

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

**ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL
MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ İLE
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Savaş BAŞAR

Danışman: Dr. Öğretim. Üyesi Yunus Emre AVCI

SIİRT-2022

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	VI
ABSTRACT.....	VII
KISALTMALAR	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	IX
TABLOLAR DİZİNİ	X
ÖNSÖZ	XII
GİRİŞ	1
I PROBLEM DURUMU.....	1
II ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
III ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	4
IV VARSAYIMLAR.....	5
V ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	5
VI TANIMLAR.....	5
BİRİNCİ BÖLÜM	6
1 KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
1.1 DUYGUSAL ZEKÂ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	6
1.1.1 Duygu Kavramı	6
1.1.2 Zekâ Kavramı	7
1.1.3 Duygusal Zekâ.....	9
1.2 DUYGUSAL ZEKÂ VE TARİHÇESİ	11
1.3 DUYGUSAL ZEKÂNIN YETERLİLİKLERİ	14
1.3.1 Kişisel Yeterlilikler	14
1.3.1.1 Kendi Duygularının Farkında Olma (Öz Bilinç).....	14
1.3.1.2 Kendini Yönetme	15
1.3.1.3 Motivasyon.....	15
1.3.2 Sosyal Yeterlilikler.....	16
1.3.2.1 Empati	16
1.3.2.2 Toplumsal Beceriler	16
1.4 DUYGUSAL ZEKÂNIN MODELLERİ	17
1.4.1 Bar-On Modeli	19
1.4.2 Mayer ve Salovey Yetenek Modeli.....	20

1.4.3	Cooper ve Sawaf Modeli.....	21
1.4.4	Goleman' ın Duygusal Zekâ Modeli.....	22
1.5	BİLİŞSEL ZEKÂ (IQ) VE DUYGUSAL ZEKÂ (EQ) KARŞILAŞTIRILMASI	23
1.6	DUYGUSAL ZEKÂNIN HAYATIMIZDAKİ ÖNEMİ.....	24
1.6.1	İş ve Akademik Hayatta Duygusal Zekânın Önemi (Öğretmenlerin Meslek Hayatında Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi).....	25
1.6.2	Sosyal Hayatta Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi.....	27
1.7	DUYGUSAL ZEKÂ KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR..	28
1.7.1	Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	28
1.7.2	Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	31
1.8	İŞ DOYUMU.....	33
1.8.1	İş Doyumunun Tanımı	33
1.8.2	İş Doyumunun Önemi	35
1.9	İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ.....	37
1.9.1	Minnesota İş Doyum Ölçeği	37
1.9.2	Spector İş Tatmin Ölçeği.....	38
1.9.3	İş Doyum Ölçeği	38
1.10	İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	39
1.10.1	İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Özellikler	39
1.10.1.1	Yaş.....	39
1.10.1.2	Cinsiyet.....	40
1.10.1.3	Eğitim Düzeyi	41
1.10.1.4	Çalışma Tecrübesi	42
1.10.1.5	Kişilik Özellikleri	42
1.10.2	İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Özellikler.....	43
1.10.2.1	Ücret	43
1.10.2.2	İşyeri Fiziki Koşulları.....	44
1.10.2.3	İletişim.....	44
1.10.2.4	Yönetim Yapısı	45
1.11	İŞ DOYUMU KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR	45
1.11.1	Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	46

1.11.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	49
1.12 DUYGUSAL ZEKÂ VE İŞ DOYUMU	51
İKİNCİ BÖLÜM	54
2 YÖNTEM	54
2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ	54
2.2 EVREN ve ÖRNEKLEM	54
2.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	56
2.3.1 Kişisel Bilgi Formu:	56
2.3.2 Duygusal Zekâ Ölçeği	56
2.3.3 İş Doymu Ölçeği	56
2.4 VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ	57
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59
3 BULGULAR	59
3.1 OKUL MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	59
3.2 BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM ..	62
3.2.1 Cinsiyet	62
3.2.2 Medeni Durum	63
3.2.3 Branş	63
3.2.4 Mesleki Kıdem	64
3.2.5 Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	65
3.2.6 Okuldaki Çalışma Süresi	65
3.2.7 Görev Yapılan Kademe	66
3.2.8 Okulun Bulunduğu Yer	67
3.3 DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ İLE İŞ DOYUMU VE ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ KORELASYONA AİT BULGULAR	69
3.4 OKUL YÖNETİCİLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYİNE ETKİSİNİN REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ	69
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	71
4 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	71

4.1 OKUL MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR.....	71
4.2 BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN SONUÇLAR.....	71
4.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine İlişkin Sonuçlar	72
4.2.2 Medeni Durum	72
4.2.3 Branş.....	72
4.2.4 Mesleki Kıdem	73
4.2.5 Yaş.....	73
4.2.6 Okuldaki Çalışma Süresi	74
4.2.7 Görev Yapılan Kademe	74
4.2.8 Okulun Bulunduğu Yer	76
4.3 OKUL MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ KORELASYON VE REGRESYONA İLİŞKİN SONUÇLAR	76
4.4 ÖNERİLER	78
KAYNAKÇA	79
EKLER.....	96
Ek-1: Ölçekler	96
Ek-2: Ölçek Kullanma İzinleri	99
Ek-3 Ölçek Uygulama İzni.....	100
Ek-4: Etik Kurulu Kararı.....	102

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN
DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİ****SAVAŞ BAŞAR****Tez Danışmanı: Dr. Öğrt. Yunus Emre AVCI****2022, Sayfa: 114****Jüri: Doç. Dr. Rasim KÖSTEN****Jüri: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk DEMİR****Jüri: Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI**

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini; Siirt merkez ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 4220 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrenden, basit rastlantısal yöntemle belirlenen 437 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada “Duygusal Zekâ Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde istatistik paket programından yararlanılmıştır. Araştırma dahilinde güvenirlik analizi, frekans tabloları, bağımsız örneklem t-testi, Anova, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde; cinsiyet, medeni durum, görev durumu, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri bakımından anlamlı fark yoktur. Öğretmenlerin okuldaki çalışma süresi ve görev yapılan kademe değişkenlerine göre dışsal doyum düzeylerinde anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca öğretmen algılarına göre öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile kendi iş doyumları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyi, öğretmenlerin iş doyumunun geneli üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul Yöneticisi, Duygusal Zekâ, İş Doyumu

ABSTRACT**MASTER'S THESIS****TEACHERS' PERCEPTIONS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL
PRINCIPALS' EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVELS AND TEACHERS'
JOB SATISFACTION****Savaş BAŞAR****Thesis Advisor: Assistant professor Yunus Emre AVCI****2022 Page: 114****Jury: Associate Professor Rasim TÖSTEN****Jury: Assistant professor Selçuk DEMİR****Jury: Assistant professor Yunus Emre AVCI**

This research is a relational survey model conducted to examine the relationship between school administrators' emotional intelligence levels and teachers' job satisfaction levels according to teacher perceptions. The population of the research consists of 4220 teachers working in Siirt central primary, secondary and high schools. The sample of the study consists of 437 teachers determined by simple random method from the universe. Of the 520 scales distributed, 437 were found to be suitable for analysis. “Emotional Intelligence Scale” and “Job Satisfaction Scale” were used in the research. SPSS was used in the analysis of the data collected within the scope of the research. Reliability analysis, frequency tables, independent sample t-test, ANOVA, correlation and regression analyzes were applied for the study.

According to the research findings, there is no significant difference between school administrators' emotional intelligence levels and teachers' job satisfaction levels in terms of gender, marital status, job status, professional seniority and age. In addition, it has been determined that there is a positive and moderately significant relationship between teachers' perceptions of emotional intelligence from school administrators and teachers' job satisfaction levels. It was found that teachers' perceptions of school administrators' emotional intelligence level had a significant predictive effect on job satisfaction in general.

Key Words: Teacher, School Administrator, Emotional Intelligence, Job Satisfaction

KISALTMALAR

EQ	: Duygusal Zekâ
IQ	: Bilişsel Zekâ
TDK	: Türk Dil Kurumu



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1 Örgütsel Bağlılık, İş Çatışması ve İş doyumu arasındaki İlişki Modeli...37



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1 Duygusal Zekâ Modelleri	18
Tablo 1.2 Bar-On'un Duygusal Zekâ Modeli	19
Tablo 1.3 Duygusal Zeka Yeterlikleri.....	23
Tablo 2.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri	55
Tablo 2.2 Duygusal Zekâ Ölçeğine Ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları	56
Tablo 2.3 Duygusal Zekâ Ölçeğinin Puan Aralıkları.....	56
Tablo 2.4 İş Doyum Ölçeğine Ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları	57
Tablo 2.5 Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Puan Aralıkları	57
Tablo 3.1 Duygusal Zekâ Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler.....	59
Tablo 3.2 İş Doyum Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler	61
Tablo 3.3 Duygusal Zekâ/İş Doyum Ölçekleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	62
Tablo 3.4 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri t-Testi Sonuçları	62
Tablo 3.5 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri t-Testi Analizi.....	63
Tablo 3.6 Öğretmenlerin Branşına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri t-Testi Analizi	64
Tablo 3.7 Öğretmenlerin Mesleki Kademine Göre Okul müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ANOVA Testi	64
Tablo 3.8 Öğretmenlerin Yaşına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ANOVA Testi	65
Tablo 3.9 Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süresine Göre Okul müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ANOVA Testi	66
Tablo 3.10 Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kademeye Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Görev ANOVA Testi	67
Tablo 3.11 Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulun Bulunduğu Yere Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ANOVA Testi	68

Tablo 3.12 Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Korelasyon Analizi	69
Tablo 3.13 Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyine İlişkin Regrasyon Analizi	70



ÖNSÖZ

Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bana yardımcı olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI'ya teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu çalışmanın gerçekleşmesinde tecrübelerini ve değerli bilgilerini benimle paylaşan, bana faydalı olabilmek için her türlü fedakârlığı yaptığına inandığım canım kardeşim Şahin BAŞAR'a, daima yanımda durup bana kıymetli zamanını harcayan değerli dostum Abdulbasir BUCAK'a, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen, hoş sohbeti ile bilgi saçan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Fatih EROĞLAN'a, aktarmış olduğu deneyim ve yol göstericiliği ile güler yüzü için Öğr. Gör. Çağlar YILDIZ'a, maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen değerli dostlarım İbrahim GİDER'e, Eyüp YORULMAZ'a ve Orhan NALÇA'ya, araştırma sürecinde araştırmada kullandığım ölçekleri sabırla dolduran değerli meslektaşlarıma teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum.

