltmaktadır (Peterson, Seligman, Yurko, Martin ve Freidman,1998; Akt. Sünkür, 2014). Seligman vd. (1998) ‘in araştırdığı iyimser bir bakış açısının, başarı yolunda iyi sonuçlar verdiğini tespit etmiştir. İyimserlik, zorluklar karşısında daha dayanıklı olup, problem çözmeye odaklı olmayı geliştirmektedir. Kendini çaresiz hissetmeyen bireyler “iyimser açıklama tarzı” nı kullanmaya eğilimli olmaktadır.

1.7.4.Psikolojik Dayanıklılık

İnsan hayatı boyunca birçok engel ve zorluklarla karşılaşmaktadır. Belirlenen amaca ulaşmak için mücadele ederken başarısız sonuçlar elde edebilmektedir. Geçmişte bakıldığında bilim adamları, dünya liderleri, mucitler gibi önemli isimler ilk denemelerinde başarılı sonuçlar elde edememiştir. Bunlardan biri olan Henry Ford şirketinin tam beş kere üst üste

batmasına rağmen şu anki Ford markasına dünyamıza kazandırmaktan yılmamıştır. Daha eski yıllarda Edison ampulü icat etmeden önce tam bin kez başarısız denemeden sonra ampulün mucidi olmuştur. Wright kardeşler ise bir çok başarısız denemelerle birlikte maddi sıkıntılar, salgın hastalıklarla mücadele ederken bile zorluklara karşı vazgeçmeyip ilk kez uçak üretmişlerdir. Çoğu kez başarısız denemeler ya da yenilgilerle karşılaşsa bile asla hedeflerinden vazgeçmedikleri bilinmektedir. Tarihte adından söz ettiren bu kişiler zorluklara karşı mücadeleye devam etmelerini sağlayan en önemli etken psikolojik dayanıklılıktır (Hefferon ve Boniwell, 2018).

Bireyler tüm hayatları süresince pek çok olumsuz durum, stresli iş hayatı aniden kötüye giden aile yaşantıları, ekonomik sıkıntılar, sarsıcı olaylar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Söz konusu bu olumsuz durumlar içinde bireyler psikolojik travma veya depresyon içine girmektedirler. Bu olumsuz psikolojik durumu kolay atlatamazlar. Bazı bireyler ise yaşadıkları olumsuz durumların ortaya çıkardığı stresli durumları kısa sürede atlatabilirler. Yaşantılarından birçok deneyim kazanan bireyler depresyon gibi olumsuz psikolojik sarsıntılara kolay atlatabilmektedirler. Kendilerini toparlayarak hızlı bir şekilde normal yaşantılarına dönmeyi başarabilen bireylerin bu durumu, psikolojik dayanıklılık kavramıyla açıklanmıştır (Basım ve Çetin, 2011).

Psikolojik dayanıklılık Latince “resillens” sözcüğünden türemektedir. Esnek olma ve eski hale kolaylıkla geri dönebilme anlamına gelmektedir. Geçmiş çalışmalara bakıldığında stresli durumları oluşturan olumsuzluklarla baş edebilme, stres karşısında hastalanmadan, toparlanıp iyileşme olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2015.).

Psikolojik dayanıklılık özelliğini taşıyan bireyler fiziksel ya da zihinsel olumsuzluklardan etkilenmemektedir. Dayanıklı bireyler bulunduğu ortama adapte olması, olayların gidişatını kontrol etmesi, işinin oluşturduğu hedefine odaklanması gibi azim ve güce sahip olmaktadır (Güler, 2009).

Psikolojik dayanıklılık birçok engel ve belirsizlik durumuyla mücadele edebilme yeteneği olarak görülmektedir. Hayatımız boyunca devam eden yaşantımızın ortaya çıkardığı çevremizde meydana gelen hızlıca gelişim ve değişimler karşısında ortaya çıkan belirsizlikler

ya da olumsuzluklara karşı yılmadan mücadele edebilme kabiliyeti gösterilen hassas bir süreçtir (Özkalp, 2009).

Luthans (2002)'in yaptığı araştırmalara göre pozitif değişim ve ilerleme gibi durumlar olumlu duyguları ortaya çıkarmaktadır. Herhangi bir olumsuz durum karşısındaki pozitif duygular psikolojik dayanıklılığı artırmaktadır. Bir sınıf öğretmenin mesleğine karşı duyduğu sevmeye, adapte olma, adanmışlık gibi olumlu duygular sınıfında oluşan herhangi bir olumsuz durumla baş etme kabiliyetini artırmaktadır (Akt. Büyükgöze, 2014).

1.7.5. Dışadönüklük

Dışadönüklük kavramı pozitif psikoloji boyutunda araştırılan bir kavramdır. Bu kavram güven, öz yeterlilik, umut, pozitif psikolojik sermayenin bir boyutu olabilecek kapasiteye sahip bir kavramdır. 2014 yılında Tösten ve Özgan'ın geliştirdiği pozitif psikolojik sermaye ölçeği çalışmasında dışadönüklük boyutu da bir alt boyut olarak ele alınmıştır. Dışadönüklük boyutu daha çok sosyallik, cana yakınlık düzeyini göstermektedir. Dışadönüklüğün özellikleri girişkenlik, sıcakkanlılık, atılganlık gibi olumlu durumları barındıran yaşamaya istekli bireyleri ifade eden özelliklerdir. Dışadönük olmayan bireyler (içedönük bireyler) ise bulunduğu ortamda ya da normal yaşantısında çekingen, sessiz, girişken olmayan kişiler olmaktadır (Tösten ve Özgan, 2014).

Dışadönük insanlar, yeni deneyimlere açık insanlardır. Hayal kurmayı seven ve yaratıcılık yeteneğini kullanarak özgün ürünler ortaya koymaya çalışan bireylerdir. Bu kişiler sosyal ortamda bulunmayı arkadaş edinmeyi de önemsemektedirler. Açık sözlü olmakla birlikte arkadaşlarının fikirlerine, düşüncelerine duyarlı ve saygılıdır.

Dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler daha enerjik, sosyal, çevresiyle iletişimde zorluk çekmeyen kişilerdir. Burger (2006)'ın yaptığı araştırmalar sonucunda dışadönük olan bireylerin içedönüklere göre çevresinde daha fazla arkadaşı olduğu, sosyal yaşantısının daha renkli olduğunu göstermiştir. Böylelikle dışadönük bireyler sosyal ortamlarında sevecen, eğlenmeyi bilen, konuşkan, esprili ve şakacı kişilerdir (Horzum, Ayaz ve Padır, 2017).

Dışadönük öğretmenler iletişim becerilerini iyi kullanmaktadırlar. Okul içinde aktif, girişken, problem çözümünde isteklidirler. Öğrenciyi çok iyi tanırlar onlarla iyi bir iletişim kurarak öğrencilerin sorunlarını çözmeye zorluk çekmemektedirler. Enerjik yapıları ve sıcakkanlı olmaları öğrencilere yol göstermede ve rehber olmada etkilidir. Okuldaki herhangi bir olumsuzluğu dile getirerek gerekli kurumlarla iletişime geçmektedirler. Sınıf içi ve dışı stres durumlarında kriz anını iyi yönetebilmektedirler. Öğrenci-öğretmen ilişkisinde gerekli becerilere sahip olduğu için sınıf yönetimi ve öğrencilerin psikolojisinden iyi anlamaktadırlar (Çimen, 2015)

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını inceleyen Tösten (2015) öğretmenlerin dışadönüklük düzeylerinin çok yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dışadönük öğretmenler okul içinde yeni fikirler sunmaktan çekinmediklerini tespit etmiştir. Buldukları sosyal ortamda fikir önderliği yapabilecek kapasitede kişiler oldukları, yeniliklere ve gelişime açık, istekli ve risk alabilen kişiler arasında yer almaktadır. Fakat bazı okul müdürleri bu tarz öğretmenlerin özgün fikirlerini desteklemekten çekinmektedirler. Yeniliklere açık olmayan bazı okul müdürleri öğretmenlerin söz sahibi olması, yeni fikirlere önderlik etmesinden hoşlanmamaktadırlar. Bu gibi durumlarda Türkiye'deki okullardaki öğretmenlerin dışadönüklük düzeyi yüksek olmasına rağmen okullarda müdürlerin gölgesinde kalmaktadırlar (Tösten, 2015).

1.7.6.Güven

Sosyal bilimlerin bir kavramı ve sosyal sermayenin de bir alt boyutu olan güven kavramını açıklanması zor bir kavramdır. Taylor (1989)'a göre güven kavramı herkes tarafından kolay açıklanabilen bir kavram ya da duygu olarak görülse de açıklanması ve tanımının yapılması güç bir kavramdır. Bu nedenle, araştırmacıların yaptığı güven kavramı açıklamaları da farklılık gösterebilmektedir (Bozkurt, 2015).

Güven, bir amacı gerçekleştirmek ve başarıya ulaşmak için bir kişinin davranışlarına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Griffin,1967; Akt. Özer, Demirtaş, Üstüner, Cömert, 2006). Güven, bir kişinin karşı taraftaki kişinin adil ve ahlaki, kurallara uygun biçimde davranacağına olan inancıdır (Luhman, 1979). Hemovics (1984)'e göre güven, bir bireyin başka biriyle veya grubun faydalı olacağına inanmasıdır. McAllister'e (1995) göre güven,

kişinin başka bir kişinin sözlerinden ve davranışlarından emin olmasıdır (Akt. Keleşçi, 2015).

Güven, kendine değer verme ile başlayan ve zaman içinde tıpkı bir dairenin yarıçapı gibi dışarı doğru uzanarak şirket, bölüm ve ekip içinde bulunan herkesle temas eden duygusal bir güç olarak tanımlanmaktadır. Kendinize, başkalarına güvenmenin ve onlar tarafından güveniliyor olmanın verdiği güç hayatta başarılı olmamızı sağlamaktadır (Töremen, 2002).

Güven, kişilerarası ilişkilerin ve örgütsel yaşamın en önemli parçalarından biri olarak görülmektedir. Güven örgütlerin geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Örgütlerin canlı kalması ve hedeflerinin gerçekleşmesi için güven duygusuna ihtiyaç vardır (Rosen, 1998; Akt. Bökeoğlu, Yılmaz, 2008).

Örgütlerdeki güven ortamının geliştirilmesi, gruptaki güven ortamı arttıkça grubun verimi artmakta ve grup üyelerinin duygularını, gözlemledikleri farklılıkları serbestçe dile getirebilmesi, düşüncelerinin bir kişi ya da amir tarafından sabote edilmemesi, kişinin hem kendine hem de grup üyelerine güven duyması ile ilgilidir (Tschannen ve Moran, 2001). Bireyin kendine ve çalışma arkadaşlarına güveninin artması başarı ve mutluluğu getirir. Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurları araştırdığında güvenin örgütsel gelişim açısından vazgeçilmez bir parçası olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sosyal ortamlarda sağlıklı ve sürekli ilişkilerin oluşturulmasının temelinde güven duygusu yer almaktadır. Rekabet şartlarının ağırlaştığı günümüzdeki örgütler çalışanlarının yüksek verim elde edebilmesi ve örgütün yeni bir başarı ivmesi kazanabilmesi için çalışanların kendine ve örgüte olan güvenin oluşumunu sağlamak gerekir. Örgütteki çalışanların başarısı ve mutluluğunun temeli güven olarak görülmektedir (Asunakutlu, 2002).

Örgütlerin güven ortamını sağlayabilmeleri için yöneticilere birçok görev düşmektedir. Bunlardan bir tanesi çalışma ortamında çok sert kurallar olmamak koşuluyla her çalışanın uyabileceği uyum sağlayıcı kurallar konulmalıdır. Çalışma ortamında iyi bir iletişim sisteminin kurulması gerekmektedir. Çalışanları aralıklı eğitimlere tabi tutup onların dinamik olmalarını ve örgütsel güvenin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Güveni etkileyen mikro ve makro düzeyler arasındaki dinamik etkileşime ilişkin çok ihtiyaç duyulan bir entegrasyon ve yeni kavramsal ilerlemeler sağlamaktadır. Gruplarda, ağlarda ve kuruluşlarda

güvenin nasıl oluştuğuna ve çalışanların liderlere ve ekiplere güvenlerinin neden farklılık gösterebileceğine dair yeni bilgiler edinilmesi gerekmektedir (Büyükdere ve Solmuş, 2006;Derin, 2018).

Okul açısından güven kavramı ve örgütsel güven okul örgütleri için ayrı bir öneme sahiptir. Okulda öğrencinin, öğretmene, öğretmenin de müdürüne güven temelini oluşturması gerekmektedir. Aynı zamanda örgüt lideri olan okul müdürlerinin ise öğretmenlere güven duymaları gerekmektedir. Yüksek güven düzeyine sahip öğretmenler okul ortamlarındaki gelişime ve yeniliğe açıktır. Bununla birlikte öğretmenler yeniliklere ayak uydurarak farklı fikir ve projelerde yer alarak hayata geçirmek istemektedir. Bu ortamda öğretmenler daha iyi bir öğrenmenin nasıl sağlanacağı konusunda tartışmalara katılmaktadırlar. Okuldaki iş ve işlemler daha sağlıklı yürütülmektedir (Çokluk Bökeoğlu ve Yılmaz 2008).

Psikolojik sermaye konusunda güven ile ilgili araştırmalar incelendiğinde güvenin temelinde iki yaklaşım görülmektedir. Bunlardan biri beklenti- değer yaklaşımı ikincisi ise şüphelerden arınma olmadır. Beklenti değer yaklaşımının da sosyal çevrenin bireye dönük ve bireyin hedefe dönük olmak üzere iki boyutu vardır. Hedefler bireylerin istenen ve istenmeyen olarak nitelendirilir. Bir öğretmen istediği bir hedefi gerçekleştirmek için daha istekli ve motive olmaktadır. Beklenti- değer yaklaşımında da beklenti, hedeflenen noktaya varabilme konusunda duyulan güven ya da şüphedir. Eğer hedef birey için ne kadar değerli ise hedefe ulaşmak için motivasyon düzeyi de o kadar değerlidir (Tösten, 2015).

1.8. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

İş veya çalışma, bireyin yaşamının önemli bir yönüdür ve diğer faaliyetlere kıyasla çok fazla kişisel ve profesyonel zaman kaplamaktadır. Memnuniyet, bir ihtiyaç karşılandıktan sonra hissedilen hazdır. Bir kişinin beklentileri, arzuları veya gereksinimleri karşılandığında tatmin olduğu varsayılabilir. İş tatmini, bir bireyin işinden ne kadar memnun, rahat veya huzurlu olduğunun göstergesidir. Kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durumdur. Çalışanlar, tüm üretim araçlarının ele alındığı herhangi bir organizasyonun temel varlıkları ve kilit parçalarıdır. Bir insan olarak, çalışanların kendilerine verilen işten memnun olmaları veya tatmin olmamaları insan doğasıdır. Çalışanın kendisine verilen iş ile tatmin olmasını

sağlayacak bu tür politikaları yapmaları ve uygulamaları örgütlerin temel amacıdır. İş memnuniyetinin herhangi bir kuruluş için ne kadar önemli olduğu önceki çalışmalardan açıkça görülmektedir. Örgütlerin, örgütsel performans, örgütsel bağlılık, çalışan devri, çalışan verimliliği vb. gibi birçok çalışanla ilgili sorun ve zorlukla karşı karşıya kaldıkları günümüzde çok önemli bir konudur (Tunacan ve Çetin, 2009).

Diğer bütün kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumunda verimli bir çalışma ortamı olması için çalışan insanların çalıştığı alanda motivasyonlarının yüksek olması, çalıştığı işin getirdiği sorumluluklarla başa çıkabilen çalışma azmi hiç azalmayan ve sonucunda yaptığı işten tatmin olması gerekmektedir. Bu kapsamda eğitimcilerin iş tatmini etkileyen faktörler vardır. Bunlar; ücret eşitliği, idare yönetimi, okul içindeki iletişim, terfi ve yükselme imkanı gibi unsurlardır. Bu yüzden iş tatmini düzeyinin bilinen bir düzeyi yoktur. Her insanın iş tatmini düzeyi değişmektedir. Bu konu uzun zamandır araştırılmaktadır (Evkaya ve Uğur, 2020).

İş tatmini kavramı yıllarca araştırılan soyut bir kavramdır. İş tatmini, çalışanların duygularıyla meydana gelen bir istektir. Birçok araştırmacı iş tatmini hakkında tanımlar yapmaktadır. İş tatmini kavramının temelini atıldığı Hawthorne etkisi adında bir deneyden söz edilebilir. 1927- 1932 yılları arasında Elton Mayo, Fritz J. Roethlisberger ve William J. Dickson gibi psikologlar tarafından bir Western Elektrik Şirketinde çalışan işçiler üzerinde bir tür grup psikolojisi üzerine bir araştırma yapılmak istenmiştir. Yapılacak olan deneyin amacı çalışılan ortamın aydınlanma düzeyi ile çalışanların iş verimliliği arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. İlk olarak çalışma ortamındaki aydınlanma düzeyi artırılmıştır. Deney grubundaki çalışanların iş verimliliği olumlu olarak arttığı görülmüştür. Buna göre çalışma ortamının zenginleştirilmesi çalışanların iş verimliliğini pozitif yönde artırdığı sonucuna varılmıştır. İlerleyen günlerde çalışma ortamındaki aydınlanma düzeyi azaltılmıştır. Bunun sonucunda çalışanların iş verimliliği yine artmaya devam etmiştir. Bunun üzerine hem deney hem de kontrol grubunda çalışan işçilerin verimliliğinin artması üzerine psikologlar işçilerle görüşmeler yapmıştır. Görüşmelerin sonucuna göre işçiler verilen ücret ya da çalışma ortamının zenginleştirilmesinin dışında araştırmacıların işçilerle ilgilenmesi, işçileri sadece üreten bir varlık olarak görmenin dışında insan olarak görmeleri işçileri olumlu yönde

etkilediği tespit edilmiştir. İş yerinin işleyişi, fiziki yapısı ya da verilen ücret dışında insanlar arasındaki olumlu ilişkiler içsel iş tatmininin önemini de ortaya koymuştur (Arıkboğa, 2010).

İş tatmini kavramı 1959'da Herzberg, Synderman ve Mauser'in yazmış oldukları "The Motivaion to Work" adlı kitap ile işletme ve yönetim alanlarında literatürde yer edinmeye başlamıştır. Bu kitaptan sonra farklı alanlarda çalışan birçok araştırmacı iş tatmini kavramı üzerinde çalışmaya başlamıştır. İş tatmini kavramının pek çok alanda değinilmesi ve araştırılmasının en etkileyici nedeni iş yerinde verimlilik, çalışanlar arasındaki etkin iletişim, performans, gibi iş hayatında görülen faktörler işgörenlerin gösterdikleri davranışlarla ilgili olmasıdır (Cinel ve Kandemir, 2020).

İş tatmini ile ilgili literatürde birçok tanım yer almaktadır. Hackman ve Oldham (1975) "çalışanların işinden duyduğu mutluluk" olarak tanımlamışlardır. Vrom (1964) ise "kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşça giden veya olumlu duygusal durumdur. İşgörenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve işgörenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesine işaret eder." demiştir (Schemerhorn ve diğ., 1994; Akt. Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Keith Davis ise "işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk" şeklinde tanımlamıştır (Kandemir, 2020). İş tatmini bireyin yapmış olduğu işle ilgili ve işin sonucuyla elde ettiği olumlu ya da olumsuz durumdur (Spector, 1997. Akt. Gürsoy, Köksal ve Yapar, 2019).

Günümüzdeki yoğun rekabet koşulları, teknolojinin hızla gelişmesi iş yerindeki çalışanların etkili şekilde çalışarak örgütlerin kısa sürede en etkili verimi elde edebilmesi için iş tatmin düzeyleri oldukça önemlidir. Örgütler belirlemiş oldukları hedef başarıya ulaşabilmeleri için işgörenlerden iş tatminleri yüksek olan çalışanları seçmek durumundadırlar. Bunun için çalışanların iş tatmini seviyelerini yüksek tutmak için çalışma koşullarını iyileştirmek zorundadırlar (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004). İşgörenler açısından iş tatmininin önemi bireylerde psikolojik olarak bir doyuma sahip olmasıdır. Yeteneklerini ortaya koyarak organizasyonlarda yer alması ve katkı vermesi sağladıkça bireylerin tatmin düzeyi yüksek olmaktadır. Tam tersi olarak iş görenin yetkinliklerini ortaya koyamaması hayal kırıklığına ve mutsuzluğa yol açacaktır. Bu yüzden işgörenin yaptığı işe

karşı olumlu tutumu ve hissettiği tatmin düzeyinin yüksek olması oldukça önemlidir. İş tatmini kavramının bir diğer önemi ise sosyal yaşantıyı etkilemesidir. İnsanlar sosyal bir varlıktır. Bu nedenle insanlar yaşantılarının büyük bir zamanını iş ortamında geçirmesi sosyal yaşantıyı da etkilemektedir. Çalışanların iş arkadaşlarıyla geçirdiği zamanın ailesiyle geçirdiği zamana eş değerdir. İnsanlar sosyal yaşantısını planlarken iş yaşantısının getirmiş olduğu durumlara göre sosyal planlar yapabilmektedir. İş yaşamında göstermiş oldukları başarı sayesinde, aile ve arkadaş ortamında mutluluk duygusunu daha çok yansıtabileceklerdir. Böylelikle duyduğu bu mutluluk duygusu işine daha çok bağlanmasını da beraberinde getirecektir. Bu nedenle iş tatmini bireyin hayatında çok önemli bir yere sahiptir (Kandemir, 2020).

1.9. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatmini bireyin işine karşı duyduğu tutumun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tutumlarla ilişkili olarak iş tatminini etkileyen faktörler vardır (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006). İş tatmini üzerinde etkili olan faktörler üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Aynı iş ortamını paylaşan çalışanların iş tatmini düzeylerinin birbirinden farklı olması iş tatminlerini etkileyen faktörlerin olduğunu göstermektedir. Bu faktörlerin düzeyi her insanda farklılık göstermektedir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, inanış biçimi iş tatmini tutumunu etkilemektedir. Öte yandan iş yerinin getirdiği çalışma ortamı, takdir edilme, iş yeri tarafından çalışanlarına sağlanan ekonomik ve sosyal imkanlar da kişinin iş tatmini düzeyini etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. İş tatmini kavramı tek başına ele alınan bir konu değildir. Bu yüzden iş tatminine etki eden alt faktörler mevcuttur (Gerakan, 2019). Bunlar aşağıda detaylı şekilde anlatılmıştır.

İş tatminine etki eden faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ele alınmaktadır. Bireysel faktörlerin ele aldığı alt başlıklar; kişilik, eğitim seviyesi, kıdem (çalışma süresi), yaş ve cinsiyettir. İş tatminine etki eden örgütsel faktörler ise; ücret, işin niteliği, işyeri koşulları, yönetici davranışları, çalışma arkadaşları, çalışma saatleri ve sosyal imkanlardır (Gürkan, Barut, Ünsel ve Aybay, 2017).

1.9.1 İş Tatminine Etki Eden Bireysel Faktörler

İş tatmini etkileyen bireysel faktörlerin temelini bireyin iç dünyası ve kişiliği oluşturmaktadır. Bu özellikler doğal olarak kişiden kişiye farklılık göstermektedir. İşgörenlerin iş yerine karşı tutumu, yaptıkları işe karşı algısı, kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Tekne ve Güney, 2019). Bu farklılığın nedeni olan bireyin doğuştan gelen kişilik yapısı ile yaşamı boyunca tecrübe ettiği deneyimlerdir. İş tatminine etki eden bireysel faktörlerin; kişilik, eğitim seviyesi, kıdem (çalışma süresi), yaş ve cinsiyet gibi faktörler olduğunu söyleyebiliriz (Özaydın ve Özdemir, 2014).

1.9.1.1 Kişilik

Bireyin doğuştan itibaren şekillenmeye başlayan kişiliği iş ortamına girene kadar şekillenmeye başlamaktadır. Kişilik yapısı iş tatmini düzeyini etkilemektedir. İşgörenin işine karşı olumlu bakış açısı örgütün verimliliğini artırırken işgörenin işine karşı oluşturduğu olumsuz tutum ise örgütün veriminin düşmesine yol açmaktadır. İnsanların yaşadığı çevre, benimsediği kültür yapısı, aile yaşantısı ve ekonomik durum gibi faktörler kişiliği etkileyen faktörlerdir. Tabi ki bu durumların baskınlığı da kişinin iş ortamındaki davranışlarını ortaya çıkarmaktadır. Örneğin; yaşantısında öfkeli ya da asabi bir birey iş ortamında çalışma arkadaşlarına öfkeli davranabilir. Bu da iş yaşantısında olumsuz bir hava yaratmaktadır. Ya da öz yeterliliği yüksek ve olaylara daha pozitif bakabilen bir çalışan ise iş yaşamında daha olumlu bir etki bırakmaktadır. Bireyin yaşadığı sosyo-kültürel ortamın iş tatminini etkileyebileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırmalarda göre kentsel kesimde yaşayan insanların daha az uğraş gerektiren işleri seçtiği, kırsal kesimde yaşayan insanların ise daha çok uğraş gerektiren işleri tercih ettikleri sonucuna varılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005).

1.9.1.2 Eğitim Seviyesi

Bireylerin eğitim durumu, bireyin iş hayatına karşı bakış açısını etkileyen bir faktördür. Yaşamımız boyunca alınan eğitim düzeyi iş yaşamı için birer basamaktır. Eğitim düzeyimiz ne kadar yüksek olursa yaptığımız işte iyi bir statüye sahip olabileceğimizi düşünürüz. Eğitim seviyesi yüksek olan insanların iş yaşamına olumlu bakarak daha iyi iş

olanaklarına sahip olabileceği düşünülür. Bu düşünce biçimi eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmininin yüksek olabileceği görüşünü ortaya çıkarır. Başka bir çerçeveden bakılacak olursa eğitim seviyesi yüksek olan insanların iş yaşamından beklentileri de yükselir. İşgörenin beklentileri karşılanmadığında ise iş tatmini düzeyi olumsuz etkilenebilir (Hoş ve Oksay, 2015).

Toker (2007)'in yaptığı araştırmaya göre işgörenlerin eğitim seviyeleri arasındaki ilişki farklılık göstermektedir. Ortaokul mezunu çalışanların iş tatmin düzeyleri üniversite mezunu çalışanlara göre daha yüksektir.

1.9.1.3 Kıdem (Çalışma Süresi)

Bireylerin iş tatmini düzeyleri işyerindeki kıdeminin yükselmesine bağlı olarak değişmektedir. İş yaşamında kıdem aldıkça iş tatmini düzeyi olumlu etkilenmektedir. İş yaşamında geçirilen süre arttıkça bireyin örgüte bağlılığı da artmaktadır. İşine daha çok bağlanmakta ve sorumluluklarını daha çok benimsemektedir (Sığı ve Basım, 2006).

1.9.1.4 Yaş

Bireylerin yaş aralıkları iş yaşamına karşı tutumlarını değiştirmektedir. İşe daha yeni başlayan, iş tecrübesini yeni yaşayan biri ile yıllarca işine emek harcayan kişilerin iş tatmini düzeyleri farklıdır. Buna bağlı olarak yaş ile iş tatmini düzeyi arasında pozitif anlamlı bir ilişki söz konusudur (Kalleberg ve Loscocco,1983). Yaş arttıkça iş tatmini düzeyi de artmaktadır. İşe yeni başlayan bir insanın iş ortamını tanınması ve güven duyması gerekmektedir. İlk zamanlarda birçok şeyden tedirginlik yaşanabilmektedir. Bu durum iş tatminini olumsuz etkileyebilmektedir. İşveren ve çalışma ortamındaki diğer çalışanlar, yeni katılan bir işgörenin, örgüte karşı olumlu tutum sergilemesine yardımcı olursa tecrübesizliği üzerinden atabilmektedir. Yaş ilerledikçe iş tecrübesi de artmaktadır (Özyılmaz ve Çınar, 2019).

1.9.1.5 Cinsiyet

Kadın ve erkeğin sosyal hayattaki rolleri farklıdır. Sosyal hayat edinilen rol ve sorumluluklar iş tatminini etkilemektedir. Cinsiyet farklılığı iş yaşamındaki beklentileri değiştirmektedir. Kadınlar iş tatmininde aile yaşantısını ve güvenliğini daha çok önemli hale

gelmektedir. Erkekler ise daha çok dışsal faktörlerden olan; terfi alma, ücret gibi etmenleri önemsemektedirler. Bu da kadınların ve erkeklerin kullandıkları duyguların farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir araştırmaya göre ise kadınlar hissettiği iş tatmini düzeyini süreç odaklı düşünürken erkekler ise sonuç odaklı düşünmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004).

1.9.2. İş Tatminine Etki Eden Örgütsel Faktörler

İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedirler. İnsanların sosyal hayatlarında yaptıkları şeyler iş hayatlarını da etkilemektedir. Bireyin işe karşı beslediği duygular ve bunun sonucunda ortaya çıkan iş tatmininde dışsal faktörler kadar örgütün sunacağı faktörler de etkilidir. İş tatminine etki eden örgütsel faktörler; ücret, işin niteliği, iş yeri koşulları, yönetici davranışları ve çalışma arkadaşlarıdır.

1.9.2.1. Ücret

Para, insanların hayatında önemli bir araçtır. Bu yüzden de yapılan işin karşılığında alınan ücret çalışanlar için önemlidir. Paraya sahip olmak ekonomik tatmine de ulaştırmaktadır. Çünkü bireyler barınma, yeme-içme ve sosyalleşebilme gibi faaliyetlerini rahatça gerçekleştirebilmek için yaptıkları işin karşılığını almaları gerekmektedir.

Çalışanlar yaptığı işin karşılığında ortalama bir ücret beklemektedirler. Çalıştığı ortamda da işverenin çalışanlarına adil bir ücret dağılım yapması çalışanların iş tatmini artıran bir etmendir (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004). Bu yüzden çalışanların yaptığı işin niteliği ve statüsünün yanı sıra işi yaparken gösterdiği performansa göre ücret dağılımı yapılmalıdır.

Eğitim sektöründe de alınan ücret önemli bir etkidir. Yapılan işin performansına göre ücret düşüklüğünün olması çalışanları iş tatminsizliğine götürecektir. Öğretmenler arasında ücretlerin düşük olması işlerine karşı gösterdikleri çabayı azaltmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

1.9.2.2. İşin Niteliği

İnsanların seçecek oldukları işin niteliği oldukça önemlidir. Yapacakları mesleğin toplum tarafından nasıl algılandığı ve toplumdaki statüsünün yeri önemli bir faktördür.

Örneğin doktorluk, öğretmenlik gibi meslekler insanların hayatlarına dokunan meslekler olduğu için toplumdaki statüsü ve saygınlığı yüksek olan mesleklerdir.

Bunların yanında işin, ilginç ve dikkat çekici olması da niteliğini etkilemektedir. İşgörenin ilgi ve yeteneklerine uyum sağlaması iş tatminini etkileyen faktörlerdir. İnsanlar sürekli tek tip iş yapmaktan hoşlanmamaktadırlar. Fabrikadaki bir işçinin seri üretimde hep aynı parçayı monte etmesiyle bir mühendisin teknolojiyi yakından takip ederek farklı şeyler üretmesi işgörenler açısından iş tatmini düzeylerini farklı kılacaktır (İşcan ve Sayın, 2010).

1.9.2.3. İş Yeri Koşulları

Çalışanlar çalıştıkları ortamın hijyenik, sağlık koşullarına uygun güvenli bir yer olmasına dikkat etmektedirler. Her örgüt bu kurallara dikkat etmese de gelişen teknolojinin getirdiği yenilikler sayesinde çalışanların isteyebileceği çalışma ortamları düzenlenmeye başlanmıştır. Eğitimcilerin çalıştığı iş yeri koşullarından bahsedecek olursak; bazı öğretmenler için iş yeri koşulları konfor ve sağlık konusunda pek yeterli olmazken şehir merkezi okullarda öğretmenlerin konforunu sağlayabilecek öğretmen odaları bulunmaktadır. Bu farklı çalışma ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi aynı olmayabilir (Kandemir, 2020).

İşverenler iş gücü verimliliğini yükseltmek amacıyla çalışanların iş yeri ortamlarını iyileştirmektedirler. Çalışanlar öncelikle güvenlik ve sağlıktan sonra gürültü ve çevre kirliliği gibi etmenlere karşı da dikkat etmeleri gerekmektedir.

1.9.2.4. Yönetici Davranışları

İşverenlerin işgörelere karşı göstermiş olduğu tutum ve davranışlar iş performansı için önemli bir etmendir. Yönetici davranışları işgörelere iş tatmini düzeylerini etkilemektedir. Örgütte çalışanlarla yöneticiler arasındaki iletişim çok önemlidir. Yöneticinin çalışanlarına gösterdiği olumlu tutum, çalışanlarına güven vermesi, olumlu iletişim gibi faktörler işgörelere çalışma ortamını olumlu etkilemektedir. Çalışanın iş yerindeki verimliliğini de arttırmaktadır. Yöneticinin çalışanlarının göstermiş olduğu performansı takdir etmesi, yönetici ve çalışanlar arasında olumlu bir bağ oluşturmaktadır. İş ortamında bulunan insanların yöneticiyle oluşturdukları ilişki sağlıklı bir yapı içinde olmalıdır. Bu

olumlu ilişkinin oluşturulmasında yöneticinin rolü büyüktür. Oluşturulan olumlu ilişki sonucunda çalışanlarda örgüte karşı güven ve bağlılık oluşmaktadır (Özler ve Ünver, 2012).

1.9.2.5. Çalışma Arkadaşları

Hızla gelişen teknoloji ile birlikte küçük işletmeler büyüyerek daha kapsamlı bir örgüt haline gelmiştir. Geçmiş yıllara bakıldığında küçük işletmelerde az sayıda çalışan vardır. İşletmeler büyümeye başladıkça farklı kültürlerden oluşan birçok sayıda çalışandan oluşan bir çalışma ortamı meydana gelmiştir. Çok fazla kişinin bir arada olması çalışma ortamında bir ahengin olmasını gerektirmektedir. İş ortamında iş arkadaşlarının birbirine destek olarak işbirliği içinde çalışmalarını çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Karamanoğlu ve Altunoğlu, 2007).

İnsanlar daha iyi bir hayat koşulu oluşturmak amacıyla bulunduğu ortamdaki diğer insanlarla aynı çatı altında toplanıp işbirliği içinde ortak hareket ederek yaşamında güç sahibi olmaya başlamaktadır. Bu sebeple hedefledikleri yerlere ya da koşullara daha kolay ulaşabilirler. İnsanların çalıştığı ortamdaki iş arkadaşları iş tatmini düzeyini etkiler. Bir insanın çalıştığı ortamdaki iş arkadaşları vizyon sahibi başarılı insanlar ise bu da çalışan kişinin hem başarısını hem de çalışanların iş tatmini düzeyini olumlu yönde etkiler. Ya da tam tersi verimsiz bir çalışanın bulunduğu çalışma ortamında diğer çalışanlar yaptığı işten tatmin olmaz. Çalıştığı ortamın verimini düşürür. Hayatının büyük kısmını çalışma ortamında geçiren kişiler çalışma arkadaşları ile birlikte sosyalleşme içerisinde bulunarak örgütte iyi arkadaşlıklar da kurabilirler (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

1.10. İŞ TATMİNİ KURAMLARI

Çalışanların motivasyonu iş tatmini düzeyi açısından önemlidir. Örgütlerde çalışanların iş gücü kapasitesinden daha çok çalışanların insan kaynağına önem verilmeye başlanmıştır. Çalışan ortamlarında iş tatmini ve motivasyon arasında ilişkiler vardır. Önemli ilişkilerden biri çalışanların davranışlarının nedenlerinin bilinmesidir. Her bireyin iş yaşamında bir amacı vardır. Amaçlarına ulaşmak için isteklerini yerine getirmesi gerekir. İsteklerini gerçekleştiren birey daha mutludur (Bektaş, 2012). İşgörenlerin motivasyon düzeylerinin verimli bir şekilde yönetilebilmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda iş

tatmininin motivasyon kuramları ortaya çıkmıştır. İş tatmini teorileri iki başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan birincisi içerik teorisidir. Bu yaklaşıma göre yöneticiler çalışanlarının nelerden motive olduğunu ve çalışanlarını neyin motive ettiği konusuna bakmaktadırlar. Süreç teorisinde ise yöneticiler çalışanlarında görülen davranışların nasıl motive edileceği konusuna ağırlık vermektedirler. Literatüre bakıldığında; Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi", McClelland'ın "Başarma İhtiyacı Teorisi", Herzberg'in "Çift Faktör Teorisi" ve Clayton P. Alderfer'in "ERG Teorisi" içerik teorisini destekleyen kuramlardır. Vroom'un "Bekleyiş Teorisi", Lawler ve Porter'in "Geliştirilmiş Beklenti Teorisi", Adams'ın "Eşitlik Teorisi" ve Edwin Locke'nin "Amaç Teorisi" ise süreç teorilerini desteklemektedir (Meriçöz, 2015).