Hayatım boyunca dualarını benden esirgemeyen canım anneme, davranışları ile daima örnek aldığım emekleri ile bu günlere gelmemi sağlayan babama, varlıkları ile beni yalnız bırakmayan kardeşlerime sevgilerimi ve şükranlarımı sunuyorum.

Son olarak yüksek lisans eğitimim boyunca vakitlerinden çaldığım, hakkettiği ilgiyi gösteremediğim, her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen, beni cesaretlendiren eşim Dicle BAŞAR'a ve doğacak kızıma gösterdikleri anlayış ve sabırdan dolayı teşekkür ederim.

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın; problem durumu, problem cümleleri, amacı, önemi, varsayım ve sınırlılıkları yer almaktadır

I PROBLEM DURUMU

Geçmişten günümüze her örgütün temel hedefi başarıyı yakalamak olmuştur. Örgütlerin amaçlarına ulaşip başarıyı elde etmelerinde elbette farklı etkenler vardır. Bunlardan biri de örgüte mensup bireylerin bireysel performans ve başarılarıdır. Çalışanların başarı ve yüksek performans elde etmelerinde elbette para ve terfi gibi maddi öğeler gereklidir; fakat bununla beraber bireylerin (çalışanların) manevi ihtiyaçlarının da önemli olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu manevi ihtiyaçlardan biri örgüt yönetimlerinin çalışanlara değer vermeleri, onlarla sağlıklı bir iletişim kurmaları, istek ve sorunlarını tanımları-dikkate almaları ve çözüm üretmeleridir. Bu da örgüt yönetiminin özellikle lider veya yöneticinin yeterli düzeyde duygusal zekâyâ sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü duygusal zekâ, “duygu yüklü sorunları çözmek ve davranışları düzenlemek için kişinin kendisinin ve başkalarının duygusal durumlarını tanıma, kullanma, anlama ve yönetme ile ilgili süreçleri” ifade eder (Salovey, Brackett ve Mayer, 2004). Duygusal zekanın yetenek modelinin savunucuları, duygusal zekâyı “doğru algılama, değerlendirme ve duyguları ifade etme yeteneği; düşüncüyü kolaylaştırdıklarında duygulara erişme ve/veya bunları üretme yeteneği; duygu ve duygusal bilgiyi anlama yeteneği; ve duygusal ve entelektüel büyümeyi teşvik etmek için duyguları düzenleme yeteneği” olarak ifade ederler (Mayer ve Salovey, 1997: 10).

Örgüt yöneticileri çalışanlarının gelişimini sağlamada yüksek düzeyde profesyonellik gerektiren karmaşık insan sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle insan ilişkilerinin yoğun olduğu Okul örgütlerinde bu daha da önem kazanmaktadır. Okul yöneticiliği, meslektaşlar arasında uyumlu ve işbirliğine dayalı bir çalışma ortamını şekillendirme sorumluluğunu gerektirir; ayrıca okul yönetiminin, öğretmenler ve öğrencilerle iyi ilişkiler kurması okulun iklimi ve başarısı için önemli bir unsurdur. Okul örgütlerinde başarı elde etmek ve etkin çıktılar sağlamak için iyi bir okul iklimi ile yetkin ve başarılı öğretmenlere ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda eğitim sisteminin önemli bir bileşeni olan öğretmenlerin başarılı bir mesleki performans sergilemeleri için fiziki ve

ruhsal durumları kadar bulundukları örgütün atmosferi, yöneticilerin yaklaşım, tutum ve davranışları da etkili olabilmektedir.

Bireylerin ruhsal durumları bilişsel süreç ve davranışları üzerinde önemli bir role sahiptir (George, 2000). Çalışanların korku, üzüntü, endişe, sevinç gibi duyguları örgütün ve örgütteki yöneticilerin sosyal durumlarından etkilenmektedir (Luthans, 2005). Dolayısıyla okul müdürlerinin bir anlamda sosyal duygu ve durumları ifade eden duygusal zekâya ne denli sahip olduklarının öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Okul yöneticiliği sorumluluğunun bu zorlu doğası göz önüne alındığında, yüksek düzeyde duygusal zekâya sahip olması gerekli hale gelmektedir. Bu nedenle günümüz örgütleri başarı ve performansı etkileyen faktörlerin yanına duygusal yeterliklere de önem vermeye başlamışlardır.

Duygusal zekâ yeterlilikleri, Özellikle insan ilişkilerinin daha yoğun olduğu öğretmenlik gibi meslek türlerinde daha da önemli hale gelmiştir. Yürütülen araştırmalarda verimli bir iş ortamında yeterli ve etkili kişilerarası ilişki geliştirmenin temelini duyguları tanıma, anlamlandırma ve bu duyguları başarılı bir şekilde yönetme olduğu ortaya koyulmuştur (Lopes, Bracket, Nezlek, Schütz, Sellin ve Salovey, 2004:1018). Bu gelişmeler yönetim alanında paradigma değişimine neden olmuş ve verimli örgütler için bilhassa lider kişilerin örgütlerde çalışanların duygularına önem veren iklimler oluşturmaları oldukça önemli olduğu belirtilmiştir (Harris, 2004:402).

Diğer sektörlerde olduğu gibi eğitim sahasında da öğretmen, öğrenci ve veliler arasında duygusal olarak yoğun etkileşim yaşanmaktadır. Sosyal yönü gelişmiş olan öğretmenlik mesleği de yüksek seviyede duygusal emek ve duygusal zekâyı gerekli kılan meslekler arasında yer almaktadır. Eğitimde, kalitenin artırılması için performans ve iş doyumları yüksek olan öğretmenlere gereksinim duyulmaktadır. Bunun sağlanması amacı ile öğretmenlerin mesleklerine duygusal olarak daha çok bağlanmaları gösterdikleri faaliyetlerde bilişsel zekâdan daha fazla duygusal zekâyı önem göstermeleri istenilmektedir. Yüksek duygusal zekâyı sahip olan bireylerin görev yaptıkları okullarda öğretmen, veli ve öğrenci ilişkisi pozitif olarak gelişecek ve öğretmenlerin iş doyumunu yükselecektir. Bu doğrultuda öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurlar içerisinde duygusal zekâ yeterlilik olarak gösterilebilir (Turanlı, 2007).

Alanyazın incelemesi sonucunda okullarda öğretmenlerin duygusal zekâ ve iş doyumunu hakkında fazla çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın amacı okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği düşünülen müdürlerin duygusal zekâ davranışlarının kendi iş doyumlarına etkisini ortaya koymaktır.

II ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi incelemektir. Bu temel amaç kapsamında aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş doyumunu ne düzeydedir?
3. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile iş doyumlarının;
 - A) Cinsiyet,
 - B) Medeni Durum
 - C) Branş
 - D) Mesleki Kıdem
 - E) Yaş
 - F) Okuldaki Çalışma Süresi
 - G) Görev Yapılan Kademe
 - H) Okulun bulunduğu yer değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?
4. Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında ilişki var mıdır?
5. Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri öğretmenlerin iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

III ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim sisteminin daha verimli ve sürdürülebilir olabilmesi için eğitimi etkileyen bileşenlerin üzerinde detaylı bir şekilde durmak gerekir. Eğitim sisteminin önemli birleşenlerinden biride öğretmenlerdir. Çünkü öğretmen üyesi olduğu örgütün ve sistemin başarılı ve üretken olmasında doğrudan etkilidir. Bu sebeple öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin tanımlanması ve çözümler üretilmesi önemli bir konu olarak görülebilir. Öğretmenlerin başarılı ve üretken olmaları üzerinde etkili olan farklı değişkenler vardır. Bunlardan biri yaptıkları iş veya meslekten haz almaları ve kendilerini mutlu hissetmeleridir. Elbette ki öğretmenlerin iş tatminlerinde ücret ve çalıştığı kurumun fiziki koşulları etkili olabilmektedir. Bunların dışında psikolojik durumlar, sosyal ilişkilerin de öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkilemesi olasıdır. Özellikle okul müdürlerinin okul içindeki sosyal ilişki ve sosyal davranışları diğer bir ifadeyle duygusal zekâ düzeyleri öğretmenleri etkileyebilir. Yönetici duygusal zekâsı ile öğretmen memnuniyeti ve performansı arasındaki ilişki gösterilebilirse, mevcut bir liderin duygusal zekâsını iyileştirme ve ayrıca müdürlük için diğer gereklilikler ile birlikte duygusal zekâsı güçlü müdürleri işe alma olasılığı, nihayetinde, iş tatmini gibi problemlerin çözümünde katkı sağlanabilir.

Duygusal zekâ (EQ), son yıllarda eğitim, psikolojik ve yönetim araştırmacıları ve danışmanları için ortaya çıkan bir konu olmuştur. Duygusal zekâ savunucuları, hem liderin hem de astlarının duygusal zekâsının performans ve memnuniyet gibi iş çıktıları üzerinde olumlu etkisi olması gerektiğini savunurlar (Goleman, 1995; Goleman ve diğerleri, 2002). Bu doğrultuda eğitim alanında duygusal zekâ ve iş doyumunu ile ilgili araştırmalar yapmak, bu alandaki problemleri ve gereksinimleri belirlemesi bakımından önemli görülmektedir.

Bu araştırma okul müdürlerinin algılanan duygusal zekâlarının öğretmenlerin iş tatmini ile olan ilişkisini belirlemesi, öğretmenlerin iş tatminini etkileyen durumları ortaya koyması ve çözüm önerileri sunması bununla birlikte alanyazında konu ile ilgili çalışmaların azlığı nedeni ile alana katkı sağlayacağı düşünülmekte ve önemli görülmektedir.

IV VARSAYIMLAR

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçek sorularına samimi cevap verdikleri ve gerçeği yansıttıkları varsayılmaktadır.

V ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1-Bu araştırma Siirt merkez ve ilçelerinde 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında MEB’e bağlı 47 okulda görev yapan 437 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.

2- Araştırmada elde edilen bulgular ve sonuçlar nicel verilerin analizi ile sınırlıdır

VI TANIMLAR

Duygu: belirli bir olay, nesne ya da kişinin bireyin iç dünyasında uyandırdığı etki, tepki veya izlenimdir.

Duygusal zekâ; bireyin kendini ve başkalarını bilme, kendi duygularını kontrol edebilme ve başkalarının farkında olarak, onlarla uyumlu ve dengeli bir yaşam sürebilme yeteneğidir.

İş Doyumu: çalışanların çalıştıkları işe karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz duygusal tutumdur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1 KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde duygusal zekâ ve iş doyumu ile ilgili kuramsal olarak bilgi verilmeye çalışılmıştır.

1.1 DUYGUSAL ZEKÂ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Bu bölümde alanyazında yer alan duygu, zekâ ve duygusal zekâ ile ilgili tanım ve görüşlere yer verilmeye çalışılmıştır.

1.1.1 Duygu Kavramı

Anlam olarak duygu “Belirli nesne ve olayların bireyin iç aleminde hissettirdiği izlenimdir” (TDK, 2019). Duygusal zekâ alanında birçok çalışması olan Daniel Goleman’a göre duygu “Kişinin öğrenme alanını etkileyerek, öğrenmesini kolaylaştıran, sorularla merak uyandıran, bilinmeyeni arayan, öğrendiklerini değişik davranışlarla sergileyen özelliklerin tümü” olarak ifade edilmiştir (Goleman, 2005).

Duyguların temelinde düşünceler yatmaktadır. Bu düşüncelerin sözcüklerle ifade edilmesi ve kavramsal olarak tanımlanması daima zor olmuştur. Buna rağmen duyguların bilimsel olarak tanımlanması, yapılmaya çalışılmıştır. Duygu, bireyle genel anlamda ilişkili olan yaşantıları ve bu yaşantılarla ilgili olarak bireyin neler yapabileceğini ve bunun değerlendirilmesini içeren bir süreç olarak ifade edilebilir.

Duygular, beraberlerinde güçlü bir enerjiyi de taşırlar ve bu enerjiyi organizmayı harekete geçirmek için kullanırlar. Böylece duygular bireyin iç dinamiğini kullanarak harekete hazır olmasını sağlarlar. Bu iç dinamik ve hareket bireyin planlar yapmasına öncülük eder (Çeçen, 2002). Duyguların sınıflandırılması ile ilgili çok farklı görüşler bulunmaktadır. Goleman genel olarak duyguları aşağıdaki sınıflandırmaya göre ele almıştır.

Öfke: Hiddet, kızma, sinirlenme, kin, alınganlık, düşmanlık siddet.

Üzüntü: Acı, keder, neşesizlik, melankoli, can sıkıntısı, umutsuzluk

Korku: Kaygı, sinirlilik, tasa, şüphe huzursuzluk, fobi

Zevk: Mutluluk, coşku, rahatlama, haz, eğlenme, tensel sevk, heyecan, hoşnutluk, kendinden geçme, aşırı zindelik,

Sevgi: Kabul görme, dostluk, güven, hayranlık, aşırı tutkunluk, muhabbet.

Şaşkınlık: Şok, hayret, afallama,

İğrenme: Hor görme, aşağılama, küçümseme, tikslenme, nefret etme,

Utanç: Suçluluk, mahcubiyet, küçük düşme üzülmeye, nedamet (Goleman, 1995: 373).

1.1.2 Zekâ Kavramı

Türk Dil Kurumu zekânın sözcük anlamını “İnsanın akıl yürütme, nesnel olarak gerçekleri algılama, yargılama tefekkür etme ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlık, dirayet, anlayış” olarak tanımlamıştır (TDK, 2019). Zekâ ile ilgili pek çok farklı tanım yapılmıştır. Bu yüzden zekânın tanımı üzerinde ortak görüş birliği bulunmamaktadır. Lewis Terman, zekâyı soyut düşünme yeteneği olarak tanımlarken, Mayer ve arkadaşları ise zekâyı, olgular ve nesneler arasındaki benzerlik ve farklılıkları ayırt edebilme yetisi, birbirleriyle ve bütünlü ilişkilerini değerlendirebilme ve soyut akıl yürütebilme olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan Thorndike, zekâyı iyi tepkilerde bulunabilme yeteneği olarak değerlendirmiştir. Modern felsefenin kurucusu olan Descartes ise zekâyı, yanlış doğrudan ayırma yeteneği olarak tanımlamıştır (Aslan, 2013: 5). Zekânın tanımı üzerinde farklı görüşlerin olmasını en büyük nedeni, zekânın farklı zihinsel işlevlere sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

Howard Gardner'ın bilişsel zekâ (IQ) üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucunda tek bir zekâ türünün bireyin yeteneklerini tanımlamada yetersiz olduğunu bireylerin farklı yetenekler çerçevesinde farklı zihinsel işlevlere sahip olduğunu ortaya koymuştur (Yurdakavuştu, 2012). Gardner, çoklu zekâ kuramında bireyin birbirinden farklı en az 7 Zekâ türünün olduğunu vurgulamaktadır (Altan, 1999). Gardner daha sonraki çalışmalarında bu zekâ türlerine doğa zekâsını da ekleyerek 8 zekâ türünden bahsetmektedir. Gardner, doğuştan gelen zekânın eğitim ve sosyal çevrenin etkisi ile geliştirilebilir ve değiştirilebilir olduğunu bize göstermektedir (Altan, 1999). Howard Gardner'ın üzerinde çalışmalar yaptığı Çoklu Zekâ Kuramları :

Sözel-Dilsel Zekâ (verbal linguistic Intelligence): Sözlü ve yazılı olarak dili etkili bir şekilde kullanan bireylerin sahip olduğu zekâ türüdür. Düşüncelerini kelime ve seslerle ifade etme, dildeki karmaşık anlamları kavrayabilme, dilin benzer ve farklı yapılarını kolay bir şekilde fark edebilme, dil sanatlarıyla farklı yapıları oluşturabilme, ikna kabiliyeti ve yeni dil formları oluşturabilme yeteneğidir (Bümen, 2005).

Matematiksel-Mantıksal Zekâ (logical/Mathematical Intelligence): Rakamları etkin bir şekilde kullanabilme, soyut ve sembolik problemleri çözebilme, sayılarla çalışma, tümevarım, tümdengelim, muhakeme becerilerini etkin bir şekilde kullanma yeteneğidir. Matematiksel-mantıksal zekâyâ sahip bireyler neden sonuç ilişkilerini kurabilmede ve mantıksal çözümlemelerde başarılıdır (Yavuz, 2004: 76).

Müziksel-Ritmik Zekâ (Musical Intelligence): Ritme, yankı düzenine, sesteki tonlamalara müzik aletlerinden ve diğer unsurlardan gelen seslere duyarlı olan bireylerde bulunan zekâ türüdür. Müziksel zekâsı yüksek olan kişiler farklı sesleri birbirinden ayırt etme, yeni sesler ve ritimler üretme ve ürettikleri ritimleri kullanma konusunda becerilere sahiptirler (Saban, 2005: 10).

Bedensel – Kinestetik Zekâ (Bodily- kinesthetic Intelligence): Koordinasyon, hız, denge ve esneklik göstererek belli bir amaca ulaşmak için aklın ve vücudun mükemmel bir performans sergilemesini sağlayan zekâ türüdür. Bu zekâyâ sahip bireyler zihin ve vücut koordinasyonunu iyi kullanabildikleri gibi fiziksel maharet isteyen alanlarda da yenilikler keşfederler (Selçuk, 2002).

Kişilerarası- Sosyal Zekâ (Interpersonal Intelligence): Bu zekâ türüne sahip bireyler diğer insanların yüz ifadelerinden, ses ve hareketlerinden yola çıkarak onların duygularını, niyetlerini, güdülerini, ruh hallerini analiz edebilme yorumlama ve değerlendirebilme kabiliyetlerine sahiptirler. Sosyal zekâyâ sahip bireyler çok farklı mizaçlara sahip insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilme, yönetebilme ve ikna edebilme becerilerine sahiptirler (Saban, 2005: 12).

Kişisel-İçsel Zekâ (Intrapersonal Intelligence): Bireyin kendini tanıması, zayıf ve güçlü yanlarını bilmesi bu zekâ türüne sahip insanların belirgin özelliklerindendir. Bireyin kendini objektif olarak değerlendirmesi duygu ve düşüncelerinin farkında olması ve bunlardan yola çıkarak hayatını planlama, kişisel istek ve hayallerine kısacası hayatına yön verebilme becerisi olarak tanımlanır (Selçuk, 2002).

Görsel – Uzaysal Zekâ (Visual-Spatial Intelligence): Çizgiye, biçime, şekle duyarlılık gösteren boşluğu zihinde canlandıran, renk ve doku uyumunu kolay bir şekilde zihinsel süreçlerden geçirerek sanatsal bir form kazandırabilme yeteneği olarak kabul gören zekâ türüdür. Bu zekâ türüne sahip bireylerin el-vücut-beyin koordinasyonu oldukça iyidir (Saban, 2005: 9).