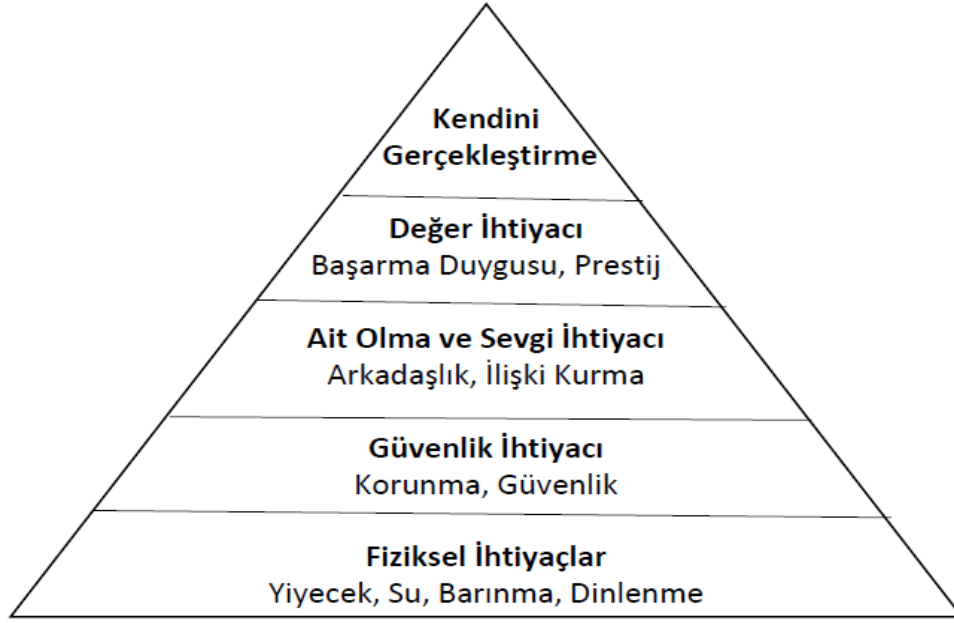
1.10.1. İçerik Teorileri

Davranışı neyin motive ettiğini üzerine yapılan araştırmalara içerik (kapsam) teorileri denir (Bölükbaşı ve Çakmur Yıldıztan, 2009). İçerik teorileri, bireyin içsel faktörlerine ağırlık verir ve bireyin kendi yaşamı ve bireyin davranışsal durumunun ortaya çıkma süreci ile ilgilenmektedir (Özpehlivan, 2018).

1.10.2. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow insanların iş hayatındaki zorluklarını, yöneticiye karşı boyun eğme, itaat etme davranışlarının nedenini araştırmaya başlamıştır. Buna göre insanların sosyal bir varlık olduğu ve bazı davranışlarının hayatındaki ihtiyaçlarını giderme olduğunu saptamıştır. İş tatmininde motivasyon kuramlarının en eski araştırmacılarından biridir. Bir psikolog olan Abraham Maslow 1943 yılında klinik ortamda yapmış olduğu araştırmalar sonucunda "İhtiyaçlar Piramidi (Hiyerarşisi) Kuramı"nı literatüre kazandırmıştır. Maslow'a göre bireylerin gerçekleştirmek istedikleri hedefler vardır. Hedeflerini gerçekleştirebilmek için bazı ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. İhtiyaçlar hiyerarşisi piramidine göre beş adet ihtiyaç basamağı vardır. Bu ihtiyaçlar piramidinin en tepesinde ise kendini gerçekleştirme yer almaktadır. Ancak ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bireyin hedeflediği noktaya ulaşabilmesi için istek ve ihtiyaçlarını piramidin sırasına göre yapmalıdır. Bu ihtiyaçlar en tabandan tavana göre şu şekildedir: Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini geliştirmesidir (Yüksel, 2005).

Şekil 1.: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi (Maslow, 1943).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en alt basamakta fiziksel ihtiyaçlar vardır. Bunlar barınma, yiyecek ve su gibi insanın hayatını devam ettirebilmesi için temel ihtiyaçlardır. İkinci basamakta güvenlik ihtiyacı bulunmaktadır. Bunlar da tehlikelerden korunma ve güvenlidir. Bir üst basamakta ait olma ve sevgi ihtiyacı yer almaktadır. İnsan yeme-içme, barınma, uyuma, güvenlik gibi fiziksel ihtiyaçlarını tamamladıktan sonra toplumsal ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Bunlar da aile kurmak, arkadaşlık etmektir. Bir üst basamakta işinde prestij kazanma ve başarıma duygusu yer almaktadır. En üst basamakta ise tüm ihtiyaçların toplamı olarak kendini gerçekleştirme yer almaktadır (Güzel ve Barakazı, 2018).

1.10.3. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

İnsanların motivasyonlarını etkileyen içsel ve dışsal faktörler vardır. Bu faktörler iş tatmini düzeyini etkilemektedir. Herzberg tarafından ileri sürülen "Çift Faktör Kuramı" Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'ndan sonra ortaya çıkan bir kuramdır. Herzberg'e göre Çift Faktör Teorisi çalışanın çalışma ortamından neler beklediği, hangi faktörlerin iş

tatminine yol açtığı ya da hangi faktörlerin iş tatminsizliğine yol açtığı kategoriler haline getirilmiştir. Bu kurama göre içsel ve dışsal faktörler birbirini dengelemektedir.

Herzberg vd. 1959 yılında Pensilvanya'nın Pittsburg bölgesindeki farklı çalışma ortamlarına giderek 203 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir örneklem seçerek işgörenler üzerinde tatmin ya da tatminsizlik üzerine araştırma yapmışlardır. Herzberg yaptığı araştırmaya göre çalışanlarına iki farklı soru sormuştur (Kandemir, 2020).

1. İşinizle ilgili olarak, kendinizi çok iyi hissettiğiniz durumları anlatınız.
2. İşinizle ilgili olarak, kendinizi son derece kötü hissettiğiniz durumları anlatınız.

Bu çalışmanın sonucunda bu sorulara verilen cevapları analiz ederek Çift Faktör Kuramı'nı iki grup faktörü olarak literatüre kazandırmıştır. Birinci grup iş tatminine neden olan motive edici faktörlerdir. Bunlar; çalışma ortamında tanınma, başarı elde etme, çalışanın kendini geliştirebilmesi, sorumluluk alabilmesi ve işin kendisidir. İkinci grup ise iş tatminini doğrudan etkilemeyen dışsal faktörleridir. İçsel faktörler ise ücretler, iş güvenliği, çalışan-yönetici ilişkisi, çalışanların iş arkadaşları ile ilişkileri, iş yeri politikaları ve yönetim, bireysel faktörler, sahip olunan statüler ve çalışma koşullarıdır. İçsel faktörlerinin çok olması iş tatminini artırmaz fakat herhangi bir içsel faktörünün olmaması durumu işgörende iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010).

Dışsal faktörler işgörenin çalışma ortamında rahat hissetmesi ya da kendini güvende hissetmesi için motivasyonunu etkileyen faktörlerdir. Bu faktörlerin olmaması iş ortamında çalışanın motivasyonunu düşürdüğü gibi çalışanın işinden tatmin olmasını neredeyse imkansız hale getirmektedir. İş ortamında dışsal faktörler oluştuğunda, içsel faktörler de devreye girmelidir. Bu sebeple içsel faktörler ve dışsal faktörler bir denge içindedir. Yöneticilerin de bu dengeyi kurmaları gerekmektedir.

Öğretmenlerin motivasyonları Herzberg Çift Faktör Kuramı'na göre incelendiğinde içsel motivasyon faktörleri yüksek olan öğretmenlerin daha başarılı olduğu sonucuna varılmıştır. Büyükgöz (2008)'e göre öğretmenlerin içsel faktör düzeylerinin dışsal faktör düzeylerine göre daha yüksek çıkması aidiyet duygusu, yöneticilerin amaç ve değerlerinin önemsendiği örgütte bir gönül bağı oluşturduğu sonucuna varmıştır. Bereket (2008)'in

araştırmasına göre öğretmenlerin sosyo-ekonomik düzeyi düşük okullarda çalışırken içsel faktörleri önemserken, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal faktörlere bağlı kaldığı görülmüştür. Brown (2007)'un araştırmasına göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre içsel motivasyon düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kaya, Yıldız ve Yıldız, 2013).

1.10.4. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Çalışanların örgütsel adalet algılarının ortaya çıkmasındaki psikolojik süreçleri ilk araştıran ve teoriler ortaya çıkaran kişi Adams (1965)'dir. Bu teoriye göre çalışanlar örgüte katkı sağlamış oldukları emek, çaba, başarı ve özveri gibi sarf edilen durumlar karşılığında örgüt tarafından sunulan ücret, terfi, geri bildirim ve takdir gibi hususların yeterli olup olmadığını incelemektedirler. Kısacası çalışanın göstermiş olduğu çabaya karşılık örgütün sunduğu imkanlar arasındaki ilişkiye bakarak değerlendirme yapmaktadırlar. Bu teoriye göre çalışanın verdiği emeğe ve çabaya karşılık çalıştığı ortamdaki faktörlerin yetersiz kalması iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Bu tatminsizlik ancak aradaki eşitsizliğin giderilmesiyle ortadan kalkabilmektedir (Yürür, 2008).

1.10.5. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland tarafından geliştirilen bu yöntem insanların ihtiyaçlarının doğuştan olmadığını bu ihtiyaçların sonradan öğrenmeyle de kazanılacağını belirtmiştir. Bu teoriye göre birey üç ihtiyacın etkisi altında davranış göstermektedir (Erdem, 1997). Bunlar:

1. **Başarma İhtiyacı:** İnsanların her zaman bir başarma güdüsü vardır. Bu kişiler kendilerine zorlu hedefler koyarak, amaçları doğrultusunda risk almayı sevmektedirler.
2. **Güç Kazanma İhtiyacı:** İnsanlar elde ettikleri başarının taçlandırılarak kalıcı olmasını ve güç elde ederek etrafındaki insanları kendi etkisi altına almak istemektedirler.
3. **İlişki Kurma İhtiyacı:** İnsanlar sosyal varlıklardır. Bir gruba girmeyi ve sosyal ilişkiler kurmayı istemektedirler. Sıkı dostluklara ve samimiyete ihtiyaç duymaktadırlar.

1.10.6. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un geliştirdiği teori bir süreç teorisi dir. Süreç kuramı, çalışanların kişilik özelliklerine göre iş tatmini düzeylerinin farklı olabileceğini öne sürmektedir. Süreç teorilerinden ilki olan beklenti kuramı motivasyon teorileri arasında önemli bir yere sahiptir.

Victor Vroom'un beklenti teorisi; çalışanların göstermiş oldukları performans ve çabanın ödüllendirilmesi üzerine çalışmaktadır. Çalışanlara sunulan ödüller olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Olumlu olan ödüller çalışanın motivasyonunu yükselteceği gibi olumsuz olan ödüller de çalışanın motivasyonunu düşürecek tir. Vroom'un yaklaşımına göre insanların iş hayatında motive olabilmesi için yapacağı işe olan güveninin artması ve ulaşmak istediği hedefe inanması gereklidir. Eğer birey işine değer veriyorsa göstermiş olduğu çabaya bağlı olarak hedefe daha rahat ulaşacaktır. Victor Vroom'un beklenti teorisine göre değerlik, araçsallık ve beklenti olmak üzere bu üç alt başlık bireyin motivasyonunu etkileyen durumlardır. Değerlik, kişinin işinin sonucuna göstermiş olduğu değer düzeyidir. Aslında yaptđđı işin sonucuna göstermiş olduğu duygu düzeyi de denilebilmektedir. Kişi işinin sonucuna olumlu bakıyorsa işine karşı göstermiş olduğu motivasyonu artacaktır (nen ve Kanayran, 2015).

1.10.7. Alderfer'in ERG Kuramı

Literatürde yer alan ERG teorisi, Maslow'un fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirmeden oluşan ihtiyaçlar hiyerarşisi basamaklarını kullanarak daha basit şekliyle bir güdüleme kuramı geliştirmiştir. Alderfer'in ERG kuramına göre insanların üç temel ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçlar en temelden başlayarak şöyle sıralanmaktadır; varlık ihtiyacı, ilişkili olma ihtiyacı, büyüme ihtiyacıdır. Alderfer'in geliştirdiği ERG kuramının ana fikri Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin temeliyle aynı konuyu ifade etmektedir. Bu kurama göre ilk olarak en alt düzeydeki ihtiyaçlar giderildikten sonra üst düzeydeki ihtiyaçlar karşılanmalıdır (oban ve zdemir, 2020).

1.10.7.1 Varlık İhtiyaçları

İnsanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için fizyolojik ihtiyaçları vardır. Bu fizyolojik ihtiyaçlar yeme-içme ve güvenlik-koruma ihtiyaçlarını içermektedir. Bu

ihtiyaçların temelinde insanın yaşamını sürdürülebileceği gereksinimler yer almaktadır (Çoban ve Özdemir, 2020).

1.10.7.2. İlişkili Olma İhtiyacı

İlişki ihtiyacı, kişinin çevresindeki kişilerle iletişim kurabilme ve sosyal olma ihtiyaçlarını içermektedir. Kişi iletişim kurarak duygu ve düşüncelerini paylaştıkça tatmin düzeyi de artacaktır. İlişki ihtiyacı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan sevgi ve ait olma gereksinimlerini kapsamaktadır (Çoban ve Özdemir, 2020).

1.10.7.3. Gelişme İhtiyaçları

Gelişme ihtiyaçları Maslow'un en üst basamaktaki kendini geliştirme ilkesi ile örtüşmektedir. Bu kurama göre kişi yaratıcı ve üretken olarak verilen görevleri tamamlayıp içsel tatminini gerçekleştirmektedir (Çoban ve Özdemir, 2020).

Alderfer'in ERG Teorisi her ne kadar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzese de farklı yönleri de vardır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde alt basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan bir üst basamaktaki ihtiyaca geçilmezken ERG teorisinde ise alt basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan bir üst basamaktaki ihtiyaca geçilebilmektedir. Bunun tam tersi olarak kişi bir üst basamaktaki ihtiyacı karşılayınca bir alt basamağa da gerileyebilmektedir. ERG Teorisi'nin bir diğer farklı yönü ise ihtiyaçlar basamaklarının sıralaması kişilerin isteğine bağlı olarak değişebilmektedir. ERG modelinde kişilerin kültürel yapılarına ve çevresel koşullarına göre ihtiyaçlarının sıralaması farklı olabilmektedir (Tekin ve Görgülü, 2018).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve analizi ile bulgular, tartışma ve yoruma ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada İzmir ili merkezde kamu ilköğretim ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye, ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi hedeflendiğinden, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel araştırma modeli iki veya daha fazla nicel değişken arasındaki ilişkinin olup olmadığına ve ne düzeyde bir ilişki olduğuna dair karar verebilmek için veri toplama işlemidir (Gay ve Airasian, 2000; Akt. Arslan, 2008). İlişkisel araştırma modelleri sebep sonuç ilişkisini göstermezler.

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu çalışmanın hedef evreni, 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında İzmir il merkezindeki Konak, Karabağlar, Karşıyaka, Bornova, Bayraklı ve Gazimir ilçelerinde bulunan toplamda 9601 öğretmen, örnekleme 365 öğretmen oluşturmaktadır. Evrendeki öğretmen sayılarına ilişkin veriler İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Hizmetleri Bürosu (2020)'nun verilerinden alınmıştır. Hedef evrene ulaşmadaki zorluk, maliyet ve zaman sınırlılığı bakımından örneklem alma yoluna gidilecektir. Araştırmanın örneklem grubunun seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi esas alınmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

n:365		n	%
Cinsiyet	Kadın	239	65,5%
	Erkek	126	34,5%
Medeni Durum	Evli	271	74,2%
	Bekar	94	25,8%
Yaş	22-29	48	13,2%
	30-39	102	27,9%
	40 ve üzeri	215	58,9%
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	49	13,4%
	6-10 yıl	52	14,2%
	11-15 yıl	65	17,8%
	17 yıl ve üzeri	199	54,5%
Mezuniyet Durumu	Lisans	306	83,8%
	Yüksek Lisans	59	16,2%
Çalıştığınız Okul Türü	İlkokul	199	54,5%
	Ortaokul	166	45,5%

Çalışmamıza 365 öğretmen dahil edilmiştir. Tablo 3.1’de bağımsız değişkenler araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde 365 kişiden 239’unun (%65,5) kadın, 126’nın (%34,5) erkek olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre bakıldığında öğretmenlerin 271’i (%74,2) evli, 94’ü (%25,8) bekar. Öğretmenlerin yaş grupları incelendiğinde 22-29 yaş arası 48(%13,2), 30-39 yaş arası 102(%27,9), 40 yaş ve üzeri 215(%58,9) kişi sayısını oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde 1-5 yıl arası 49 (%13,4) katılımcı, 6-10 yıl arası 52 (%14,2) katılımcı, 11-16 yıl arası 65 (%17,8) katılımcı, 17 yıl ve üzeri 199 (%54,5) katılımcı oluşturmaktadır. Öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre dağılımları incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin sayısı 306 (%83,8), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin sayısı 59’unu(%16,2) oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin

görev yaptıkları okul türü incelendiğinde 199’u (%54,5) ilkokulda, 116’sı (%45,5) ortaokulda çalışmaktadır.