Doğa Zekâsı (Naturalistic Intelligence): Doğayı ve doğada bulunan tüm canlıları araştırma, tanıma ve buna ilgi duyma becerisidir. Bu tür zekâyâ sahip bireylerde çevreye duyulan ilgi çok fazladır. Çevreyi, bitki ve hayvanları keşfetmeye meraklıdırlar (Yavuz, 2004: 127).

İlk zamanlarda bilim adamları, zekâ kavramını sadece bilişsel özelliklere dayandırılırken yapılan bilimsel çalışmalarda zekânın bireyin çevreye uyumunu, başkalarıyla ilişkilerini ve duyguların kontrolünü de kapsadığı görülmüştür. Böylece bilim adamları zekâ üzerine çalışmalar yaptıklarında duyguları da göz ardı etmemeleri gerektiğini anlamışlardır. U. Erman Eymen'e göre bilim adamları zekâyı: "Somut zekâ, soyut zekâ ve sosyal zekâ olarak yeniden yapılandırarak duyguları da zekânın içine katmışlardır." (Eymen, 2007). Buradan da anlaşılabacağı üzerine zekânın sadece entelektüel zekâdan (IQ) ibaret olmadığı ve duygularında zekâyı belirlemede etkili olduğu gözlemlenmiştir.

1.1.3 Duygusal Zekâ

Türkçe'ye "Duygusal Zekâ" olarak geçen bu tanım "İngilizce'de "Emotional Intelligence-EI" veya "Emotional Quotient-EQ" olarak kullanılan bir zekâ kavramıdır (Doğan ve Şahin, 2007).

Duygusal zekâ; bireyin kendini ve başkalarını bilme, kendi duygularını kontrol edebilme ve başkalarının farkında olarak, onlarla uyumlu ve dengeli bir yaşam sürebilme yeteneği olarak tanımlanabilen bir kavramdır. "Yapılan araştırmalara göre yüksek duygusal zekâ becerilerine sahip bireylerin daha başarılı olduğu ve çevreleriyle daha uyumlu oldukları tespit edilmiştir" (Maboçoğlu, 2006). Bilişsel zekânın (IQ) aksine duygusal zekânın ölçülmesi zordur; çünkü bilgi ile beceri arasındaki fark daima belirsizdir. Bu öngörülemeyen faktör duygusal zekânın ölçülmesini zorlaştırır. Bir duyguyu ilk kez yaşamakla ikinci kez yaşamak arasında duygu yoğunluğu farkı olduğundan duygusal zekânın tecrübe ilişkili olduğunu ve tecrübenin duygusal zekâyı

olumlu bir şekilde etkilediğini söylemek mümkündür yalnız bu her durumda geçerli olmayabilir.

Bilişsel zekâsı (IQ) yüksek bireylerin, gerçek hayatta başarısız ve mutsuz olmaları duygusal zekâ kavramının meydana gelmesine ortam oluşturmuştur (Yurdakavuştu, 2012). Araştırmacılar duygusal zekânın temellerini, Edward Thorndike'nin 1920'de ortaya attığı sosyal zekâyâ dayandırmaktadırlar. Thorndike, sosyal zekâyı bireyleri anlama ve yönetme becerisi olarak tanımlamıştır (Sudak ve Zehir, 2013). Thorndike'ye göre: “Sosyal zekâ bireyin toplumsal çevreye uyumu olarak görülmüştür.” (Yurdakavuştu, 2012). Kısacası Thorndike, zekâyı bireyleri ve toplumu anlama yetisi olarak tanımlamıştır. Bu tanımlama duygusal zekânın mihenk taşı olarak oluşturmuştur.

Abraham Maslow'un 1950'lerde bireyin duygusal yapısı ile ilgili yapmış olduğu çalışmalar duygusal zekâyâ yeni bir soluk getirmiştir. Maslow, insanın sahip olduğu zihinsel, fiziksel ve duygusal güçlerinin nasıl geliştireceği ile ilgili araştırmaları sayesinde duygusal zekânın önemini bir kez daha öne çıkarmıştır. Maslow'un çalışmaları duygusal zekâ ile ilgili 1970 ve 1980 yıllarında yapılan araştırmalara dayanak oluşturmuştur (Sü Eröz, 2013).

Psikolog Dr. Reuven Bar-On tarafından 1990 yılların başında Duygusal zekâ kavramı, geliştirilmeye başlanmıştır. Bar-On: “Bireyin çevresel baskılar ve isteklerin üstesinden gelebilmek için duygusal, bireysel ve sosyal yeteneklerinin tümünü kullanması olarak duygusal zekâyı tanımlamıştır” (Sudak ve Zehir, 2013). Duygusal zekânın alanyazında kullanılmaya başlanması ise 1990 yılında Psikolog Peter Salovey ve Psikolog John Mayer tarafından olmuştur (Herece ve Şener, 2017). Mayer ve Salovey (1997) duygusal zekâyı: “bireyin kendini bilmesi ve başkalarının duygularını anlayarak bunları bir uyum içerisinde bilgi olarak kullanabilme becerisi ” olarak tanımlamıştır (Herece ve Şener, 2017).

Duygusal zekâ Daniel Goleman'nın “Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?” adlı kitabının çok satanlar listesine girmesiyle araştırmaların odak noktası olmaya başlamıştır. Goleman, kitabında IQ'nun başarıyı yüzde yirmi oranında etkilediğini, geri kalan yüzde seksenin başarıyı etkileyen başka etkenler olduğunu vurgulamıştır (Goleman, 2010).

Salovey ve Mayer'in duygusal zekâ modelinden etkilenen Daniel Goleman, duygusal zekâyı beş temel boyuta ayırmıştır: Kendi duygularının farkında olma, duygularını yönetme, kendini motive etme, empati ve sosyal beceriler bu sınıflandırmanın boyutlarını oluşturur.

1.2 DUYGUSAL ZEKÂ VE TARİHÇESİ

Mayer ve Salavoy (1993) duygusal zekâyı kişinin kendisinin ve diğer bireylerin duygularını anlayarak elde etmiş olduğu bilgiyi, davranışı ve düşünceleri kullanabilme becerisi olarak tanımlamışlardır. Yani duygusal zekâ, duyguları anlayarak analiz etmek, duygu ve düşüncelerin kontrol edebilme yeteneği şeklinde açıklanmaktadır. Daniel Goleman'ın 1995'te ele almış olduğu "Duygusal Zekâ" adlı kitabında ise; duygusal zekâ, tüm olumsuzluklara rağmen kendisinin harekete geçmesini sağlamak dürtülerini kontrol altına almak, ruh halini düzenlemek, yaşadığı sıkıntıların düşünmeyi engellemesini önlemek ve kendini başkalarının yerine koyarak empati kurma şeklinde tanımlanmaktadır. Özellikle yazar; duygusal zekâyı tanımlarken, duyguları kontrol altına almak, kendini motive etmek ve empati kurabilmek üzerinde önemle durmaktadır. Reuven Bar-On (2005) göre ise; insanların çevrelerinden gelen baskı ve talepler ile başa çıkmada insana yardımcı olacak, duygusal, kişisel ve sosyal alanlarda gösterilen yetkinlik ve beceri düzeyi şeklinde açıklanmaktadır (Doğan ve Şahin, 2007: 235).

Sawaf ve Cooper (1997) duygusal zekâ hakkındaki tanımlamasında; insanın enerjisini, gücünü, algılama şeklini, ilişkileri ile etkisini anlama ve anladığını duyumsayarak etkin bir şekilde kullanılması olarak açıklama yapmaktadırlar. Genel olarak tanımlara bakıldığında; Duygusal zekâ, kişilerin kendilerini tanımları, motive edebilmeleri, kontrol altına alabilme, tüm engellemelere rağmen karşı koyabilme, diğer kişileri anlayışla karşılayabilmesi, onlar ile en derin ilişkiler kurarak sürdürmeye çalışması, duygularını tahmin edebilmesi gibi sosyal ve psikolojik beceriler olarak tanımlanabilmektedir. Bu beceriler sayesinde insanlar yaşamlarındaki başarılarını en yüksek düzeye çıkararak doyum sağlamaktadırlar. Bilim adamlarının yaptığı açıklamalarda Duygusal zekânın, bilişsel zekâ gibi bir yazgı olmadığını, her yaştan bireyin bunu geliştirebileceğini açıklamaktadırlar. Bu da duygusal zekânın önemini biraz daha artırmaktadır (Doğan ve Şahin, 2007: 235).

Duygusal zekâ, insanların yaşamlarındaki başarılarının belirlenmesindeki en büyük etmendir. Duyguların kontrol edilebilmesi, hayattaki hedeflerin gerçekleşmesi için motivasyonun sağlanması, çevredeki bireyler ile iyi bir iletişim kurulması, bilgi ve becerilerin farkına varılması hepsi duygusal zekânın birer eseri olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarihte duygular, akıldışı ve ilkel görülmeleri nedeni ile ihmal edilmiştir. Bu dönemlerde Sokrates'e göre, bireylerin kendilerini duygulara kaptırmaması gerektiğini savunmuş. Platon ise, insani davranışları ile ilgili tutumu negatif olarak yer almıştır. 1990'lı yıllardan bu yana kadar olan gelişmelerde, duygusal zekâ kavram olarak, uygulamalı alanlar olsun veya akademik alanlar olsun çok ses getiren bir konu olarak yerini almıştır. Bu gelişmelerden dolayı sosyal zekâ; bireyleri anlama, insan ilişkilerini bilgece yönetme kabiliyeti olarak ele alınmakta ve tanımlanmaktadır (Yaman, 2018: 6369).

Duygu ve zekânın birbirine iki zıt kavram olduğu düşüncesi yaygın olmasına rağmen, duygu, 1920 senesinin başlarında zekâ literatürüne dahil edilmiştir. Yapılan araştırmalarda, duyguların insanların düşünce ve hareketlerine rehberlik ettiği ve insanların dikkatini problemlerin çözümünde yoğunlaştırdığı sonucuna varılmıştır. Duygusal zekâyı araştıran araştırmacılar, duygusal zekâyı sosyal zekâ ile karşılaştırma yapılarak üzerinde çalışmalar yapmışlardır. Sosyal zekâ kavramının ilk olarak ortaya çıkmasını sağlayan kişi Thorndike' dir ve araştırmacı zekâyı kendi içinde üç kısma ayırmıştır. Bu üç kısım: soyut zekâ, sosyal zekâ ve mekanik zekâ olarak adlandırılmıştır. Soyut zekâ, insanların düşüncelerini yönetme ve anlama şekli, mekanik zekâ, somut olan cisimlerin yönetilmesi ve anlaşılması, sosyal zekâ ise, başkalarının davranışlarını anlamak ve bilgilerinin başarılı bir şekilde kullanılmasını sağlamak olarak açıklanmaktadır. Sosyal zekânın diğer zekâ türlerinden ayırt edilmesinin çok zor olması nedeni ile çoğu kez eleştiri odağı olmuştur. Bunun sebebi ise sosyal zekânın tanım olarak çok geniş olması ve ölçmeye yönelik çalışmaların çok az olmasından dolayıdır, bu yüzden sosyal zekâ alanında çalışmaların gerekli olmadığı kanısına varılmıştır. Fakat araştırmacılar duygusal zekânın sosyal zekâ gibi aynı problemleri yaşamayacağını ileri sürmüşlerdir. Duygusal zekâ, sosyal zekâyı nazaran politik ve fiili yönlerden daha fazla duygusal manadaki sorunların çözümüne odaklanıldığı açıklanmıştır (Doğan ve Şahin, 2007: 233).

Gardner, duygusal zekâyı; çoklu zekâ teorisi içinde açıklayarak, kişisel ve kişiler arası zekâlara benzetmektedir. Bu açıklamadan yola çıkıldığında kişisel zekâyı; kendi kendini anlama, kişilerarası zekâyı ise, başkalarının duygu ve düşüncelerinin farkında olma yeteneği olarak açıklamaktadır. Duygular, değişen koşullara karşı oluşturulmuş tepkilerdeki sinyaller gibi görev görmektedirler. Duygusal zekâ, bilişler ve duygular arasında meydana gelen etkilenmeler sonucunda ortaya çıkabilmektedirler. Bu duruma örnek verecek olursak ruh hali insanların düşüncelerini negatif veya pozitif şekilde etkileyebilmektedir. Ruh halinin insanların karar vermeleri üzerinde nasıl etki ettiğini anlatan birçok araştırma çalışmaları bulunmaktadır. Duygusal zekâ, duygular hakkında daha bilgili olunması gerektiği konusunda ifadeler yer verilmektedir. İnsanların iş ve genel yaşantılarında başarıyı elde etmeleri için duygusal zekâ yeteneğini çok iyi kullanması konularında ciddi açıklamalara yer verilmiştir. Duygusal zekânın ölçülmesini ilk defa 1997 yılında Reuven Bar-On tarafından yapılmıştır (Doğan ve Şahin, 2007: 234).

20. yüzyılda EQ üzerinde yapılan araştırmalar yoğunluk kazanmış ve 1936 yılında Dale Carnegie'nin sürdürdüğü bir araştırmada insanların finansal alandaki başarılarının sadece %15'i teknik bilgiden oluştuğu tezi ortaya çıkmıştır. 1940 yılında ise David Wechsler, genel zekânın entelektüel olmayan kısımlarının da ölçülebileceği tezini ortaya atmıştır. 1950 yıllarına gelindiğinde ise Maslow bu alanda bir çalışma yaparak bireylerin duygusal, zihinsel, fiziksel ve ruhsal olarak bilişsel güçlerini nasıl kuvvetlendirileceği üzerine çalışma yapmıştır. 1969 senesinde ise yapılan bir araştırmalara göre, duygu ve zekânın farklı alanlardan bakılması gerektiği ortaya çıkan bir dönem olmuştur. 1970 ve 1989 yıllarına gelindiğinde ise; duygu, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi kavramlar da ortaya çıkmaya başlamış ve önem kazanmıştır.

1985 yılında Reuven Bar-On, duygusal alan tanımını kullanmaya başlayarak duyguların ne anlama geldiğini ve ne zamanlar canlandığı konularında felsefi yazıların ortaya çıktığı bir döneme zemin hazırlamıştır. Duygusal zekânın akademik olarak ilk defa ele alınması ve buna kaynaklık yapan eser ilk olarak Amerikalı bir öğrencinin bilimsel alanda hazırladığı makalesi ile “Duygusal Zekâ Gelişiminde Duygu Araştırması, Kendini Bütünleştirme, Korku, Ağrı ve Arzu ile İlişkileri” adı altında hazırlanan çalışma olmuştur. Duygusal Zekâ 1994 ve 1997 yıllarında popüler hale gelerek genişlemenin yaşandığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde Daniel Goleman'ın “Duygusal Zekâ” isimli eserinde zekânın yaşamda başarının sağlanmasında en iyi yol olduğunu ve başarının kişilik

karakteri ile ilgili olduğu konularına değinmesi kitabın adeta yaşarcasına ele alınması nedeni ile duygusal zekâ alanında yapılan çalışmalarda yoğunluk yaşanmasına neden olmuştur. Bu alanda yapılan çalışmalarda duygusal zekânın ölçülmesi için, zekâ eğitimi ve danışmanlığı, bu alanda çeşitli dernekler kurulmuş. Böylece 1998 yılında duygusal zekâ üzerine teorik araştırmalar yapılmaya, geliştirilmeye ve bu alanda ciddi çalışmalar yapılmaya başlanılmıştır. 1900 ve 1969 yıllarında sosyal zekâ kuramı ortaya çıkmış ve hakkında ilk defa psikolojik testler geliştirilmeye başlanarak zekâ testleri teknolojisinin ortaya çıkması sağlanılmıştır (Pehlivan, 2015:31).

1.3 DUYGUSAL ZEKÂNIN YETERLİLİKLERİ

Bireyin başta kendini tanıması, isteklerini bilmesi, gerektiği zaman isteklerini erteleyebilmesi, zor durumlarda motivasyonunu yükseltmesi, başka bireylerle ilişki kurup, onların sahip olduğu duyguları sezmesi duygusal zekâ yeterlilikleri olarak ifade edilir (Acar, 2001). Goleman (1996) duygusal zekâ yeterliliklerini kişisel yeterlilikler ve sosyal yeterlilikler olarak 2 ana boyutta sınıflandırmıştır.

1.3.1 Kişisel Yeterlilikler

Duygusal zekânın kişisel yeterlikleri ayrı başlıklar halinde bu bölümde ele alınmaya çalışılmıştır.

1.3.1.1 Kendi Duygularının Farkında Olma (Öz Bilinç)

Öz bilinç; insanın kendisini bilmesi, güçlü ve zayıf yönlerini farkında olması ve bunu kendi hayatını şekillendirerek kullanması olarak ifade edilir (Maboçoğlu, 2006). Fenigstein (1979) göre öz bilinç: “Bireyin kendini başkaları tarafından gözlenebilen ve değerlendirilebilen sosyal nesne olarak ifade edilmiştir.” (Alkal, Akça, ve Korkmaz, 2019).

Öz bilinç sahibi bireyler kendilerini tanıyan, duygularını bilen ve duygularını ifade eden bireylerdir. Öz bilinç; kendini tanımak, iç görü sahibi olmak, duygularını bilmek ve kontrol etmektir (Goleman, 1999). Duygularını, istek ve amaçlarını bilen bireyler öz bilinç dünyasının farkında olan bireylerdir. Bu bireyler, kendi kişilik özelliklerinin farkında olup bu özelliklerini destekleyen yapıya sahiptirler. Olumsuzluk hallerinde karamsarlığa kolay bir şekilde düşmezler ve bu durumdan kısa bir sürede kendilerini

kurtarırlar, aynı zamanda başarıyı yakaladıklarında ise buna kendilerini kaptırıp bu başarı duygusu içerisinde boğulmazlar.

1.3.1.2 Kendini Yönetme

Kendini yönetme, kişinin sorunlar karşısında duygularını kontrol edebilmesi olarak ifade edilmektedir (Maboçoğlu, 2006). Kişinin; sorunların üretmiş olduğu acı, üzüntü, stres gibi durumlardan öz kontrol ve öz denetim ile kurtulma yeteneğine kendini yönetme ya da duygularını idare etme becerisine denir. Kişi, duygularını yöneterek yoğun bir şekilde yaşamış olduğu korkulardan, kaygılardan, stresten kurtulabilir, karamsarlıkların kaynağına inebilir ve bu duyguları değerlendirme olanağına ulaşarak, olumsuzluklarla daha iyi bir şekilde baş edebilme imkânına sahip olabilmektedir. Başka bir ifade ile: “Bireyin, sahip olduğu dürtüleri, elinde bulunan kaynakları ve bununla beraber içinde yaşadığı iç dünyasını yönetebilmesine” kendini yönetme denir (Tuyan, 2019).

Öz bilinç sahibi olan kişi, duyguları daha iyi kontrol edebilmektedir. Kendi duygularının farkında olmayan kişiler sürekli olumsuzluklarla mücadele ederken; kendi duygularının farkında olan kişiler yani öz bilinç sahibi kişiler ise olumsuzluklar karşısında kendilerini daha kolay bir şekilde toparlayabilmektedirler.