2.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Ölçeklerin ilkokul ve ortaokullarda uygulanabilmesi için İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (EK 2) Örneklemede yer alan okulların müdürleri ile görüşülüp alınan izinler doğrultusunda ölçek Google form üzerinden öğretmenler tarafından doldurulmuştur. Ölçekler 2020-2021 Öğretim yılının ikinci döneminde Mart-Mayıs ayları arasında üç aylık bir dönemde uygulanıp toplanmıştır.

2.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin tespit edilmesine yönelik, cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, mezuniyet durumu ve çalışılan okul türü soruları yer almaktadır. İkinci kısımda duygusal zeka soruları -, üçüncü bölümde pozitif psikolojik sermaye algılarına ilişkin maddeler ve dördüncü bölümde iş tatminini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. İzleyen başlıklarda ölçekler hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.4.1. Duygusal Zeka Ölçeği

Duygusal zeka ölçeği, bireyin duygusal yeterliklerini ölçmek amacıyla Petrides ve Furnham (2001) tarafından geliştirilmiş olan Duygusal Zekâ Özellik Ölçeği, 20 maddeden oluşan yedili likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin “Duygusal”, “Sosyallık”, “İyi oluş” ve “Öz kontrol” olarak dört alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Deniz, Özer ve Işık (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yüksek oluşu duygusal zeka özelliği yeterliliği açısından yüksek oluşuna, düşük puanların ise duygusal zeka özelliği yeterlikleri açısından az oluşuna işaret etmektedir. Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı .81, test tekrar test güvenilirlik katsayısı da .86 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında ölçeğin toplam duygusal zeka puanı için iç tutarlılık katsayısı .77 olarak belirlenmiştir.

2.4.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 6 boyut ve toplamda 26 maddeden oluşmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin boyutları ise özyeterlilik (1-4. Madde), iyimserlik (5-9. Madde), güven (10-13. Madde), dışadönük(14-18. Madde), psikolojik dayanıklılık(19-23. Madde), umut (24-26. Madde) olarak belirlenmiştir. Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen ölçeğe ait geçerlik çalışmaları sonucunda açımlayıcı faktör analizi için ölçeğin KMO değeri .91; barlett testi .00 (p Ölçek 5’li likert tipindedir ve soldan sağa doğru “tamamen katılıyorum”, “çoğunlukla katılıyorum”, “kararsızım”, “az katılıyorum”, “hiç katılmıyorum” olarak derecelendirilmiştir.

2.4.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Araştırmalarda en yaygın biçimde kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden yararlanılmıştır. Formda ölçeğin kısa formu olarak belirtilen 20 soru kullanılmıştır. Ölçeği Hacettepe Üniversitesinden Güliz ve Deniz Gökçora (2005) Türkçeye çevirmiş ve diğer dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek uygulanması uygun görülmüştür. Minnesota İş Tatmin Ölçeği güvenilirliği ve geçerliliği yüksek olan ölçeklerden biridir. Yapılan çalışmalarda Baycan (1985) alpha değerini 0,77 bulurken, güvenilirlik değerini ise Özdayı (1990)’da 0,87 olarak tespit etmiştir. Ölçekte iç unsurlar Herzberg’in güdüleyici faktörlerini, dış unsurlar ise hijyen faktörlerini temsil etmektedir. Ölçekteki 20 sorunun 12’si iç faktör, 8’i ise dış faktörleri değerlendirmek amacıyla sorulmuştur. Likert tipi ölçek kullanılarak sorulara “Hiç memnun değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum ve Çok Memnunum” olarak 5 aşamalı değerlendirme yapılmıştır.

2.5. Verilerin Güvenirliği

Cronbach’s Alpha güvenirliliğın geçerlik değerlerinin; $.00 \leq \alpha < .40$ ölçek güvenilir değil, $.40 \leq \alpha < .60$ ölçek düşük güvenilirlikte, $.60 \leq \alpha < .80$ ölçek oldukça güvenilir, $.80 \leq \alpha < 1.00$ ölçek yüksek derecede güvenilir olarak kabul görmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Kullanılan bu araştırma bağlamında ulaşılan güvenirlilik değerleri Tablo3.2’ de verilmiştir.

Tablo 2. Cronbach's Alpha Sonuçları

Cronbach's Alpha	
Duygusal Zeka Ölçeği	0,682
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,921
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	0,903
Cronbach's Alpha: Güvenilirlik katsayısı	

Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirliklerinin test edilmesi için yapılan “Cronbach's Alpha Testi” sonuçlarına göre duygusal zekâ ölçeği ölçeğinde yer alan verilerin Cronbach's Alpha Test istatistiği iç tutarlılık katsayısı 0,682 olarak tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha test sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği oldukça güvenilirdir.

Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirliklerinin test edilmesi için yapılan “Cronbach's Alpha Testi” sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği ölçeğinde yer alan verilerin Cronbach's Alpha Test istatistiği iç tutarlılık katsayısı 0,921 olarak tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha test sonucuna göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirliklerinin test edilmesi için yapılan “Cronbach's Alpha Testi” sonuçlarına göre Minnesota iş tatmini ölçeği ölçeğinde yer alan verilerin Cronbach's Alpha Test istatistiği iç tutarlılık katsayısı 0,903 olarak tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha test sonucuna göre Minnesota iş tatmini ölçeği yüksek derecede güvenilirdir.

2.6. VERİLERİN ANALİZİ VE ÇÖZÜMLENMESİ

Verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bunun için verilerin normallik analizinde; öncelikle Kolmogorov-Simironov Testi uygulanmış olup test sonuçlarına göre verilerin normallik varsayımı göstermediği anlaşılmış olup normallik varsayımı için başka bir belirteç olan çarpıklık ve basıklık katsayıları değerlendirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları ± 3 aralığında ise, dağılımın normallik varsayımını karşıladığı kabul edilir (Arslan, 2015). Her bir ölçek ve alt boyutu için bu değerler +3 ve -3 arasında değerler almıştır (Ural

ve Kılıç'a (2013) göre değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0,29 arasında olması durumunda zayıf veya düşük, 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta, 0,65-0,84 arasında olması durumunda kuvvetli veya yüksek, 0,85-1 arasında olması durumunda ise çok kuvvetli veya çok yüksek şeklinde yorumlanır. (Ural ve Kılıç, 2013:245)

Ayrıca araştırma örnekleminin 365 katılımcıdan oluşması da parametrik test yöntemlerinin kullanılmasına olanak sağlamaktadır. Verilerin homojenliği için ise, Levene Test yapılmıştır. Tablo 3.3'de verilerin normallğine ilişkin sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Normallik Testlerine İlişkin Sonuçlar

	Kolmogorov-Smirnov			Çarpıklık	Basıklık
	İstatistik	df	p		
Duyusal Zeka Ölçeği	0,094	365	<0,001	1,049	1,231
İyi Oluş Alt Boyutu	0,120	365	<0,001	-0,933	1,095
Öz Kontrol Alt Boyutu	0,108	365	<0,001	0,804	1,001
Duygusal Alt Boyutu	0,087	365	<0,001	0,659	0,338
Sosyallik Alt Boyutu	0,141	365	<0,001	0,485	0,822
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,081	365	<0,001	-0,718	0,386
Özyeterlilik Alt Boyutu	0,156	365	<0,001	-0,712	0,659
İyimserlik Alt Boyutu	0,110	365	<0,001	-0,678	0,168
Güven Alt Boyutu	0,280	365	<0,001	-1,022	-0,115
Dışadönüklük Alt Boyutu	0,124	365	<0,001	-0,866	1,060
Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutu	0,121	365	<0,001	-0,808	1,200
Umut Puan Alt Boyutu	0,142	365	<0,001	-1,462	1,732
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	0,068	365	<0,001	-0,398	0,130
İçsel Tatmin Alt Boyutu	0,062	365	0,002	-0,463	0,084
Dışsal Tatmin Alt Boyutu	0,069	365	<0,001	-0,327	-0,039
Df: Serbestlik derecesi					

İstatistiksel analiz SPSS 22.0 (Statistical Programme Social Sciences) paket programı ile yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde nicel veriler için frekansları ve yüzdeleri verilmiştir. Nicel veriler için verilerin normallik varsayımını sağlaması sebebiyle tanımlayıcı istatistiksel metotlardan ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ölçekler için iki gruptan oluşan cinsiyet, medeni durum, mezuniyet durumu ve çalışılan okul

türü için duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri ölçekleri ve alt boyutlarından alınan puanlar için parametrik test olan bağımsız örneklem t testi ile değerlendirilmiştir. Üç ve üzeri gruptan oluşan yaş ve mesleki kıdem için duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri ölçekleri ve alt boyutlarından alınan puanlar için parametrik test olan varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir. ANOVA testi sonucu anlamlı bulunan verilerin çoklu karşılaştırmasında Tukey (HSD) testi uygulanmıştır. Duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri ölçekleri ve alt boyutlarından arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği cronbach alpha katsayısı ile değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin duygusal zekalarının, pozitif psikolojik sermayesini ve iş tatminlerini tahmin etmek amacıyla tek değişkenli lineer regresyon analizi uygulanmıştır. Tüm istatistiksel hesaplamalar, %95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerden veri toplama araçlarıyla toplanan verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular, araştırmanın amacı ve alt amaçlarına uygun bir biçimde tablolaştırarak verilmiş ve betimlenerek yorumlanmıştır.

3.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın birinci alt probleminde, “Öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada ortaöğretim öğretmenlerinin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri düzeylerini tespit etmek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır.

Öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri düzeylerine ait bulgular tablo 4.1. de gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatminleri Düzeylerine İlişkin Bulgular

	Soru Sayısı	n	\bar{X}	SS
Duygusal Zeka Ölçeği	20	365	4,08	0,59
İyi Oluş	4	365	5,53	1,01
Öz Kontrol	4	365	3,46	0,90
Duygusallık	4	365	3,02	1,23
Sosyallik	4	365	4,15	0,77
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	26	365	4,39	0,39
Öz yeterlilik	4	365	4,45	0,47
İyimserlik	5	365	4,10	0,64
Güven	4	365	4,70	0,37
Dışadönüklük	5	365	4,43	0,50
Psikolojik Dayanıklılık	5	365	4,37	0,52
Umut	3	365	4,38	0,56
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	20	365	3,88	0,58
İçsel Tatmin	12	365	4,05	0,55
Dışsal Tatmin	8	365	3,63	0,72

\bar{X} : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma

Elde edilen analiz sonucunda, öğretmenlerin duygusal zeka özelliği ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $4,08 \pm 0,59$ olarak orta düzeyde bulunmuştur. Duygusal zeka özelliği ölçeği alt boyutları olan iyi oluş alt boyutundan alınan puan ortalaması $5,53 \pm 1,01$, öz kontrol alt boyutundan alınan puan ortalaması $3,46 \pm 0,90$, duygusallık alt boyutundan alınan puan ortalaması $3,02 \pm 1,23$ ve sosyallik alt boyutundan alınan puan ortalaması $4,15 \pm 0,77$ bulunmuştur.

Çalışma dahilindeki öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $4,39 \pm 0,39$ katılıyorum düzeyinde bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği bileşenlerinden olan öz yeterlilik bileşeninden alınan puan ortalaması $4,45 \pm 0,47$, iyimserlik bileşeninden alınan puan ortalaması $4,10 \pm 0,64$, güven bileşeninden alınan puan ortalaması $4,70 \pm 0,37$, dışadönüklük bileşeninden alınan puan ortalaması $4,43 \pm 0,50$, psikolojik dayanıklılık bileşeninden alınan puan ortalaması $4,37 \pm 0,52$ ve umut bileşeninden alınan puan ortalaması $4,38 \pm 0,56$ bulunmuştur.

Öğretmenlerin Minnesota iş tatmini ölçeğinden aldıkları puan ortalaması $3,88\pm 0,58$ olarak orta düzeyde bulunmuştur. Minnesota iş tatmini ölçeği alt boyutları olan içsel tatmin alt boyutundan alınan puan ortalaması $4,05\pm 0,55$ dışsal tatmin alt boyutundan alınan puan ortalaması $3,63\pm 0,72$ bulunmuştur.

3.2. İKİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın ikinci alt probleminde, “Öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri düzeylerine okul ait bulgular Tablo 4.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi

	Kadın (n:239)		Erkek (n:126)		t	p
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Duygusal Zeka Ölçeği	4,03	0,53	4,17	0,69	-2,028	0,044
İyi Oluş	5,57	1,01	5,45	1,02	1,102	0,271
Öz Kontrol	3,37	0,87	3,62	0,95	-2,549	0,011
Duygusallık	2,91	1,20	3,24	1,26	-2,468	0,014
Sosyallık	4,12	0,77	4,21	0,79	-1,152	0,250
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,39	0,37	4,40	0,42	-0,289	0,773
Öz yeterlilik	4,44	0,48	4,47	0,45	-0,737	0,462
İyimserlik	4,08	0,62	4,14	0,66	-0,939	0,349
Güven	4,73	0,35	4,64	0,40	2,160	0,032
Dışadönüklük	4,42	0,49	4,44	0,50	-0,269	0,788
Psikolojik Dayanıklılık	4,35	0,50	4,41	0,57	-1,019	0,309
Umut	4,40	0,57	4,35	0,54	0,874	0,382
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	3,92	0,56	3,81	0,62	1,731	0,084
İçsel Tatmin	4,09	0,52	3,97	0,60	1,963	0,050
Dışsal Tatmin	3,66	0,71	3,57	0,75	1,221	0,223

\bar{X} : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma, t: student t test istatistiği

Tablo 4.2.'de yer verilen analiz sonucunda, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir.

Erkek katılımcıların duygusal zeka ölçeği ($t=-2,028$; $p=0,044$), duygusal zeka ölçeği öz kontrol alt boyutu ($t=-2,549$; $p=0,011$) ve duygusallık alt boyutundan ($t=-2,468$; $p=0,014$) aldıkları puan, kadın katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek ($t=-2,160$; $p=0,032$) bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıları duygusal zeka ölçeğinin diğer alt boyutlarından aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Kadın katılımcıları pozitif psikolojik sermaye güven bileşeninden ($t=2,160$; $p=0,032$) aldıkları puan erkek katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıları pozitif psikolojik sermaye

ölçeği ve diğer bileşenlerinden aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıları Minnesota iş tatmini ölçeği ile içsel tatmin ve dışsal tatmin alt boyutlarından aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

3.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın üçüncü alt problemde, “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, duygusal zeka ve iş tatminleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye, duygusal zeka ve iş tatmin düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri düzeylerine okul ait bulgular Tablo 4.3.’de gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi

	Evli		Bekar		t	p
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Duygusal Zeka Ölçeği	4,10	0,56	4,02	0,67	1,146	0,253
İyi Oluş	5,56	1,00	5,45	1,05	0,903	0,367
Öz Kontrol	3,47	0,87	3,41	1,01	0,579	0,563
Duygusallık	3,03	1,20	3,02	1,30	0,067	0,947
Sosyallik	4,20	0,75	4,01	0,83	2,112	0,035
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,40	0,39	4,38	0,40	0,296	0,767
Öz yeterlilik	4,43	0,49	4,49	0,40	-1,193	0,234
İyimserlik	4,12	0,64	4,06	0,63	0,776	0,438
Güven	4,70	0,38	4,71	0,36	-0,285	0,776
Dışadönüklük	4,43	0,49	4,43	0,50	-0,126	0,900
Psikolojik Dayanıklılık	4,38	0,50	4,36	0,59	0,360	0,719
Umut	4,41	0,49	4,31	0,73	1,166	0,246
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	3,88	0,55	3,89	0,67	-0,080	0,936
İçsel Tatmin	4,04	0,52	4,05	0,64	-0,137	0,891
Dışsal Tatmin	3,63	0,70	3,63	0,80	-0,003	0,998

\bar{X} : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma, t: student t test istatistiği

Tablo 4.3.'de yer verilen analiz sonucunda medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir.

Evli katılımcıları duygusal zeka ölçeği sosyallik alt boyutundan ($t=2,112$; $p=0,035$) aldıkları puan bekar katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre katılımcıların duygusal zeka ölçeği ve diğer alt boyutlarından aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$)

Medeni durum değişkenine göre katılımcıları pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile bileşenlerinden aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Medeni durum değişkenine göre katılımcıları Minnesota iş tatmini ölçeği ile içsel tatmin ve dışsal tatmin alt boyutlarından aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

3.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın dördüncü alt probleminde, “duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri düzeylerine okul ait bulgular Tablo 4.4.’de gösterilmiştir

Tablo 7. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi

	22-29 yaş ^a		30-39 yaş ^b		40 yaş ve üzeri ^c		F	p	Çoklu Karşılaştırma
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
Duygusal Zeka Ölçeği	4,11	0,77	4,12	0,61	4,05	0,54	0,570	0,566	-
İyi Oluş	5,10	1,11	5,45	0,86	5,67	1,03	6,889	0,001	c>a
Öz Kontrol	3,56	1,07	3,53	0,91	3,40	0,86	1,077	0,342	-
Duygusallık	3,33	1,34	3,12	1,33	2,91	1,14	2,861	0,059	-
Sosyallik	4,11	0,92	4,21	0,80	4,13	0,73	0,376	0,687	-
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,25	0,42	4,30	0,42	4,47	0,34	10,946	<0,001	c> a ve b
Öz yeterlilik	4,32	0,45	4,31	0,56	4,54	0,40	10,773	<0,001	c> a ve b
İyimserlik	3,95	0,68	3,93	0,73	4,21	0,55	8,681	<0,001	c> a ve b
Güven	4,66	0,38	4,61	0,41	4,75	0,34	6,040	0,003	c>b
Dışadönüklük	4,28	0,56	4,37	0,52	4,49	0,46	4,390	0,013	c>a
Psikolojik Dayanıklılık	4,22	0,61	4,31	0,54	4,44	0,49	4,766	0,009	c>a
Umut	4,14	0,78	4,35	0,53	4,45	0,50	6,465	0,002	c>a
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	3,75	0,62	3,75	0,61	3,97	0,54	6,571	0,002	c>a ve b
İçsel Tatmin	3,87	0,61	3,91	0,56	4,15	0,51	10,196	<0,001	c>a ve b
Dışsal Tatmin	3,57	0,76	3,51	0,79	3,70	0,68	2,399	0,092	-

\bar{X} : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma, F: varyans testi istatistik değeri, post hoc test: Tukey (HSD) test.