1.3.1.3 Motivasyon

Motivasyon, Fransızca kökenli bir sözcük olup Türk Dil Kurumuna göre “İsteklendirme, güdüleme” anlamlarını taşımaktadır (TDK, 2019). Keser’ e göre motivasyon “İçten gelen bir güç ile istenilen hedefe ulaşma azmi” olarak ifade edilmiştir (Keser, 2006). Başka bir ifade de ise “Kişileri belli bir amaca ulaştırmak için devamlı bir şekilde gösterilen çabalar bütünü” olarak gösterilmiştir (Mümin, 1995).

“Bireyleri harekete geçiren arzu, korku ve gereksinimleridir. Bu duygular insanı güdüleyen kuvvetlerdir. Öyleyse, insanın davranışlarını güdüleyen ve harekete geçiren, bireyin sahip olduğu arzu, inanç, korku ve gereksinimleridir” (Öztürk ve Dündar, 2003).

Tınaz’a göre motivasyonun üç ana ögesi bulunmaktadır:

- Kişinin içinde var olan ve kişinin davranışlarını etkileyen itici güçler ve bu güçleri harekete geçiren dış etkenler
- Belli bir hedef için davranışın yönlendirilmesi

- Kişi tarafından algılanan amaç doğrultusunda devam etmek (Ünsar, İnan, ve Yürük, 2010).

1.3.2 Sosyal Yeterlilikler

Bu bölümde duygusal zekânın sosyal yeterlikleri ayrı başlıklar halinde ele alınmaya çalışılmıştır.

1.3.2.1 Empati

Fransız kökenli olan Empati sözcüğü Türk Dil kurumuna göre “duygudaşlık” olarak ifade edilmiştir (TDK, 2019). Clement Psercka göre ise “Empati kişinin, sözlü veya sözsüz bir iletişimle karşısındaki bireyin duygu ve düşüncelerini hissederek anlayabilmesi, duygusal anlamda destek olabilme ve başkalarının duygu ve davranışları arasındaki ilişkiyi kavrayabilme becerisi” olarak ifade edilmiştir (Sudak ve Zehir, 2013).

Empati; başkalarının duygularını bilme, hissetme, anlama ve yordama becerisidir. Başkalarının duygularını davranışlarından anlayabilmek empatinin özünü oluşturur. Geleceği ön görme, kestirme ve herhangi bir durumda önceden sağlam yargılarda bulunmamızı sağlayan empati yeteneğidir.

Empati yeteneğini Cüceloğlu “Bireyin kendisini, karşıdaki insanın yerine koyup, duygu ve düşüncelerini doğru bir şekilde anlaması” olarak ifade etmiştir” (Cüceloğlu). Buradan da anlaşılacağı üzerine empati, sosyal hayattaki ilişkilerimizi belirleyen ve onların sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlayan etkidir. Empati becerisi, sosyal hayatın dokusunu ve sürdürülebilirliğini sağlayan önemli bir unsurdur.

1.3.2.2 Toplumsal Beceriler

Kişinin, başka bireylerin davranışlarını yönlendirme becerisine toplumsal beceri denir (Tuyan, 2019). Toplumsal becerileri yüksek bireylerin bazı özellikleri vardır. Bu bireyler; etkili bir iletişime sahip, sorunları ekip ruhuyla çözebilen, değişime açık lider yapıda bireylerdir. Sosyal becerileri yüksek bireyler, ilişkileri yürütebilecek sosyal zekâyâ ve grupları yönlendirebilecek, onları organize edebilecek becerilere sahip kişilerdir.

Sonuç olarak; insanlar sosyal varlıklardır, sosyal beceriler açısından yetersiz olan bireyler, toplumdan kopuk ve huzursuz bir yaşam sürdürdükleri gibi toplumun da beklentilerini karşılayamayan bireyler olarak toplumun var olan huzurunu da bozarlar.

1.4 DUYGUSAL ZEKÂNIN MODELLERİ

Duygusal zekânın çok farklı şekillerde tanımı ve kullanımı bulunmaktadır. Duygusal zekânın model ve tanımları yetenek tabanlı ya da yeteneklerin kişisel özellik tabanlı olmaya eğilimlidirler. Yetenek tabanlı duygusal zekâ modeli duygusal bilginin işleme zekâsına sahip olan ve bunu yansıtabilen bireyler olarak açıklanmaktadır. Duygusal zekâ modelleri, yetenek tabanlı zekâ modeli, karma duygusal zekâ modeli, Bar-on zekâ modeli, yeterlilik modelleri şeklinde sıralanmaktadır (Doğan, Şahin, 2007: 235).

Thorndike ve Gardner gibi erken dönem teorisyenleri, duygusal zekâ alanındaki mevcut araştırmacılara ilham olmuşlardır. Ekseriyetle her teorik paradigma, duygusal zekâyı iki açıdan kavramsallaştırmıştır: yetenek veya karma model. Yetenek modelleri, duygusal zekâyı zihinsel yeteneğin saf bir biçimi ve dolayısıyla saf bir zekâ olarak görür. Buna karşılık, duygusal zekânın karma modelleri, zihinsel yeteneği, iyimserlik ve iyilik hali gibi kişilik özellikleriyle birleştirir (Mayer, Salovey ve Caruso, 1999). Şu anda, duygusal zekânın tek yetenek modeli, John Mayer ve Peter Salovey tarafından önerilen modeldir. Her biri biraz farklı bir anlayış içinde olan iki karışık duygusal zekâ modeli önerilmiştir. Reuven Bar-On, duygusal zekânın yetenek yönlerinin kişilik özellikleri ile birlikte bağımlı olduğunu ve kişisel iyi oluşa uygulanmasını vurgulayan kişilik teorisi bağlamında bir model ortaya koymuştur. Buna karşılık Daniel Goleman, performans açısından, bireyin yeteneklerini ve kişiliğini bütünleştiren ve bunların iş yerindeki performansa karşılık gelen etkilerini uygulayan karma bir model önermiştir (Goleman, 1999).

Tablo 1.1 Duygusal Zekâ Modelleri

Mayer ve Salovey (1997)	Bar-On (1997)	Goleman (1995)	Cooper ve Sawaf (1997)
Tanım “..Duyguları doğru olarak algılama, değerlendirme ve ifade etme yeteneği” Temel Boyutları 1. Duyguları Algılama, Değerlendirme ve İfade Etme • Kendi ve başkaların duygularını anlama ve ifade etme. • Duyguların tam ifadesi • Farklı duygusal ifadeleri ayırt etme. 2. Duyguların Kullanımı • Duygular dikkati yönetir ve düşünmeyi sağlar. • Ruh hali kişinin algılamasını değiştirir ve değişik bakış açılarından anlamaya neden olur. 3. Duyguyu Anlamak ve Muhakeme Etmek • Duyguları nitelendirmek ve farklı duygular ile anlamları arasındaki ilişkiyi tanımlamak. • Karmaşık duyguları yorumlamak ve farklı duyguların bileşimini anlamak. 4. Duyguyu Yönetme ve Düzenleme • Hoş ve hoş olmayan duygulara açık olmak, duyguları ayırt edebilmek. • Olumsuz duyguların etkisini azaltarak ve olumlu duyguların etkisini artırarak, kendinin ve başkalarının duygularını yönetmek.	Tanım:“Bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı şekilde baş edebilmesinde bireye yardımcı olacak, kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizinidir.” Temel Boyutları 1. Kişisel Beceriler • Duygusal benlik bilinci. • Kendine güven. • Kendine saygı. • Kendini gerçekleştirme. • Bağımsızlık 2. Kişilerarası Beceriler • Bireyler arası ilişkiler. • Sosyal sorumluluk. • Empati. 3. Uyumluluk Boyutu • Problem çözme. • Gerçeklik Testi. • Esneklik. 4. Stresle Başa Çıkma Boyutu • Stres toleransı. • Dürtü kontrolü. 5. Genel Ruh Durumu • Mutluluk. • İyimserlik.	Tanım “..Kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisidir.” Temel Boyutları 1. Kişisel Yeterlilik • Özbilinç (Duygusal bilinç, Özdeğerlendirme, Özgüven) • Kendine Yön Verme • Motivasyon 2. Sosyal Yeterlilik • Empati • Sosyal beceriler	Tanım “..Duygusal zekâ, duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneğidir.” Temel Boyutları 1. Duyguları Öğrenmek • Duygusal dürüstlük. • Duygusal enerji. • Duygusal geribildirim. • Pratik sezgi. 2. Duygusal Zindelik • Öz varlık. • Güven Çemberi. • Yapıcı hoşnutsuzluk. • Esneklik ve yenileme 3. Duygusal Derinlik • Özgün potansiyel ve amaç. • Adanmışlık. • Dürüstlüğü yaşamak. • Yetki olmadan etki. 4. Duygusal Simya • Sezgisel akış. • Düşünsel zaman değişimi. • Fırsatı sezinlemek. • Geleceği yaratmak.
Model Türü	Model Türü	Model Türü	Model Türü
Yetenek Tabanlı Duygusal Zekâ Modeli	Karma Duygusal Zekâ Modeli	Karma Duygusal Zekâ Modeli	Karma Duygusal Zekâ Modeli

Kaynak: Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). “Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler için Önemine Kavramsal Bir Bakış”. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 1.

1.4.1 Bar-On Modeli

Danimarka'daki Uygulamalı Zekâ Enstitüsü Müdürü olan Reuven Bar-On, "Duygu Katsayısı" terimini kullanan ilk duygusal zekâ ölçümlerinden birini geliştirdi. Bar-On'un modeli, performans ve başarıdan ziyade performans ve başarı potansiyeli ile ilgili bir kavramdır. Bar-on modeli sonuç odaklı değil süreç odaklı bir modeldir (Bar-On, 2002). Bar-on modeli; kendini tanıma, ifade etme, anlama, farkında olma ve başkalarıyla ilişki kurma yeteneği, güçlü duygularla başa çıkma becerisi gibi bazı duygusal ve sosyal yeteneklere odaklanır (Bar-On, 1997). Bar-On, modelinde duygusal zekânın 5 bileşenini ana hatlarıyla belirtir: içsel, kişilerarası, uyarlanabilirlik, genel ruh hali ve stres yönetimi. Bu bileşenlerin içinde, tümü Tablo 2'de özetlenen alt bileşenler bulunmaktadır. Bar-On, zaman içinde duygusal zekanın değişik eğitim programları ve terapi yoluyla gelişim gösterebileceğini öne sürer (Bar-On, 2002).