Tablo 4.4.'de yer verilen analiz sonucunda yaş değişkenine göre öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri açısından farklılık olup olmadığı varyans analizi ile analiz edilmiştir.

Yaş gruplarına göre duygusal zeka özelliği ölçeği ($F=0,570$; $p=0,566$), öz kontrol alt boyutundan ($F=1,077$; $p=0,342$), duygusallık alt boyutundan ($F=2,861$; $p=0,059$) ve sosyallik alt boyutundan ($F=0,376$; $p=0,687$) alınan puanlar açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Kırk yaş ve üzeri katılımcıların iyi oluş alt boyutlarından aldıkları puan 20-29 yaş katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Yaş gruplarına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ($F=10,946$; $p=<0,001$), öz yeterlilik bileşeninden ($F=10,773$; $p=<0,001$), iyimserlik bileşeninden ($F=8,681$; $p=<0,001$), güven bileşeninden ($F=6,040$; $p=<0,001$), dışadönüklük bileşeninden ($F=4,390$; $p=<0,001$), psikolojik bileşeninden ($F=4,766$; $p=<0,001$) ve umut bileşeninden ($F=10,946$; $p=<0,001$) alınan puanlar açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağı Posthoc Tukey (HSD) testleri ile değerlendirildiğinde, kırk yaş ve üzeri katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden, öz yeterlilik bileşeninden ve iyimserlik bileşeninden aldıkları puan 22-29 yaş ve 30-39 yaş katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Kırk yaş ve üzeri katılımcıların güven bileşeninden aldıkları puan 30-39 yaş katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Kırk yaş ve üzeri katılımcıların dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut bileşenlerinden aldıkları puan 20-29 yaş katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Yaş gruplarına göre Minnesota iş tatmini ölçeği ($F=6,57$; $p=0,002$) ve içsel tatmin alt boyutundan ($F=10,196$; $p=<0,001$) alınan puanlar açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağı Posthoc Tukey (HSD) testleri ile değerlendirildiğinde, kırk yaş ve üzeri katılımcıların Minnesota iş tatmini ölçeği ve içsel tatmin alt boyutundan aldıkları puan 20-29 yaş ve 30-39 yaş katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Yaş gruplarına göre dışsal tatmin alt

boyutundan ($F=2,399$; $p=0,092$) alınan puanlar açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

3.5. BEŞİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın beşinci alt probleminde, “Öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri düzeylerine okul ait bulgular Tablo 4.5.’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeyleri analizi

	1-5 yıl ^a		6-10 yıl ^b		11-16 yıl ^c		17 ve üstü ^d		F	p	Çoklu Karşılaştırma
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS			
	Duygusal Zeka Ölçeği	4,04	0,66	4,15	0,72	4,08	0,60	4,07			
İyi Oluş	5,24	1,14	5,39	1,00	5,52	0,80	5,64	1,03	2,537	0,057	-
Öz Kontrol	3,42	0,93	3,54	1,03	3,53	0,88	3,42	0,87	0,452	0,716	-
Duygusallık	3,16	1,20	3,05	1,52	3,00	1,26	2,99	1,14	0,255	0,858	-
Sosyallik	4,04	0,93	4,30	0,82	4,21	0,80	4,12	0,71	1,283	0,280	-
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,30	0,41	4,33	0,45	4,29	0,40	4,47	0,35	5,517	0,001	d > a ve c
Öz yeterlilik	4,34	0,43	4,37	0,55	4,32	0,53	4,54	0,41	5,977	0,001	d > a ve c
İyimserlik	4,03	0,71	4,02	0,75	3,92	0,65	4,20	0,56	3,885	0,009	d > c
Güven	4,64	0,39	4,69	0,37	4,61	0,42	4,75	0,35	3,061	0,028	d > c
Dışadönüklük	4,34	0,54	4,37	0,61	4,34	0,44	4,49	0,46	2,579	0,053	-
Psikolojik Dayanıklılık	4,27	0,59	4,30	0,56	4,29	0,52	4,45	0,49	2,755	0,042	d > a, b ve c
Umut	4,23	0,80	4,31	0,57	4,37	0,49	4,44	0,50	2,163	0,092	-
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	3,82	0,62	3,92	0,56	3,65	0,57	3,96	0,56	5,232	0,002	d > c
İçsel Tatmin	3,90	0,59	4,08	0,54	3,82	0,51	4,15	0,53	7,522	<0,001	d > a ve c
Dışsal Tatmin	3,71	0,76	3,68	0,71	3,38	0,75	3,68	0,70	3,153	0,025	d > c

\bar{X} : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma, F: varyans testi istatistik değeri, post hoc test: Tukey (HSD) test.

Tablo 4.5.'de yer verilen analiz sonucunda mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri açısından farklılık olup olmadığı varyans analizi ile analiz edilmiştir.

Mesleki kıdem gruplarına göre duygusal zeka özelliği ölçeği ($F=0,372$; $p=0,773$), iyi oluş alt boyutundan ($F=2,537$; $p=0,057$), öz kontrol alt boyutundan ($F=0,452$; $p=0,716$), duygusallık alt boyutundan ($F=0,225$; $p=0,858$) ve sosyallik alt boyutundan ($F=0,1,283$; $p=0,280$) alınan puanlar açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Mesleki kıdem gruplarına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ($F=5,517$; $p<0,001$), öz yeterlilik bileşeninden ($F=5,977$; $p<0,001$), iyimserlik bileşeninden ($F=3,885$; $p=0,009$), güven bileşeninden ($F=3,061$; $p=0,0028$), dışadönüklük bileşeninden ($F=2,579$; $p=0,053$), psikolojik dayanıklılık bileşeninden ($F=2,755$; $p=0,042$) ve umut bileşeninden ($F=2,163$; $p=0,092$) alınan puanlar açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılıkların kaynağı posthoc tukey (HSD) testleri ile değerlendirildiğinde, 17 yıl ve üstü süre mesleki kıdeme sahip katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden ve öz yeterlilik bileşeninden aldıkları puan 1-5 ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. On yedi yıl ve üstü süre mesleki kıdeme sahip katılımcıların iyimserlik bileşeni ve güven bileşeninden aldıkları puan 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. On yedi yıl ve üstü süre mesleki kıdeme sahip katılımcıların psikolojik dayanıklılık bileşeninden aldıkları puan 1-5 yıllık, 6-10 yıllık ve 11-16 yıllık mesleki kıdeme sahip katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdem gruplarına göre bileşeninden ($F=2,579$; $p=0,053$) ve umut bileşeninden ($F=2,163$; $p=0,092$) alınan puanlar açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

3.6. ALTINCI ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın altıncı alt probleminde, “Öğretmenlerin p duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeyleri mezuniyet durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin mezuniyet durumu değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri düzeylerine okul ait bulgular Tablo 4.6.'de gösterilmiştir.

Tablo 9. *Öğretmenlerin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi*

	Lisans		Yüksek Lisans		t	p
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Duygusal Zeka Ölçeği	4,08	0,58	4,08	0,67	-0,017	0,986
İyi Oluş	5,50	1,02	5,68	0,96	-1,255	0,210
Öz Kontrol	3,49	0,90	3,30	0,90	1,443	0,150
Duygusallık	3,04	1,25	2,94	1,13	0,535	0,593
Sosyallık	4,13	0,76	4,24	0,85	-0,991	0,322
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	4,40	0,39	4,39	0,36	0,554	0,580
Öz yeterlilik	4,46	0,48	4,43	0,43	-0,003	0,998
İyimserlik	4,10	0,65	4,11	0,56	0,317	0,752
Güven	4,72	0,38	4,68	0,35	0,252	0,801
Dışadönüklük	4,42	0,50	4,44	0,49	1,183	0,238
Psikolojik Dayanıklılık	4,39	0,51	4,36	0,57	0,575	0,566
Umut	4,40	0,52	4,36	0,74	-0,133	0,894
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	3,91	0,57	3,74	0,62	1,968	0,049
İçsel Tatmin	4,08	0,55	3,90	0,57	2,255	0,025
Dışsal Tatmin	3,65	0,71	3,51	0,80	1,362	0,174

\bar{X} : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma, t: student t test istatistiği

Tablo 4.6.'da yer verilen analiz sonucunda mezuniyet durumu değişkenine göre öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir.

Mezuniyet durumu değişkenine göre katılımcıları duygusal zeka ölçeği ile alt boyutlarından aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Mezuniyet durumu değişkenine göre katılımcıları pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile bileşenlerinden aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Lisans mezunu katılımcıları Minnesota iş tatmini ölçeği ($t=1,968$; $p=0,049$) ve içsel tatmin alt boyutundan ($t=2,255$; $p=0,025$) aldıkları puan yüksek lisans mezunu katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Mezuniyet durumu değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutundan aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Mezuniyet durumu değişkenine göre katılımcıları Minnesota iş tatmini ölçeği ile içsel tatmin ve dışsal tatmin alt boyutlarından aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

3.7. YEDİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın yedinci alt probleminde, “Öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmin düzeyleri çalışılan okul türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin çalışılan okul türü değişkenine göre duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri düzeylerine okul ait bulgular Tablo 4.7.’de gösterilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye Ve İş Tatmin Düzeyleri Analizi

	İlkokul		Ortaokul		t	p
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS		
Duygusal Zeka Ölçeği	4,07	0,58	4,08	0,61	-0,248	0,804
İyi Oluş	5,49	1,01	5,57	1,01	-0,740	0,460
Öz Kontrol	3,46	0,94	3,46	0,86	-0,003	0,998
Duygusallık	3,06	1,23	2,98	1,22	0,673	0,501
Sosyallık	4,13	0,76	4,17	0,80	-0,454	0,650
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	1,60	0,37	1,61	0,41	-0,345	0,730
Öz yeterlilik	1,54	0,44	1,57	0,50	-0,636	0,525
İyimserlik	1,90	0,63	1,89	0,65	0,127	0,899
Güven	1,28	0,36	1,32	0,38	-1,149	0,251
Dışadönüklük	1,58	0,49	1,56	0,50	0,566	0,572
Psikolojik Dayanıklılık	1,61	0,49	1,64	0,56	-0,506	0,613
Umut	1,60	0,47	1,64	0,65	-0,617	0,538
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	3,93	0,56	3,82	0,60	1,903	0,058
İçsel Tatmin	4,09	0,55	4,00	0,55	1,581	0,115
Dışsal Tatmin	3,70	0,69	3,55	0,76	2,001	0,046

\bar{X} : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma, t: student t test istatistiği

Tablo 4.7.'de yer verilen analiz sonucunda çalışılan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir.

Çalışılan okul türü değişkenine göre katılımcıları duygusal zeka ölçeği ile alt boyutlarından aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışılan okul türü değişkenine göre katılımcıları pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile bileşenlerinden aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

İlkokulda çalışan katılımcıları Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutundan ($t=2,001$; $p=0,046$) aldıkları puan ortaokulda çalışan katılımcılara oranla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Çalışılan okul türü

değişkenine göre katılımcıların Minnesota iş tatmini ölçeği ve Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutundan aldıkları puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

3.8. SEKİZİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın sekizinci alt probleminde, “Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile Minnesota iş tatmini ölçeği arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve bileşenleri ile Minnesota iş tatmini ölçeği ve alt boyutları arası ilişki düzeyini göstermek üzere pearson korelasyon analizleri yapılmış ve analiz sonunda elde edilen bulgular tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini Arası İlişki

		Minnesota İş Tatmini ölçeği	İçsel Tatmin Alt Boyutu	Dışsal Tatmin Alt Boyutu
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	r	0,397*	0,427*	0,306*
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Öz Yeterlilik	r	0,272*	0,308*	0,192*
	p	<0,001	<0,001	<0,001
İyimserlik	r	0,320*	0,314*	0,281*
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Güven	r	0,222*	0,257*	0,150*
	p	<0,001	<0,001	0,004
Dışadönüklük	r	0,283*	0,313*	0,209*
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Psikolojik Dayanıklılık	r	0,311*	0,343*	0,231*
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Umut	r	0,375*	0,402*	0,291*
	p	<0,001	<0,001	<0,001

r: pearson korelasyon katsayısı. İstatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur*.

Tablo 4.8’deki, pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, “Minnesota iş tatmini ölçeği” ile “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” ($r:0,397$ $p:<0,001$), “iyimserlik bileşeni” ($r:-$

0,320 p:<0,001), “psikolojik dayanıklılık bileşeni” (r:0,311 p:<0,001), ve “umut bileşeni” (r:0,375 p:<0,001), arasında orta derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. “Minnesota iş tatmini ölçeği” ile “öz yeterlilik bileşeni” (r:0,272 p:<0,001), “güven bileşeni” (r:0,222 p:<0,001) ve “dışadönüklük bileşeni” (r:0,283 p:<0,001) arasında düşük derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Tabloya bakıldığında, “Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu” ile “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” (r:0,427 p:<0,001), “öz yeterlilik bileşeni” (r:0,308 p:<0,001), “iyimserlik bileşeni” (r:0,314 p:<0,001), “dışadönüklük bileşeni” (r:0,313 p:<0,001), “psikolojik dayanıklılık bileşeni” (r:0,343 p:<0,001) ve “umut bileşeni” (r:0,402 p:<0,001) arasında orta derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Ayrıca “Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu” ile “güven bileşeni” (r:0,257 p:<0,001) arasında düşük derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Tabloya bakıldığında, “Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu” ile “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” (r:0,306 p:<0,001), arasında orta derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Ayrıca “Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu” ile “öz yeterlilik bileşeni” (r:0,192 p:<0,001), “iyimserlik bileşeni” (r:0,281 p:<0,001), “güven bileşeni” (r:0,150 p:<0,001) “dışadönüklük bileşeni” (r:0,209 p:<0,001), “psikolojik dayanıklılık bileşeni” (r:0,231 p:<0,001) ve “umut bileşeni” (r:0,291 p:<0,001) arasında düşük derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

3.9. DOKUZUNCU ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın dokuzuncu alt probleminde, “Öğretmenlerin duygusal zeka özelliği ölçeği ile Minnesota iş tatmini ölçeği arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zeka özelliği ölçeği ve alt boyutları ile Minnesota iş tatmini ölçeği ve alt boyutları arası ilişki düzeyini göstermek üzere pearson

korelasyon analizleri yapılmış, ve analiz sonunda elde edilen bulgular tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Duygusal Zeka Özelliği Ve İş Tatmini Arası İlişki

		Minnesota İş Tatmini ölçeği	İçsel Tatmin Alt Boyutu	Dışsal Tatmin Alt Boyutu
Duygusal Zeka Ölçeği	r	0,102	0,057	0,139*
	p	0,052	0,275	0,008
İyi Oluş	r	0,308*	0,305*	0,269*
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Öz Kontrol	r	0,038	0,003	0,073
	p	0,468	0,954	0,165
Duygusallık	r	-0,070	-0,087	-0,041
	p	0,180	0,097	0,433
Sosyallik	r	0,090	0,039	0,135
	p	0,087	0,454	0,010

r: pearson korelasyon katsayısı. İstatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur*.

Tablo 4.9’daki, pearson korelasyon analizlerine bakıldığında sonuçlarına göre, “Minnesota iş tatmini ölçeği” ile “duygusal zeka özelliği ölçeği iyi oluş alt boyutu” (r:0,308 p:<0,001) arasında orta derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. “Duygusal zeka özelliği ölçeği” ve diğer duygusal zeka özelliği ölçeği alt boyutları ile “Minnesota iş tatmini ölçeği” arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

Tabloya bakıldığında, “Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu” ile “duygusal özelliği ölçeği iyi oluş alt boyutu” (r:0,305 p:<0,001) arasında orta derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. Duygusal zeka özelliği ölçeği” ve diğer duygusal zeka özelliği ölçeği alt boyutları ile “Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu” arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

Tabloya bakıldığında, “Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu” ile “duygusal zeka ölçeği” (r:0,139 p:<0,001) arasında düşük derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır. “Minnesota iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutu” ile

“duygusal zeka ölçeği iyi oluş alt boyutu “(r:0,269 p:<0,001) arasında düşük derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.” Diğer duygusal zeka ölçeği alt boyutları ile “Minnesota iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutu” arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

3.10. ONUNCU ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Araştırmanın onuncu alt probleminde, “Öğretmenlerin duygusal zekaları ile pozitif psikolojik sermaye ölçeği arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zeka ölçeği ile pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyutları arası ilişki düzeyini göstermek üzere pearson korelasyon analizleri yapılmış, ve analiz sonunda elde edilen bulgular tablo 4.10’da gösterilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Duygusal Zekaları İle Pozitif Psikolojik Sermaye Arası İlişki

		Duygusal Zeka Ölçeği	İyi Oluş Alt Boyutu	Öz Kontrol Alt Boyutu	Duygusalılık Alt Boyutu	Sosyallik Alt Boyutu
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	r	0,084	0,504*	-0,050	-0,215*	0,095
	p	0,109	<0,001	0,338	<0,001	0,069
Öz Yeterlilik	r	-0,026	0,359*	-0,128	-0,217*	-0,047
	p	0,627	<0,001	0,015	<0,001	0,369
İyimserlik	r	0,040	0,422*	-0,060	-0,245*	0,102
	p	0,450	<0,001	0,253	<0,001	0,052
Güven	r	-0,043	0,330*	-0,153*	-0,233*	-0,019
	p	0,409	<0,001	0,003	<0,001	0,718
Dışadönüklük	r	0,086	0,325*	0,013	-0,130*	0,091
	p	0,100	<0,001	0,810	0,013	0,084
Psikolojik Dayanıklılık	r	0,146*	0,405*	0,035	-0,072	0,124*
	p	0,005	<0,001	0,501	0,170	0,018
Umut	r	0,141*	0,427*	0,016	-0,073	0,121*
	p	0,007	<0,001	0,754	0,165	0,020

r: pearson korelasyon katsayısı. İstatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur*.