Tablo 1.2 Bar-On'un Duygusal Zekâ Modeli

Bileşenler	Alt bileşenler
İçsel	Kendine saygı
	Duygusal öz farkındalık
	Atılganlık
	Bağımsızlık
	Kendini gerçekleştirme
Kişilerarası	Empati
	Sosyal sorumluluk
	Kişilerarası ilişki
Uyarlanabilirlik	Gerçeklik Testi
	Esneklik
	Problem çözme
Stres Yönetim	Stres toleransı
	Dürtü kontrolü
Genel Ruh Hali Bileşenleri	İyimserlik
	Mutluluk

Bar-On duygusal zekâ modeli, sosyal ve duygusal zekâ ile ilgili modelleri kapsamaktadır. Birincisi, kişisel boyuttur. Ayrıca bireyin öz saygısı, bağımsız olabilme, duygularını bilme ve kendi potansiyelinin farkında olabilme hayata geçirebilme ile alakalıdır. İnsanlar arası boyut, sorumluluk sahibi olma, iyi ilişkiler, sosyal olabilmeyi kapsamaktadır. Stres yönetimi, tepkiyi kontrol edebilme, stresle başa çıkabilme gibi

becerileri içermektedir. İnsanları gerçeklik ile öznellik arasındaki farkı ayırabilmesi, uyumluluk boyutu, sorunların çözümü ve esnek olmaktan meydana gelmektedir. Genel durumu, hayata bakış açısı, algılamalardaki iyimserlik ve genel memnuniyetten mutluluk duyabilmesi yansıtmaktadır. Bu model hem beceri hem de yetenekleri içine aldığı için karma model olarak isimlendirilmektedir (Somuncuoğlu, 2005: 282).

Bar-On Modelinin duygusal zekâ ölçümü olan Bar-On Duygu Katsayısı Envanteri on altı yaş ve üzeri bireyler için duygusal zekânın öz bildirim ölçümüdür. Kişinin duygusal ve sosyal zekâsının bir tahminini sağlayan duygusal ve sosyal olarak yetkin davranışın bir ölçüsü olarak geliştirilen Duygu Katsayısı Envanteri, kişilik özelliklerini veya bilişsel kapasitesini ölçmek için değil, daha çok kişinin çevresel talepler ve baskılarla başa çıkmada başarılı olma yeteneğidir (Dawda ve Hart, 2000; Bar-On, 2002). Toplam DZ (Toplam Duygu Katsayısı) elde etmek ve 5 ana bileşene karşılık gelen beş bileşik ölçek üretmek için yüz otuz üç madde kullanılır. Bar-On modelinin bileşenleri: Kişilerarası DZ, Kişilerarası DZ, Uyarlanabilir DZ, Stres Yönetimi DZ ve Genel Mood DZ. Maddeler, 1'den (çok nadiren/benim için doğru değil) 5'e (benim için çok sık/çoğu zaman doğru) kadar değişen 5'li bir ölçekte ölçülür. Toplam ham puanlar, IQ puanlarına benzer şekilde, ortalama 100 ve standart sapması 15 olan standart puanlara dönüştürülür (Bar-On, 2002).

1.4.2 Mayer ve Salovey Yetenek Modeli

Peter Salovey ve John Mayer ilk defa "duygusal zekâ " terimini 1990'da ortaya atmışlar (Salovey ve Mayer, 1990) ve o zamandan beri yapının önemi üzerine araştırma yapmaya devam etmişlerdir. Onların ortaya attığı temel duygusal zekâ teorileri, zekâ ve duygu alanlarındaki temel fikirleri bütünleştirmiştir. Zekâ teorisi kavramından, zekânın soyut akıl yürütme kapasitesini içerdiği fikri gelir. Duygu araştırmaları ise duyguların ilişkiler hakkında düzenli ve fark edilebilir anlamlar taşıyan sinyaller olduğu ve bir dizi temel duygunun evrensel olduğu fikri gelir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2002). Bu araştırmacılar bireylerin duygusal nitelikteki bilgileri işleme becerilerinde değişiklik gösterdiğini öne sürmüşlerdir. Daha sonra bu yeteneğin belirli uyumsal davranışlarda kendini gösterdiğinin görüldüğünü ifade etmişlerdir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2002). Diğer bir ifadeyle Slovey, Mayer ve Caruso (Mscejt-2000) yaptıkları çalışmalarda zekâyı; duyguları ifade etme, algılama, duyguyu anlamak ve onunla beraber mantık yürütüle

bilmek, insanların kendisi ve karşısındakilerin duygularını düzenleme becerisi olarak açıklanmaktadır.

Slove ve Mayer çalışmalarında sürekli olarak duygusal zekâyı bir beceri olarak tanımlamışlardır. Bu modeli duygusal zekâyı saran bir çember şekline benzeten araştırmacılar bu modelin aşamalarını şu şekilde sıralamaktadırlar: İlk olarak, duyguların algılanması, duyguların hissedilmesi, bilişin otomatik olarak etkin hale gelmesi gibi aşamaları ilk aşamalar olarak açıklamaktadır. İkinci aşamalar ise; duygular üzerinde etki ve işaretleri inceleyerek devreye giren biliş sistemi, duygusal uyum, iletişim hakkındaki verilen duygusal işaretler, süreye bağlı olarak ortaya çıkan duygu belirtileri ve bu duygular ile etkileşim şekli, duyguları anlamak ve son olarak ise duygulardan çıkarılan anlamların göz önünde bulundurulması şeklinde aşamalardan meydana gelmektedir (Somuncuoğlu, 2005: 281).

1.4.3 Cooper ve Sawaf Modeli

Cooper ve Sawaf (2010) duygusal zekâyı duyguların önemiyetini, bireyin zindeliğini, bilgi birikimini, kişilerle olan ilişkilerini algılama, anlama ve etkili bir şekilde kullanma becerisi olarak ifade etmiştir. Cooper ve Sawaf (2010), duygusal zekâyı ilişkin önemli bileşenleri belirlemişlerdir. Onların ifadelerine göre duygusal zekâ duygusal okuryazarlık, duygusal iyi oluş, duygusal derinlik, duygusal simya şeklinde dört önemli faktörü kapsamaktadır. Bireyin kendi duygularını bilmesi ve başka bireylerin sahip olduğu duyguları anlaması ve farkında olmasını duygusal okuryazarlık olarak ifade etmişlerdir. Duygusal derinlik boyutunda birey kendisini ve içsel hedeflerini bütüncül olarak değerlendirir. Sezgilerle ilişkili olan duygusal simyada ise kişi kendi potansiyellerini değerlendirerek gelecek adına fırsat elde edebilir.

Cooper ve Sawaf (1997) yılında yapmış oldukları çalışmalarında, insanların içinde değerlerin harekete geçmesini sağlayan ve davranışlara dönüştüren enerjinin dışa yansıtılarak başkalarını etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu tarafı ile duygusal zekâ, insanların duygusal potansiyellerini ortaya çıkararak sosyal ortam ile bağ oluşturmaya katkı sağlayan bir enerji akışıdır. Duyguların algılanması ve gücü, bireylerin duygusal enerjilerini kontrol edebilmeleri ve etkisinin anlaşılması yetkin bir şekilde kullanması ile alakalıdır. Yukarıda da belirttiğimiz gibi Cooper ve Sawaf (2010), dört ana boyuttan oluşan ve dört köşe taşı adını verdikleri duygusal zekâ modeli duyguların algılanması ve

bireylerin duygusal enerjisini kontrol edebilmesi üzerine oluşturulmuştur. Dört köşe taşı toplam 16 beceriyi kapsamaktadır. Bunlar sırasına göre: Duygusal enerji, duygusal öğrenme, duygusal geribildirim, duygusal zindelik, pratik sezgi, esneklik ve yenileme, yapıcı hoşnutsuzluk, öz varlık, duygusal derinlik, dürüstlüğü yaşamak, adanmışlık, potansiyel ve amaç, duygusal dürüstlük, özgün potansiyel, duygusal simya, düşünsel zaman değişimi, geleceği yaratmak, sezgisel akış, düşünsel zaman değişimi gibi becerilerden meydana gelmektedir (Karabulut, 2012: 32).

1.4.4 Goleman' ın Duygusal Zekâ Modeli

Yenekleri kapsayan ve aynı anda kişilik özelliklerini, sosyal becerileri, motivasyon gibi özelliklerin üzerinde durularak karışık bir model ortaya çıkarılmıştır. Goleman duygusal zekâyı “Kişisel Yeterlilik” ve “Sosyal Yeterlilik” olmak üzere 2 ana grupta ve 5 başlık altında toplamıştır. Goleman’a göre “Kişisel Yeterlilik” ismi altında sınıflandırdığı yeterlilik, insanların kendilerini nasıl idare ettiğini belirlemektedir. Öz bilinç duyguları kontrol altına alma motivasyonudur. Goleman, ilişkiler ile baş etme durumumuzu belirleyen duygusal yetenekleri, “Sosyal Yeterlilik” olarak sınıflandırmıştır. Sosyal yeterlilikler ise, sosyal beceriler ve empati kurma becerileridir. Goleman; insanların tüm bu bahsi geçen alanlarda başarılı olamadıklarını, sınırlı ve güçlü bir profile sahip olduklarının açıklamaktadır. Fakat, ona göre insanların sıra dışı bir performans sağlama bilmesi için bu özelliklerin bazılarında başarı göstermesi gerekmektedir (Karabulut, 2012: 33).