Tablo 4.10'daki, pearson korelasyon analizlerine bakıldığında sonuçlarına göre, “duygusal zeka özelliği ölçeği” ile “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” (r:0,084 p:0,109), “öz yeterlilik bileşeni” (r:-0,026 p:0,627), “iyimserlik bileşeni” (r:0,040 p:0,450) ve “güven bileşeni” (r:-0,043 p:0,409), ve “dışadönüklük bileşeni” (r:0,086, p:0,100) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmazken, “duygusal zeka özelliği ölçeği” ile “psikolojik dayanıklılık bileşeni” (r:0,146 p:0,005) ve “umut bileşeni” (r:0,141 p:0,007) arasında düşük derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Tabloya bakıldığında, “iyi oluş alt boyutu” ile “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” (r:0,504 p:<0,001), “öz yeterlilik bileşeni” (r:0,359 p:<0,001), “iyimserlik bileşeni” (r:0,422 p:<0,001), “güven bileşeni” (r:0,330 p:<0,001), “dışadönüklük bileşeni” (r:0,325, p:<0,001), “psikolojik dayanıklılık bileşeni” (r:0,405 p:<0,001) ve “umut bileşeni” (r:0,427 p:<0,001) arasında orta derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Sonuçlara göre, “öz kontrol alt boyutu” ile “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” (r:-0,050 p:0,338), “öz yeterlilik bileşeni” (r:-0,128 p:0,015), “iyimserlik bileşeni” (r:-0,060 p:0,253), “dışadönüklük bileşeni” (r:0,013, p:0,810), “psikolojik dayanıklılık bileşeni” (r:0,035 p:0,501) ve “umut bileşeni” (r:0,016 p:0,754) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmazken, “öz kontrol bileşeni” ile “güven bileşeni” (r:0,153 p:0,003), arasında düşük derecede pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Sonuçlara göre, “duygusallık alt boyutu” ile “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” (r:-0,215 p:<0,001), “öz yeterlilik bileşeni” (r:-0,217 p:<0,001), “güven bileşeni” (r:0,153 p:0,003), “iyimserlik bileşeni” (r:-0,245 p:<0,001) ve “dışadönüklük bileşeni” (r:-0,130, p:0,013) arasında düşük derecede negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki var iken “duygusallık bileşeni” ile “psikolojik dayanıklılık bileşeni” (r:-0,072 p:0,170) ve “umut bileşeni” (r:-0,073 p:0,165) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Sonuçlara göre, “sosyallik alt boyutu” ile “pozitif psikolojik sermaye ölçeği” (r:0,095p:0,069), “öz yeterlilik bileşeni” (r:-0,047 p:0,369), “güven bileşeni” (r:0,102 p:0,052), “iyimserlik alt boyutu” (r:-0,019 p:0,718) ve “dışadönüklük bileşeni” (r:0,091, p:0,084) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmazken, . “Sosyallik alt boyutu” ile

“psikolojik dayanıklılık bileşeni” ($r:0,124$ $p:0,018$) ve “umut bileşeni” ($r:0,121$ $p:0,020$) arasında düşük derecede negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

3.11. On birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Araştırmanın on birinci alt probleminde, “Öğretmenlerin duygusal zekaları ve pozitif psikolojik sermayesleri iş tatminlerini yordamakta mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve Minnesota iş tatmini ölçeği bağımlı değişken olarak duygusal zeka ölçeği ise bağımsız değişken olarak alınmış ve lineer regresyon analizi uygulanmış ve analiz sonunda elde edilen bulgular tablo 4.11 ve 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 14. Pozitif Psikolojik Sermayesi Ölçeği İçin Tek Değişkenli Lineer Regresyon Analizi

	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış		t	p	95,0% Güven Aralığı
	Katsayı		Katsayı				
	B	Std.hata	Beta				
Duygusal Zeka Ölçeği	0,055	0,034	0,084		1,607	0,109	(-0,012 - 0,122)
Bağımlı değişken: Pozitif psikolojik sermaye ölçeği alınmıştır. (F:2,582, P:0,109)							

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere çalışma dahilindeki öğretmenlerin duygusal zekaları pozitif psikolojik sermayesini yordamamaktadır ($\beta:1,607$, $p:0,109$).

Tablo 15. Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçin Tek Değişkenli Lineer Regresyon Analizi

	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış		t	p	95,0% Güven Aralığı
	Katsayı		Katsayı				
	B	Std.hata	Beta				
Duygusal Zeka Ölçeği	0,100	0,051	0,102		1,953	0,052	(-0,001 - 0,200)
Bağımlı değişken: Minnesota iş tatmini ölçeği alınmıştır. (F:3,814, P:0,052)							

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere çalışma dahilindeki öğretmenlerin duygusal zekaları Minnesota iş tatminini yordamamaktadır ($\beta:1,953$, $p:0,052$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

4.1. SONUÇLAR

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri arasındaki ilişki sonuçlarına yer verilerek duygusal zeka ölçeği, pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve Minnesota iş tatmini ölçeğine ait bulgular kişisel özelliklere göre incelenmiştir. Duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri arasındaki ilişki düzeyi ve yordayıcılığına ilişkin sonuçlar tartışılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri arasındaki ilişkiler incelendiği için araştırma deseni nicel olup tarama modelindedir. Araştırma İzmir merkez ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler ile yürütülmüştür. Bu amaçla araştırmaya 365 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçları şu şekildedir;

İzmir ilinde çalışan öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerine bakıldığında öğretmenlerin duygusal zekaları orta düzeyde olduğu görülmüştür. Benzer araştırmalarda Erdem (2021) lise öğretmenlerinin duygusal zeka düzeylerini orta düzeyde bulmuştur. Öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin benzer çalışmalarda da orta düzeyde çıkmasının sebebi eğitim fakültelerinde öğretmen adaylarına duygusal zekanın ne olduğu ya da duygusal zeka eğitiminin üzerinde durulmamasından kaynaklı olabileceği söylenebilir. Bununla birlikte X ve Y kuşağında yer alan öğretmenler duygularını kullanmayı bilmemektedir. Göçet (2006) yaptığı çalışmada öğretmenlere yönelik duygusal zeka eğitiminin yeterli olmadığını ve Türkiye’de duygusal zeka kavramının yeni bir kavram olduğunu belirtmiştir. Dutoğlu ve Tuncel (2008) ise aday öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Duygusal zeka yetilerini geliştirmek için eleştirel düşünmenin kapsadığı analitik düşünmeyi, çeşitli bilgilerden doğru olanı bulma, kendine güven duygusunu geliştirerek farklı fikirlere açık olma becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Güven duygusu da pozitif psikolojik sermaye ile ilişkilidir.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ise yüksek düzeyde bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermaye bileşenleri de paralel olarak her biri yüksek düzeydedir. Türkiye genelinde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek düzeydedir. Ulusal literatürde Tösten (2015) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını yüksek bulmuştur. Aslan'ın (2017) yaptığı çalışmada öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayenin yüksek olduğu görülmüştür. Yurtdışında ise Li ve He'nin (2011), Wang, Chen ve Hsu (2014) yapmış olduğu pozitif psikolojik sermaye çalışmasında yüksek düzeyde bulunmuştur. Eğitim örgütlerinde önemli roller üstlenen öğretmenlerin iyi bir psikolojik sermaye algısına sahip olmaları, kendilerini genel olarak öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve yılmazlık açısından iyi düzeyde bulduklarını göstermektedir. Performans artışının, bireylerin olumlu yönlerini harekete geçirerek ve geliştirilebilir özelliklere sahip psikolojik sermayelerini güçlendirerek sağlanabileceği farklı araştırmacılar tarafından bildirilmiştir (Luthans ve diğerleri, 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Avey vd, 2009; Hefferon ve Boniwell, 2014, s. 82).

Öğretmenlerin iş tatmininden aldıkları puana göre toplam iş tatminleri orta düzeyde bulunup, öğretmenlerin içsel tatminleri dışsal tatminlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Karataş ve Güleş (2010) ve Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin iş tatmini düzeyi çeşitli araştırmalarda orta düzeyde bulunmuştur (Şahin, 2014; Taşdan, 2008). Telman ve Ünsal'a (2004) göre çalışan işi daha anlamlı bulmakta ve işle ilgili daha fazla sorumluluk almakta ve iş tatmini yüksek olduğunda çalışanın motivasyonunda ve performansında artış görülmektedir. Klassen ve Chiu (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunda öz yeterliliği yüksek olan öğretmenlerde iş tatmininin de yüksek olduğu tespit edilmiştir

Karataş ve Güleş (2010) 'in araştırmasında da dışsal tatminin etkileyen en önemli unsur maaştır. Bu bulgu Özdayı (1991) ile desteklenmektedir. Öğretmenler maaşın yanında, terfi imkanı ve kurum politikaları gibi dışsal tatmini etkileyen durumlardan memnun değillerdir. Öğretmenlerin iş tatminini belirleyen etkenlerden biri gelecek kaygısıdır. Bu durum öğretmenlik mesleğinin daha zor elde edilmesi, günümüzde ekonomik zorlukların yaşanması gibi etkenler dışsal iş tatminini düşürmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin iş tatmini yüksek bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin öz kontrol alt boyutu ve duygusallık alt boyutu kadın öğretmenlere göre yüksek bulunmuştur. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okulda yaşadıkları durum ve olaylarda duygularını daha iyi kontrol edebilmekte ve duygularını daha iyi ayırt edebilmekte olduğunu gösterir. Saracaloğlu, Saygı, Yenice ve Altın (2016) duygusallık ve öz kontrol alt boyutu ortalama puanı kadın öğretmenlerde daha yüksek bulunmuştur. Aslan ve Özata (2008) araştırmalarında sağlık çalışanlarında duygusal zeka boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Okul yöneticilerinin duygusal zeka düzeyleri araştırmasında Babaoğlu (2010) kadın ve erkek okul yöneticilerinin duygusal zeka puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Bu farklılıkların olmasının sebebi söz konusu çalışmalarda farklı ölçme araçları kullanılması ya da farklı örneklem gruplarında çalışılmasından kaynaklanabilir.

Kadın öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarından güven alt boyutu erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesinde Yalçın (2019) cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek bir güven düzeyine sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Buna göre kadın öğretmenler kendilerine daha çok inanırlar ve başkalarına aynı zamanda kendilerine güvenerek başarılı olacağına erkek öğretmenlere göre daha çok inanırlar. Carver ve Scheier (2002) güven seviyesi yüksek olan kişilerin motivasyonlarının da yüksek olacağını ifade etmektedir. Şimşek (2018), Erbaş (2018) Yıldırım (2019) çalışmalarında güven alt boyutunun yüksek olması, öğretmenlerin görev ve sorumluluk bilincinde olması, cesaretlendirilmeleri güven bileşeninin yüksek düzeyde olacağını gösterir.

Evli öğretmenlerin duygusal zeka sosyallik alt boyutu bekar öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Lise kademesinde çalışan öğretmenler üzerine yapılan araştırmada Kabar (2017) bekar öğretmenlerin sosyallik alt boyutu evli öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Öztıp (2021) araştırmasında ise evli öğretmenlerin sosyallik alt boyutu bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durum değişkenine sosyallik alt boyutunda ortaya çıkan farklılıklar örneklem grubunun ya da yaşanılan şehrin sosyallik düzeyi araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.

Öğretmenlerin yaş grupları incelendiğinde 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin 20-29 yaş arası öğretmenlere göre iyi oluş alt boyutu daha yüksek bulunmuştur. İyi oluşu yüksek olan bireylerin çevresindeki kişilerle iletişimin geliştiği, yaşam enerjilerinin yaratıcılık özelliklerinin arttığı buna bağlı olarak yaşam kalitelerinin arttığı bazı çalışmalarda ortaya konmuştur (Diener ve Seligman, 2002; Doğan ve Eryılmaz, 2013; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Buna göre 40 yaş ve üzerinde olan öğretmenler yaşam enerjileri, iletişim becerileri daha yüksektir denilebilir. İyi oluş düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş tatminleri de yüksek olmaktadır. sadece öğretmen değil insanlara hizmet veren hemşire, doktor, polis gibi farklı mesleklerde de bireyin iyi oluşundan etkilenmektedir (Akdoğan ve Polatçı,2013). 40 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye, öz yeterlilik ve iyimserlik alt boyutu daha yüksek bulunmuştur. Bahadır (2018) 44 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerini daha yüksek bulmuştur.

40 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre içsel tatmin düzeyi daha yüksektir. Yapılan deney çalışmasında Tecer (2011) içsel iş tatminin 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir diğer çalışmada Öcal (2011) 46 yaş üzeri öğretmenlerin içsel iş tatmin düzeyi, daha genç öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular Gleen ve arkadaşlarının (1977) yaptığı araştırmada, yaş arttıkça iş tatmininde yükselme olduğu saptanmıştır

İş yaşamında mutlu olabilen öğretmenlerin işlerinden duyduğu tatmin düzeyi de yüksek olmaktadır. 40 yaş ve üzeri öğretmenlerin pozitif bakış açısına sahip olması ve yeteneklerine inanması içsel tatmini ve iyi oluş boyutunu pozitif yönde artırmaktadır.

17 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif psikolojik sermaye bileşenleri daha az yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre yüksek düzeyde bulunmuştur. Demir (2019) 21 yıldan daha fazla mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayesi 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir.

Öğretmenlerin dışsal iş tatmini, 17 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. 17 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin içsel iş tatmini boyutu daha yüksek bulunmuştur. Barut (2017) tarafından yapılan araştırmada da 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin tecrübeleri arttıkça özyeterlilikleri ve kendilerine olan güvenlerinin arttığını söyleyebiliriz.

Lisans mezunu öğretmenlerin iş tatmini ,içsel tatmin alt boyutu ve dışsal tatmin alt boyutu yüksek lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2011) çalışmalarında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş tatmini lisans mezunu öğretmenlere göre yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Aydınoglu (2020) çalışmasında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin dışsal tatmininin lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Fakat bazı çalışmalarda elde edilen bulgularda sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Clark ve Oswald (1996) , Gazioğlu ve Tansel (2006) eğitim düzeyi düşük çalışanların iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İlkokulda çalışan öğretmenlerin iş tatmini dışsal tatmin alt boyutu ortaokulda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Karataş ve Güleş (2010)'in çalışmasında sınıf öğretmenlerinin öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ortaokulda çalışan branş öğretmenlerine göre daha yüksektir. Özkan (2017) öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerinin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerine daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin genel iş tatmin düzeyi de yüksek bulunmuştur. Buna göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleğini daha fazla sevmesi olduğu ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye, iyimserlik alt boyutu, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve umut alt boyutu arasında düşük derecede pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları pozitif yönde arttıkça iş tatmini düzeyi de artmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmini dışsal tatmin alt

boyutu ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasında orta derecede pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenler ücret, terfi, çalışma ortamı gibi dışsal faktörlerden tatmin düzeyi arttığında işine karşı duyduğu pozitif psikolojik sermaye algıları da artacaktır. Ocak, Güler ve Basım (2016)'ın Bosnalı öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada da öğretmenlerin iş tatmini düzeyini artırmak için, pozitif psikolojik sermaye algıları üzerinde yoğunlaşılması gerektiğini ve iş tatmini ve pozitif psikolojik sermaye algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu literatürdeki çalışmalarda bahsi geçmiştir. Akçay (2011), Çınar (2011), Kaya,(2012) ve Zeynel (2018), yapılan bu çalışmalarda örnek teşkil etmektedir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çıkan öğretmenlerin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri söz konusudur (Kılıç, 2019).

Öğretmenlerin iş tatmini içsel tatmin alt boyutu ile duygusal zeka iyi oluş alt boyutu ile orta derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini dışsal tatmin alt boyutu ile duygusal zeka iyi oluş alt boyutu arasında düşük derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalarda da duygusal zekanın iş tatminine etkisi çalışmamızın sonucunu desteklemektedir (Turgut, 2014). Ayrıca Sirem'in (2009) yaptığı bir çalışmada; duygusal zeka düzeyi yüksek olan çalışanların aynı zamanda iş tatmini düzeylerinin de yüksek olduğu anlaşılmıştır. Sonucun diğer yapılan araştırmalarla tutarlı olduğuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye özyeterlilik bileşeni ile duygusal zeka iyi oluş alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki iyimserlik bileşeni, güven bileşeni dışadönüklülük ve psikolojik dayanıklılık bileşeni ile iyi oluş alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Literatürdeki çalışmalarda duygusal zeka ve pozitif psikolojik sermaye algıları arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Uslu (2019) araştırmasında duygusal zeka ve pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif yönde oldukça kuvvetli bir ilişki tespit etmiştir. Duygusal zeka düzeyi arttıkça pozitif psikolojik sermaye düzeyi artacaktır. Öğretmenlerin duygularının farkında olması, duygularını yönetmesi, başkalarının duygularının farkında olması, geleceğe yönelik olumlu bakış açısına sahip olma ve çalışma hayatında karşılaşılan zorluklarla mücadele edebilmesine aracılık ettiği

düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar duygusal zekası yüksek olan bireylerin stresli z, zor koşullardan daha az etkilendiklerini ortaya koymaktadır (Bahl, 2016; Uslu ve Uslu, 2019). Duygusal zeka özellikle duyguları yönetme pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini anlamlı bir düzeyde açıklmaktadır (Uslu, 2019).

Yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermayenin genel olarak bireysel ve örgütsel düzeyde birçok değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir. Choi ve Lee (2014) ve Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010) çalışanın duygusal zekasının pozitif psikolojik sermayesi ile ilişkili olduğunu bildirmiştir. Jacobsson, Åkerlund, Graci, Cedstrand ve Archer (2016) öğretmen takımlarının verimliliği ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin takım çalışması ile iş tatmini düzeyleri açısından psikolojik sermaye arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öte yandan Luthans ve diğerleri, (2007); Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007a); Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008); Youssef ve Luthans (2007) iş tatmini ile psikolojik sermaye arasında pozitif ilişkiler belirlemiştir. Bu araştırma kapsamında ortaokul öğretmenlerinin pozitif psikolojik sermaye, iş tatmini ve duygusal zeka değişkenleri ile ilişkisi araştırılmaktadır.

4.2. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayanarak uygulayıcılara ve araştırmacılara birtakım öneriler sunulmuştur.

4.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin duygusal zekaları orta düzeyde bulunmuştur. Duygusal zekanın geliştirilebilir olduğu düşünüldüğünde bu kapsamda eğitimler verilmelidir.

2. Öğretmenlerin dışsal iş tatmini artırmak için alınan ücret ya da maaş, ödüllendirme gibi dışsal tatmin faktörler Milli Eğitim Bakanlığınca maaş , terfi ve çalışma şartları iyileştirilmelidir.

3. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini artırmak için ilkokulda yapılan çalışmalar dikkat edilmeli ve branş öğretmenlerinin iş tatminini yükseltmek için okullarda seminer, hizmet içi eğitim çalışmaları yapılmalıdır.

4. Pozitif psikolojik sermayenin iş tatminleri üzerinde etkisi olduğu düşünülürse öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarını yükseltmek için okullarda pozitif psikolojik sermayeyi temel alan eğitimler verilmelidir.

4.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Benzer çalışmaların lise, üniversite, anaokulunda çalışana öğretmenler üzerinde çalışmalar yapılabilir.

2. Genç yaşta olan öğretmenlerin içsel iş tatmininin düşük olmasının sebepleri derinlemesine araştırılabilir.

3. Öğretmenlerin içsel iş tatminin, dışsal iş tatmine göre daha düşük olmasının sebepleri nitel bir araştırma ile derinlemesine araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M ve Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Agho, A. O., Mueller, C. W. ve Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007-1027.
- Akçay, H.V. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.
- Akdoğan, A., Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-294.
- Akman. Y. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 268-277. DOI: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.729>
- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). Umut ölçeği üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 193-202.
- Altan, M. Z. (1999). Çoklu Zekâ Kuramı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(17), 105-117.
- Altunoğlu, A. E. ve Karaman, F. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması, *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul, 24-26.
- Arıkboğa, Ş. (2010). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Auzef Kitap.
- Arseven, A. (2016). Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. *Electronic Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Arslan, A. (2008). Öğretmen adaylarının bilgisayar destekli eğitim yapmaya yönelik tutumları ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 101-109.
- Arslan, G. (2015). Çocuk ve genç psikolojik sağlamlık ölçeği'nin (ÇGPSÖ) psikometrik özellikleri: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), 1-12.

- Arslanyolu, K. (2010). *İlköğretim Öğrencilerinin Çevreye Karşı Tutumlarının Çoklu Zekâ Kuramına Göre İncelenmesi*. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Erzincan.
- Aslan, Z., Çoban, G. ve Çokal, Z. (2014). Turizm öğrencilerinin staj deneyiminde algıladıkları motivasyonun herzberg kuramına göre değerlendirilmesi: nevşehir hacı bektaş veli üniversitesi turizm fakültesi örneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 164-188.
- Aslan, Ş. (2009). *Duygusal zekâ ve dönüşümcü, etkileşimci liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aslan, Ş. ve Güzel, Ş. (2018). Duygusal zekâ, problem odaklı stresle başa çıkma, iyileşme ve duygusal tükenme ilişkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 59-82.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2006). Sağlık yöneticilerinde duygusal zekâ boyutlarının cooper sawaf haritasıyla araştırılması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 197-222.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, (5), 1-17.
- Avey, JB, Luthans, F. ve Jensen, SM (2009). Psikolojik sermaye: Çalışan stresi ve işten ayrılma ile mücadele için olumlu bir kaynak. *İnsan kaynakları yönetimi* , 48 (5), 677-693.
- Avey, JB, Luthans, F., Smith, RM ve Palmer, NF (2010). Olumlu psikolojik sermayenin zaman içinde çalışan refahı üzerindeki etkisi. *İş sağlığı psikolojisi dergisi* , 15 (1), 17.
- Aydınoglu, N. (2020). *Yöneticilerin otantik ve paternalist liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyon, iş tatmini ve örgüt bağlılığına etkilerinin incelenmesi (Ankara özel okullar örneği)*. İstanbul Gelişim Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aysel, L. (2006). *Liderlik ve duygusal zeka*. (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, İletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Babaoğlan, E. (2010). Okul yöneticilerinde duygusal zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.
- Bahadır, E. (2018). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 858-879.
- Bahl, S. (2016), "Stress management in service sector: a case study of life insurance corporation in India", *Jornal of Applied Management and Inverstments*, Vol. 5 No. 3, pp. 137-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.

- Bareket, RL (2008). *Kaçmak serbest: Kaliforniya, Santa Clara County'de, her ikisini de içeren ilçelerdeki düşük ve yüksek sosyoekonomik okullarda öğretmenlik yapan öğretmenleri etkileyen motivasyonel faktörler üzerine bir araştırma*. La Verne Üniversitesi.
- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Bar-on, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in turkey. *METU Studies in Development*, 29(1-2), 27-46.
- Bayık, F. (2019). Aristoteles ve Descartes bağlamında akıl ve zekâ kavramlarının farkları. *DOI: 10.20981/kaygi.529827*, 18(1), 172-187.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 198-210.
- Bektaş, A. (2012). *Yöneticilerin iş tatmini ve motivasyon düzeylerinin yaşam anlamı düzeyi üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bickes, M. D., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Binet, A., Simon, T. (1907). Le développement de l'intelligence chez les enfants. *L'année psychologique*, 14(1), 1-94.
- Binet, A., Heisler, S.T. (1975). Çocuklar hakkında modern fikirler. Susanne Hesler.
- Bostancı, A. B., Çelik, K., Kahraman, Ü. (2017). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 140-156.
- Bozkurt, E. (2015). *Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bökeoğlu, Ö. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 211-233.
- Bölükbaşı, A. ve Yıldıztan, D. (2009). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 345-366.

- Brown, T. (2007). Teacher motivation in arkansas schools, *Doctor of Education, University of Central Arkansas*.
- Büyükdere B. B. ve Solmuş T. “İş ve özel yaşamda kişiler arası güven”, *solmuş tarık (ed.) endüstriyel klinik psikoloji ve insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Beta Yayın ve Dağıtım, 2007, s. 59-70
- Büyükgöz, T. (2008). *Sektörel bazda kademe yöneticilerinin motivasyon düzeylerinin herzberg 'in çift faktör kuramı bağlamında değerlendirilmesi*. (Doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Trabzon.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Büyükkalvarcı, A. ve Gündoğan, H. (2018). Duygusal zekâ ve yaratıcılık arasındaki ilişkileri: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(61), 782-792.
- Caprara, G.V. ve Cervone, D. (2000). *Personality determinants, dynamics and potentials*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Caprara, G. V., Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system.
- Carney M.P. (1999) The human side of organizational change: evolution, adaptation and emotional intelligence, a formula for success. Unpublished Doctoral Dissertation, Widener University.
- Carver, CS ve Scheier, MF (2002). Umutlu iyimser. *Psikolojik Sorgulama* , 13 (4), 288-290.
- Cascio, F. ve Luthans, F. (2013). Reflections on the metamorphosis at robben island: the role of institutional work and positive psychological Capital. *Journal of Management Inquiry*, 23(1), 51-67.
- Chemers, M. M., Hu, L.T., Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first-year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93 (1), 55–64. DOI:10.1037/0022-0663.93.1.55
- Cherniss C. (2000). Emotional intelligence: what it is and why it matters. the annual meeting of the society for industrial and organizational psychology. New Orleans, LA. April 15:1–14.
- Choi, Y., ve Lee, D. (2014). Psychological capital, big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122–140. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2012-0193>
- Cinel, M. ve Kandemir, H. (2020). Müsamahacı ve kısıtlayıcı örgüt kültürünün çalışanların iş tatmini üzerine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi: perakende sektörü üzerine bir araştırma. *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, 4(2), 187-199.

- Clark, A., Oswald, A. ve Warr, P. (1996). İş tatmini yaşa göre U şeklinde mi? *Mesleki ve örgütsel psikoloji dergisi*, 69 (1), 57-81.
- Cooper K. R. ve Sawaf, A. (2000). *Liderlikte duygusal zekâ*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü liderlik duygusal zekâ gerektirir mi? yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çakar, U. ve Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 23-48.
- Çakmur, H. (2011). İş doyumunu kavramı ve değerlendirilmesi geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 10(6), 759-764.
- Çarıkçı, H. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çapkulaç, O. (2013). Çapkulaç, O. (2013). *Yöneticilerin duygusal zeka düzeylerinin iş tatmini ve iş performans algısı üzerine etkisi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Çetin, C. Ve Tunacan, S. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(1), 155-172.
- Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Çoban, s. ve Özdemir, V. (2020). Müzik eğitimcilerinin mesleki doyum düzeylerinin, clayton alderfer'in vig (erg) teorisine göre değerlendirmesi "II. Uluslararası İstanbul Kodaly Eğitim Günleri" Örneği. *Fine Arts*, 15(4), 217-232.
- Delikoyun, D. (2017). *Üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ ve benlik saygısı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirbulak, D. ve Yiğit, M. (Ed.). (2020). *Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin öğretim motivasyonlarının ve Türkçe öğretimi öz yeterlik algılarının incelenmesi*. Lyon: Livre de Lyon
- Demirel, Y., Turan, E. ve Akıncı, M. (2020). Duygusal zekânın kültürel zekâ üzerine etkisinin analizi: kastamonu üniversitesi türk dünyası öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 223-234.

- Deniz, M., Özer, E. ve Işık, E. (2012). Duygusal zekâ ölçeği kısa formu: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38(169), 407-419.
- Derin, N. (2018). İşyerinde kişiler arası güven ile işgören sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik rahatlığın aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 51-68.
- Diener, E., Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- Doğan, S., Oğuzhan, Y.S. (2015). Çalışanların duygusal zekâ düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 1-12.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. (2013). Benlik saygısı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 107-117.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Dökmen, Ü. (1998). İletişim çatışmaları ve empati. 7.Baskı. Sistem Yayıncılık. İstanbul.
- Durmaz, Ş., ve Ören, K. (2017). Öz Yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 109-120.
- Dutoğlu, G., Tuncel, M.(2008). Aday öğretmenlerin eleştirel düşünme eğilimleri ile duygusalzeka düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 11-32.
- Erbaş, H. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile öğrenen özerkliğini destekleme davranışları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu
- Erdem, A. R. (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(3), 68-76.
- Erdem, M., İpek, Z.H. (2021). Lise öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 321-368.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1),17-26.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.

- Erkuş, S. (2016). *İlkokulda çoklu zekâ kuramının uygulanabilirliğine ilişkin öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı, Diyarbakır.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. (2014). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ertürk, E.M. (2017). Bilimsel psikolojinin tarihsel süreci üzerine. *Trakya Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 7(14), 161-180.
- Eser, İ. (2018). *Öğretmenleri etik liderlik algısının işle bütünleşme ile olan ilişkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık etkisi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Evkaya, C. Ve Uğur, A. (2020). İş etiği ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: lise öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Jass Studies- The Journal of Academic Social Science Studies*. 13(83), 425-436.
- Feldman, R. S., Garrison, M. (1993). *Understanding psychology* (Vol. 10). New York, NY: McGraw-Hill.
- Gardner, HE (2000). *Yeniden çerçevelenen zeka: 21. yüzyıl için çoklu zeka*. Hachette İngiltere.
- Gardner, H. (2004). *Zihin Çerçeveleri Çoklu Zekâ Kuramı*. Ebru Kılıç (Çev). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gardner, H. (2010). Çoklu zekâ kuramı–yaratıcılık–gelecek için beş akıl. I. Uluslararası Yaşayan Kuramcılar Konferansı Howard Gardner (23-24 Mayıs 2009). (Çev. Hasibe Kale). Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Gazioğlu, S., Tansel, A. (2006). İngiltere'de iş tatmini: bireysel ve işle ilgili faktörler. *Uygulamalı ekonomi*, 38 (10), 1163-1171.
- Glenn N.D., Taylor R. D. , Weaver C.N. (1977) “Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study”, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 62, Pp.190-193
- Gerekan, R. (2019). *Akademisyen bakış açısıyla iş tatmini ve performans arasındaki ilişki: Batman Üniversitesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Batman.
- Goleman, D. (1998). Duygusal zeka neden IQ'dan önemlidir? İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2011). The brain and emotional intelligence: New insights. *Regional Business*, 94.
- Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklı, Y. (2010). Herzberg'in çift faktör kuramı ve alt gelir gruplarında bir uygulama: meram tıp fakültesi örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.

- Gül, G. (2019). *Özel Eğitim Kurumlarında İş Tatmini ve Tükenmişlik İlişkisi: Matematik Öğretmenleri ile İlgili Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İstanbul.
- Gülbay Koca, F. (2018, 16 Ocak). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi. Erişim adresi: <https://medium.com/t%C3%BCrkiye/maslowun-i%CC%87htiya%C3%A7lar-hiyerar%C5%9Fisi-d3b99924c49b>
- Güler, B. K. (2009). Çalışma yaşamında davranış. Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık.
- Güllü, M. ve Tekin, M. (2009). Spor lisesi öğrencileri ile genel lise öğrencilerinin çoklu zekâ alanlarının karşılaştırılması. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 247-258.
- Gürel, E. ve Tat, M. (2010). Çoklu zekâ kuramı: Tekli zekâ anlayışından çoklu zekâ yaklaşımına. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(11), 337-356.
- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O. ve Aybay, E. (2017). Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışanları uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 130-157.
- Gürsoy, A., Köksal, K. ve Yapar, H. (2019). Rol belirsizliğinin iş tatmini ve işten ayrılma üzerindeki etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 18(2), 24-41.
- Güzel, M. ve Barakazı, M. (2018). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı kapsamında insanların turizm hareketlerine katılma durumları üzerine ilişkisel bir değerlendirme. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 4(14), 1001-1010.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hafferon, K. ve Bonıwell, I. (2018) *Pozitif psikoloji kuram, araştırma ve uygulamalar* (Çev.:Tayfun Doğan). Ankara: Nobel Yayınları.
- Heimovics, R. D. (1984). Trust influence in an ambiguous group setting. *Small Group Behaviour*. 15(4), 545-552.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Horzum, M., Ayas, T. ve Padır, M. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması. *Sakarya Üniversitesi Dergisi*, 7(2), 398-408.
- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. ve Serhat, E. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşmen, A. E. (2001). Duygusal zeka ve problem çözme. *MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(111-124).

- Jacobsson, C., Åkerlund, M., Graci, E., Cedstrand, E., & Archer, T. (2016). Öğretmen Takımı Etkinliği ve Öğretmenlerin İyi Olma Hali. *Clin Exp Psychol* 2: 130. doi: 10.4172/2471-2701.1000130
- Kabapınar, Y., Sargın, T. Müziksel zeka temelinde hayat bilgisi dersi işlemek:“Hem Öğreniyorum Hem De Eğleniyorum”. *Erciyes Journal of Education*, 2(2), 16-39.
- Kabar, M. (2017). *Lise öğretmenlerinin işe bağlılık düzeyleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı).
- Kalleberg, A. L. ve K. A. Loscocco. (1983). Aging values, and rewards:explaining age differences in job satisfactio. *American Sociological Review*, 48(1), 78-90.
- Kandemir, M. (2020). *Pozitif psikolojik sermaye*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karabulut, A. (2012). *Duygusal Zekâ: Baron Ölçeği Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Karataş, S., Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kavi, E. ve Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 56-77.
- Kaya, F. Ş., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2013). Herzberg’ in çift faktör kuramı açısından ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 1-18.
- Kelekçi, H., Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
- Klassen, RM ve Chiu, MM (2010). Öğretmenlerin öz-yeterlik ve iş doyumunu üzerindeki etkileri: Öğretmen cinsiyeti, yılların deneyimi ve iş stresi. *Eğitim Psikolojisi Dergisi* , 102 (3), 741.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(13), 16-35.
- Kozağaç, Z. B. (2015). *Matematik bölümü öğretmen adaylarının çoklu zeka alanlarının belirlenmesi ve sosyal becerileri ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Köksal, M. S. (2006). Kavram öğretimi ve çoklu zekâ teorisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(2), 473-480.
- Kulaksızoğlu, A. (2005). *Ergen Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kutunis, R. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.

- Leimon, A. ve McMahon, G. (2018). Pozitif psikoloji. (Çev. E. Tanıl). Ankara: Nobel Yaşam. (Orijinal Yayın Tarihi, 2009).
- Li, L. , He, X. (2011).The Researches on Positive Psychological Capital and Coping Style of Female University Graduates in the Course of Seeking Jobs.
- Luhmann, N. (1979). Trust and power. New York: Basic Books.
- Luthans, F. ve Jensen, SM (2002). Umut: İnsan kaynakları gelişimi için yeni bir pozitif güç. *İnsan Kaynakları Geliştirme İncelemesi* , 1 (3), 304-322.
- Luthans, F, Avey, J., Avolio, J., Norman, S. ve Combs, M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Management Department Faculty Publications*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, J. ve Avey, B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate–employee performance relationship. *Management Department Faculty Publications*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Mammadov, E. ve Keser, E. (2016). Duygusal zekâ ile akademik başarı ilişkisi: turizm lisans öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13(3), 85-101.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McAllister, DJ (1995). Örgütlerde kişilerarası işbirliğinin temeli olarak duygulanım ve biliş temelli güven. *Yönetim Akademisi dergisi* , 38 (1), 24-59.
- Mayer, JD ve Salovey, P. (1997). Duygusal zeka nedir? *Duygusal gelişim ve duygusal zeka: Eğitimsel çıkarımlar* , 3 , 31.
- Mercan, N., Demirci, K., Özler, E. ve Oyur, E. (2015). İş yaşamında yalnızlık, duygusal zekâ ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 198-211.
- Meriçöz, S. (2015). *Çalışanların örgütsel adalet algularının iş tatminine ve iş performansına olan etkisi: ampirik bir çalışma* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Miller J. F., (1985). "Hope doesn't necesuuy spring eternal sometimes It has to be carefully minedand channeled" *Ametlcan Journal of Nursing* 85, 22-25.

- Mustayeva, S. ve Ustun, F. (2018). Çalışanların duygusal zekâ becerilerinin iş yaşam kalitesi algıları üzerine etkisi: Türkiye ve Azerbaycan Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 9(3), 665-680.
- Ocak, M., Güler, M., Basım, N.H. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.
- Otamış, S. ve Tösten, R. (2019). Türkiye’de eğitim bilimleri alanında pozitif psikolojik sermaye algısı çalışmalarının incelenmesi: Bir metasentez çalışması. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi* (2-4 Mayıs), Çeşme- İzmir.
- Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi: İstanbul İli Maltepe İlçesi örneği* (Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önan, S. ve Kanayran, H. (2015). Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özbek, A. ve Boztepe, Z. (2017). Duygusal zekanın iş yaşamında örgütsel bağlılık ve kariyer ilişkisi: İlkokul öğretmenleri sağlık ve sosyal yardım sandığı. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 183-196.
- Özdayı, N. ve Uğurlu, F. M. (2015). Futbol hakemlerinin duygusal zekâ ve iletişim beceri düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*, 1(1), 31-39.
- Özdayı, N. (1991). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin, İş Tatmin Düzeylerinin, Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 3, 221-235.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokulun iş doyumu merkezi (Balıkesir ilinde ilçeler örneği)* (Yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. (Bildiri). Torlak, Ö., Erdemir, E., Uzun, Ö., Çorbacıoğlu, S. (Ed.). *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 21- 23 Mayıs, (ss.491-498), Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Özler, D. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 325-351.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztop, M. (2021). *Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Konya/Ilgın örneği)* (Yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi).
- Öztürk, A., Deniz, E. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(3).
- Özyılmaz, F.Z. ve Çınar, Ö. (2019). *duygusal zeka, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. İstanbul: Hiperyayın.
- Pektaş, S. (2013). *Güzel sanatlar ve spor lisesi müzik bölümü öğrencileri ile diğer lise öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerinin karşılaştırılması*. (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Malatya.
- Peterson, J. ve Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31.
- Piaget, J. (2003). *Zeka psikolojisi*. Routledge.
- Rego, P., Lopes, MP ve Nascimento, JL (2016). Otantik liderlik ve örgütsel bağlılık: Pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Endüstri Mühendisliği ve Yönetimi Dergisi (JIEM)*, 9 (1), 129-151.
- Romero, M. (1989). *Hope and outcome anticipation* (Doctoral dissertation, University of Massachusetts Amherst).
- Rosen, R. H. (1998). İnsan yönetimi. (Çev: Gündüz Bulut). İstanbul: MESS Yayınları.
- Saracaloğlu, A. S., Saygı, C., Yenice, N., Altın, M. (2016). Müzik ve sınıf öğretmeni adaylarının mükemmeliyetçilik ve duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 70-89.
- Saraç, N. E. (2007). *İlköğretim ve ortaöğretim matematik bölümü öğretmen adaylarının çoklu zeka alanlarının belirlenmesi ve matematik ile öğretmenlik mesleğine karşı tutumlarının incelenmesi* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü).

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.
- Silvestro, R., Cross, S.(2000). Applying the service-profit chain in a retail environment: Challenging the satisfaction mirror. *International Journal of Service Industry Management*, 11(3), 244-268.
- Sirem, S. (2009). *Duygusal zeka düzeyi ile iş tatmini ilişkisinin analizi: Afyonkarahisar ili kamu sağlık çalışanlarına yönelik bir uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Snyder C. R., (1989): "Reality Negotiation From Excuses to Hope and Beyond" *Journal of Social and Clinical Psychology* 8, 2, 130-157:
- Snyder C. R., (1991). "Hope for the Journey" conference of cognitive coping in families who have a member with a developmental disability: Theoretical and, Empirical Implications and Directions. University of Kansas, June 5-6.
- Solesvik, M. (2017). A Cross-National Study of personal initiative as a mediator between self-efficacy and entrepreneurial intentions. *Journal of East-West Business*, 23(3), 215-237.
- Somuncuoğlu, D. (2005). Duygusal zekâ yeterliliklerinin kuramsal çerçevesi ve eğitimdeki rolü. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 270-293.
- Spearman, C. (1961). "General Intelligence" Objectively Determined and Measured.
- Stajkovic, A. D. ve F. Luthans (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approach. *Organizational Dynamics*, Spring 66.
- Sternberg, R. J., Kaufman, J. C. (Eds.). (2013). *The evolution of intelligence*. Psychology Press.
- Sünkür, M. (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Elazığ.
- Şahin, Z. (2014). *Kriz yönetimi ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Şahinkaya, B. (2006). *Yöneticilik ve liderlikte duygusal zekâ*. Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Şendoğdu, A., Yazgan, E. ve Karadağak, Ö. (2021). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(39), 263-290.

- Şendurur, Y. ve Akgül Barış, D. (2002). Müzik eğitimi ve çocuklarda bilişsel başarı. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 165-174.
- Şener, M. (2021). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Karabük.
- Şimşek, H.A. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik alguları arasındaki ilişki (Çanakkale örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Çanakkale
- Talu, N. (1999). Çoklu zekâ kuramı ve eğitime yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(15), 164-172.
- Tarhan, S. ve Bacanlı, H. (2016). İlkokuldan üniversiteye umut kavramının tanımlanması üzerine nitel bir çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 4(12), 86-112.
- Tasdan, M., Tiryaki, E. (2008). Comparison of the level of job satisfaction between at private and state primary school teachers. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54.
- Taşgın, A., Korucuk, M. (2019). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin çoklu zekâ alanlarının incelenmesi. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12(2), 550-575.
- Taylor, J. H., & Weisberg, J. M. (1989). Further experimental tests of relativistic gravity using the binary pulsar PSR 1913+ 16. *The Astrophysical Journal*, 345, 434-450.
- Tdk (2020). Türk Dil Kurumu Sözlüğü. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Tecer, O. (2010). *İlköğretim müfettişlerince yapılan okul denetimlerinin öğretmenlerin içsel motivasyon ve iş tatmini düzeylerine etkisi* (Yüksek lisans tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırşehir.
- Tekne, S. ve Güney, S. (2020). İş görenlerin bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 143-170.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. Clayton Alderfer'in erg teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 1559-1566.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerinin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). Çalışan memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayıncılık. S:11-91.
- Terman, L. M., Oden, M. H. (1959). Genetic studies of genius. Vol. V. The gifted group at mid-life.
- Tetik, S. ve Akkaya, B. (2018). Üniversite gençlerinin duygu yönetimi becerileri üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(4), 99-121.
- Thorndike, E. (1920). Intelligence and its use. Harper's Magazine, 140, 227-235.

- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: izmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Toor, S. U. R., Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3), 341-352.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 556-573.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi* (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalı, Gaziantep.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Tschannen, M. (2000). Collaboration and the Need for Trust. *Journal of Educational Administration*, 39(4), 308-331.
- Tufan, Ş. (2011). Geliştirilen duygusal zeka eğitimi programının ortaöğretim dokuzuncu sınıf öğrencilerinin duygusal zeka düzeylerine etkisi, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turgut, G. (2014). *Algılanan sosyal destek ve duygusal zeka düzeyinin iş tatminine etkisinin devlette çalışan üç farklı meslek grubunda karşılaştırılması: mühendis, doktor ve öğretmen*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi. İstanbul.
- Turhan, M. ve Çetinsöz, B. (2019). Duygusal zekâ ve motivasyon arasındaki ilişki: turizm programı öğrencileri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 268-287.
- Tuzcu, A. (2016). Ankara üniversitesi Tömer'de çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyinin ve iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(1), 161-197.
- Uluç, S., Öktem, F., Erden, G., Gençöz, T. ve Sezgin, N. (2011). Wechsler çocuklar için zekâ ölçeği-iv: klinik bağlamda zekanın değerlendirilmesinde türkiye için yeni bir dönem. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14(28), 49-57.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uslu, M. (2019). *Duygusal zekâ ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi* (Yüksek lisans tezi), Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Uslu, O., Uslu, M. (2019). The impact of emotional intelligence on employees' attitudes. *Journal of Applied Management and Investments*, 8(1), 32-43.
- Ünal Karagüven, M. H. (2018). Çoklu zekâ teorisi ve eğitimde uygulamaları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 1-17.

- Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 325-351.
- Wang, J. H., Chen, Y. T., Hsu, M. H. (2014). A case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. *IACSIT International Journal of Engineering and Technology*, 6(4), 331- 337.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation.
- Weick, K. E. ve Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50(1), 361-386.
- Yalçın, Ö.Ü.S. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 13-26.
- Yapıcı, Ş. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kişilik profilleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 213-225.
- Yazıcı, A. ve Güçlü, M. (2019). *Profesyonel basketbol oyuncularında zihinsel dayanıklılık ve duygusal zekanın çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Lap Lambert Academic Publishing.
- Yeşilyurt, E. (2019). Öğrenme stili modelleri: teorik temelleri bağlamında kapsayıcı bir derleme çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 2171-2226
- Yıldırım, İ. (2019). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye alguları ile mesleki adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Yıldırım, İ. (2015). Beden eğitimi öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki: öz yeterliliğin aracı rolü. *International Journal of Progressive Education*, 11(3), 119-130.
- Yıldırım, A. Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Youssef, C. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Management Department Faculty Publications*, 33(5), 774-800.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 19(2), 291-306.
- Yüksel, M. (2006). *Duygusal zekâ ve performans ilişkisi bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Ana Bilim Dalı. Erzurum.
- Yürür, Ö. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.

Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 454-48.



EKLER**EK-1: ÖLÇEK FORMU****ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKALARI, POZİTİF PSİKOLOJİK SERMEYELERİ VE İŞ TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Değerli meslektaşım,

Uygulanan bu ölçme aracı, yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere öğretmenlerin duygusal zeka, pozitif psikolojik sermaye ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ölçme aracı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmenlerin kişisel bilgilerine dair sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde duygusal zeka algılarına yönelik sorular sorulmuştur. Üçüncü bölümde öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarına yönelik sorular sorulmuştur. Dördüncü bölümde ise öğretmenlerin iş tatmini algılarına yönelik sorular sorulmuştur. Size uygun olan seçeneğin içine 'X' işareti koyarak cevaplayabilirsiniz.

Soruları cevaplarken göstereceğiniz samimiyet araştırmanın güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Araştırmadan elde edilen veriler sadece akademik amaçlarla kullanılıp başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Şimdiden göstereceğiniz hassasiyetten dolayı teşekkür ederim.

Doç. Dr. Rasim TÖSTEN

Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Sibel OTAMIŞ SÜMER

Siirt Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER				
1.Cinsiyetiniz?	()Kadın	()Erkek		
2.Medeni Durumunuz?	()Evli	()Bekâr		
3.Yaşınız?	()22-29 Arası	()30-39 Arası	()40 ve Üzeri	
4.Mesleki Kıdeminiz?	()1-5 Arası	()6-10 Arası	()11-16 Arası	()17 ve Üzeri
5.Mezuniyet Durumunu?	()Lisans	()Yüksek Lisans		
6.Çalıştığınız Okul Türü?	()İlkokul	()Ortaokul	()Lise	

1.....2.....3.....4.....5.....6.....7

*Kesinlikle Katılmıyorum**Kesinlikle Katılıyorum*

II.BÖLÜM: DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ							
1. Genel anlamda, yüksek motivasyonlu birisiyim.	1	2	3	4	5	6	7
2. Duygularımı düzenlemekte genellikle zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
3. İnsanlarla etkin bir biçimde baş edebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
4. Verdiğim kararlarımı sıklıkla değiştirme eğilimim vardır.	1	2	3	4	5	6	7
5. Çoğu zaman hangi duyguyu hissettiğimi ayırt edemem.	1	2	3	4	5	6	7
6. Birçok iyi özelliğe sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
7. Haklarımı savunmak benim için genellikle zordur.	1	2	3	4	5	6	7
8. Diğer insanların duygularını bir şekilde etkileyebilme yeteneğim vardır.	1	2	3	4	5	6	7
9. Olayların akışına göre hayatımı düzenlemek benim için genellikle zordur.	1	2	3	4	5	6	7
10. Genelde stresle baş edebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
11. Yakınlarıma, duygularımı göstermekte genelde zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
12. Motivasyonumu devam ettirmekte zorlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
13. Genel olarak, hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sonradan pişman olacağım şeyleri yapma eğilimim vardır.	1	2	3	4	5	6	7
15. Sıklıkla duraksar ve hissettiklerimi düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
16. Kişisel donanımlarımın, güçlü yönlerimin tam olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
17. Tartışırken haklı olduğumu bilsem dahi, geri çekilmeye meyilliyim.	1	2	3	4	5	6	7
18. Genellikle, hayatımda işlerin yolunda gideceğine inanırım.	1	2	3	4	5	6	7
19. Bana çok yakın olan kişilerle bile, aramda bağ oluşturmak benim için zordur.	1	2	3	4	5	6	7
20. Genellikle, yeni çevreye uyum sağlama yeteneğim vardır.	1	2	3	4	5	6	7

S.No	III.BÖLÜM: POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ	Tamamen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Kararsızım	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1.	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.					
2.	Kendime güvenirim.					
3.	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.					
4.	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.					
5.	Hayat dolu bir insanımdır					
6.	Enerji doluyum.					
7.	Hayat güzeldir.					
8.	Güler yüzlüyüm.					
9.	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.					
10.	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.					
11.	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.					
12.	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.					
13.	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.					
14.	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.					
15.	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.					
16.	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.					
17.	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.					
18.	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim					
19.	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.					
20.	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.					
21.	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.					
22.	Zorluklar mücadele azmimi artırır.					
23.	Güçlükler karşısında mücadele ederim.					
24.	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.					
25.	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.					
26.	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde başedebilirim.					

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5
	HHD : Bu Yönden İşimden Hiç Hoşnut Değilim K : Bu Yönden İşimden Kararsızım ÇH : Bu Yönden İşimden Çok Hoşnudum					
	HD : Bu Yönden İşimden Hoşnut Değilim H : Bu Yönden İşimden Hoşnudum	HH	HD	K	H	CH
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
6	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içerisinde terfi olanağımın olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK- 2: VALİLİK ONAY YAZISI

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-12018877-604.01.02-23564982
Konu : Araştırma İzni-
Sibel OTAMIŞ SÜMER

02/04/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı yazısı (Genelge 2020/2).
b) Siirt Üniversitesi Rektörlüğü'nün 19.03.2021 tarihli ve 6908 sayılı yazısı.

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Sibel OTAMIŞ SÜMER' in, "Öğretmenlerin Duygusal Zeka, Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi" konulu anket çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Konak, Karabağlar, Bornova, Karşıyaka, Gazimîr, Bayraklı ilçelerine bağlı ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulama isteği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu araştırma çalışması uygulanmasının, Konak, Karabağlar, Bornova, Karşıyaka, Gazimîr, Bayraklı ilçelerine bağlı ilkokullarda ve ortaokullarda 2020-2021 eğitim öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınızı arz ederim.

Dr. Ömer YAHSİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Erhan GÜNAY
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
2-Anket Formları (5 Sayfa)

Adres : Fevzipaşa mh. 452 sk. no:15 konak/ İZMİR

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-elbys>

Telefon No : 0 (232) 280 36 31
E-Posta: strateji35_1@meh.gov.tr
Kep Adresi : mebi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Duda ALP Bilgisayar İşletmeni
Unvan : Bilgisayar İşletmeni
İnternet Adresi: Faks:2322803547

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden 4ad6-4931-309e-a48e-54aa kodu ile teyit edilebilir.

EK 3: ETİK KURULU İZİNLERİ



T.C.
SIIRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
01.02.2021

Oturum Saati
13:00

Oturum Sayısı
29

Üniversitemiz Etik Kurulu 01.02.2021 tarihinde saat 13:00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

ETİK KURUL KARARI

(Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'nun aşağıdaki görüşü tavsiye niteliğinde olup, üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

ETİK İNCELEME KONUSU

Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Doç. Dr. Rasim TÖSTEN danışmanlığında Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sibel OTAMIŞ SÜMER tarafından yapılacak olan "ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKA, POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ" başlıklı tez çalışması.

İNCELEME

İnceleme konusu araştırmada anket yoluyla veriler toplanarak analizi yapılacaktır. Söz konusu araştırmada, Etik Kurulun görevi kapsamında değerlendirilen husus, araştırma etiğiyle ilgilidir. Başvurusu yapılan çalışma, insan katılımına dayalı bir araştırmadır. Araştırma etiği bakımından yürütülecek olan programın katılımcıların yararına olması ve onları herhangi bir zarara uğratma riski taşımaması gerekmektedir. Araştırma etiği bakımından ikinci olarak, rıza unsurunun gözetildiğine dair bilgi olmalıdır.

SONUÇ

Sonuç olarak Sosyal Bilimlerdeki araştırmaların yayın etiği, insan katılımına dayalı olanların da araştırma etiği bakımından etik gereklere uygun olması gerekmektedir. Katılımcıların zarara uğratılmaması temel ilkedir. Rızalarının olması halinde toplanan verilerin isim verilmeden raporlaştırılmasında araştırma etiği bakımından bir sakınca bulunmamaktadır.

Kurul Üyeleri:

Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Ayhan YILMAZ
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Arif GÜLLER
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Simla ADAGİDE YILMAZ
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Adnan MEMDUHOĞLU
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Burçak ASLAN ÇELİK
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Varol TUTAL
Kurul Üyesi