Goleman'ın modeli dört ana duygusal zeka yapısını özetlemektedir: İlki, öz-farkındalık, kişinin duygularını okuma ve düşüncelerinin farkında olma yeteneğidir. İkinci yapı olan özyönetim, dışardan herhangi bir müdahale olmadan bireyin hislerini ve dürtülerini kontrol altına alma ve gelişen olaylara uyum sağlama becerisidir. Üçüncü yapı, sosyal farkındalık ise başkalarının duygularını algılama, anlama ve tepki verme yeteneğini içerir. Son olarak, dördüncü yapı olan ilişki yönetimi, krizleri yönetirken başkalarını etkileme, ilham verme ve geliştirme yeteneğini gerektirir (Goleman, 1998).

Goleman Modeli, duygusal zekanın her yapısında bir dizi duygusal yeterlilikler içerir. Bu duygusal yeterlilikler doğuştan gelen genetik yetenekler değil, bunlar sonradan öğrenilmiş ve başarı elde etmek için üstün bir gayret sarf etmek gereken geliştirilebilmesi mümkün olan yeteneklerdir. Goleman, bireylerin duygusal yeterlilikleri öğrenme

potansiyellerini belirleyen genel bir duygusal zeka ile doğduklarını öne sürer. Şekil 2, Goleman'ın duygusal zekâ kavramsal modelini ve buna karşılık gelen duygusal yeterlilikleri göstermektedir. Yapılar ve yetkinlikler dört kategoriden birine girer: kendisinde veya başkalarında duyguların tanınması ve kendisinde veya başkalarında duyguların düzenlenmesi.

Tablo 1.3 Duygusal Zeka Yeterlilikleri

Öz Yetkinlik	Sosyal yeterlilik
<u>Öz farkındalık</u> Duygusal Öz-Farkındalık Doğru Öz Değerlendirme Özgüven	<u>Sosyal Farkındalık</u> Empati Hizmet Oryantasyonu Örgütsel farkındalık
<u>Öz yönetim</u> Öz kontrol güvenilirlik dürüstlük uyarlanabilirlik Başarı Sürüşü Girişim	<u>İlişkileri yönetimi</u> Başkalarını Geliştirmek Etkilemek İletişim Çatışma yönetimi Liderlik Katalizörü Değiştir Yapı Tahvilleri Takım Çalışması ve İşbirliği

Kaynak: Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A, (2003), Yeni Liderler, (Nayır, F. ve Deniztekin, O, Çev.), Varlık Yayınları.

1.5 BİLİŞSEL ZEKÂ (IQ) VE DUYGUSAL ZEKÂ (EQ) KARŞILAŞTIRILMASI

“IQ, standart hale getirilmiş matematik, hafıza, bilgi işleme, dil ve mantık gibi zekâ testlerinden elde edilen zekâ skorudur. IQ testlerinde bireyin zihinsel yaşının kronolojik yaşına bölüp 100 ile çarpılmasıyla hesaplanır. EQ ise bireyin duygusal Zekâ düzeyini ölçümüdür” (Büyükaşık, 2019). Brody (2004), Duygusal zekâ ve bilişsel zekâ arasında önemli farklılıklar olduğunu şöyle ifade etmektedir :

- “IQ zekâsı yüksek olan bireyler daha çok bilgiyi anlama ve uygulama konusunda yeteneklidirler. EQ zekâsı yüksek bireyler ise duyguları anlam ve yorumlamada daha çok başarılıdırlar.
- IQ skorunu matematiksel olarak hesaplamak mümkünken, EQ ölçmek biraz daha zordur.
- IQ beynin sol lobunun aktifliğini gösterirken, EQ ise beynin sağ lobunun aktif olduğunu gösterir.
- EQ çevresel etkenlerle oluşurken, IQ ise çoğunlukla kalıtsaldır.
- İşe alımlarda IQ önemliyken, işteki başarı EQ ile orantılıdır.
- Bir birey yüksek IQ seviyesine sahip ve iş hayatında başarısız ise EQ seviyesinin düşük olmasındandır. Yeterli düzeyde bilgi birikimine sahip olmasına rağmen etkili bir iletişim kuramaz ve başarısız olur.”

1.6 DUYGUSAL ZEKÂNIN HAYATIMIZDAKİ ÖNEMİ

Daniel Goleman’ın yaptığı araştırmalar ile hayatımda yer almaya başlayan duygusal zekâ, farklı açıklamalar ile hayatımızın bir parçası haline gelmiştir. Daniel Goleman’ın yazdığı eserlerden sonra duygusal zekâ işyerlerinde şirket içi eğitimlerde ilk sıralarda yer almaya başladı. Bu eğitimlerin olmasında en büyük etki duygusal zekâ olarak yüksek düzeyde olan bireylerin çalışma, sosyal ve özel yaşamlarında çok daha başarılı oldukları gerçeğidir. Duygusal zekâyı meydana getiren özellikleri incelediğimizde karşımıza dört ana etken çıkmaktadır bunlar: Öz bilinç, öz yönetim, sosyal farkındalık, ilişki yönetimleri gibi etmenlerdir (Alptekin, 2018).

Duygusal zekâsının farkında olan bireyler stres ile daha ciddi anlamda başa çıkabilmekte ve stresin meydana getirdiği olumsuzlukların daha erken farkına varabilmektedirler. Tüm bunları kontrol edemeyen bireylerde; sürekli olarak mutsuzluk, agresif davranışlar, huysuzluk ve bunların sebep olduğu anksiyete ve depresyon gibi davranışların meydana çıktığı görülmüştür. Tüm bu olumsuz davranışların engellenmesi için empati kurulması, duyguların kontrol altına alınması, hatalardan ders çıkartılması ve

stres yaratan etmenlerin yaşantılarımızdan atılması ile her türlü sorun ve problemler ile başa çıkılması kolay hale gelecektir (Alptekin, 2018).

1.6.1 İş ve Akademik Hayatta Duygusal Zekânın Önemi (Öğretmenlerin Meslek Hayatında Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi)

Duygular ile güzelleşen bireyler, sosyal hayatında, iş hayatında ve aile yaşantılarında sürekli duygusal zekâ ile iletişim kurmaktadır. İnsanlar hem kendi duygularını hem de çevresinde iletişim halinde olduğu insanların duygularını anlamaya çalışmaktadırlar. Bireylerin hem kendi hemde başkalarının duygularını anlamaya çalışması, onları kontrol altına alıp, onlara anlam yükleyebilmesi bireylerin hem duygusal beklentilerine hem de iş hayatlarında pozitif manada bir etkinin oluşmasını sağlayacaktır. bireylerin duyguları kontrol altına alıp anlamaya çalışması onları duygusal olarak güçlü bir enerjiye kavuşturacaktır.

Yönetici olarak görev yapan bireyler çalıştıkları ortamlarda duygusal zekâ ile çalışma ekiplerinin motivasyonlarını sağlayarak iş verimliliklerinin artmasını sağlayabilmektedirler. Böylece hem kendi kariyerleri için yatırım yapmış olmaları hem de çalıştığı kurum için fayda sağlamaktadırlar. Diğer taraftan araştırıldığında duygusal zekâ düzeyi düşük olan bir yönetici, iş görenlerinin sadece para karşılığında çalıştığını düşünebilmekte ve sürekli işlerini yapmaları konusunda onları uyarabilmektedir. Bu durum çalışanların iş verimliliğinin düşmesine, birbirleri ile iletişimin kopmasına neden olabilmektedir. Böylece çalıştığı kurumun üretim ve üretkenliğinin azalmasına sebep olmakla beraber kurumu negatif yönde etkileyebilmektedir. Duygusal zekâ ile iş başarısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan bir çalışmada, iş başarısının üzerinde duygusal zekânın bilişsel zekâyâ oranla daha fazla etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bilişsel zekânın iş başarısı üzerindeki etkisi %6 iken duygusal zekânın etkisi %27 olarak saptanmıştır (Özbek ve Boztepe, 2017: 184).

İşe alımlarda duygusal zekâsı yüksek çalışanların seçilmesi kurumlar için önemlilik arz etmektedir. Çünkü duygusal zekâ düzeyleri yüksek olan bireyler, çalışmakta olduğu kuruma artı değerler katarak, astlarına örnek olmakta, kurumun verimliliğinin artmasını sağlamakta ve kurumun ayrıca itibarının artmasına katkı sağlamaktadır. Rosenthal'in 1980 yılında Harvard Üniversitesi'nde, yaptığı bir çalışmada başkalarının duygularına önem veren bireylerin sosyal hayatlarında olduğu kadar iş

hayatlarında da başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Banka çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada ise duygusal zekâ yetenekleri göz önüne alınarak, insana yönelik, göreve yönelik liderlik ilişkileri araştırılarak duygusal zekâ temel alınmış ve çalışanlar açısından örnek teşkil ettiği, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki olumlu etkinin müşteriye yansıdığı bunun ise verimliliği artırdığı açıklanmıştır. Kendi yetenek ve duygularının farkında olan bireylerin sosyal yaşamlarında çok daha etkili olduğu belirtilmiştir. Titrek (2013) yapmış olduğu çalışmada, duygusal zekânın iş yaşamında ve günlük yaşamda etki ve önemine değinerek bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinde başarılı olmaları, birbirlerine uyum içinde olmaları, birbirlerini tamamlayan ve birbirlerine yardımcı olan yetenekler olarak görülmesi gerektiğini vurgulamıştır (Özbek ve Boztepe, 2017: 185).

Son zamanlarda yapılan araştırmalarda, yenilikçi, lider yöneticilerin iş hayatındaki başarılarında duygusal zekânın önemli etmenlerden bir tanesi olduğu görülmektedir. Özellikle de kurumlar yönetici kadrolarını oluştururken duygusal yetenekleri sayesinde doğru elemanı seçmesi daha kolay olabilmektedir. Bir bireyin kendisini tanıdığı kadar, diğer insanları da tanıyabilmesi işe alım esnasında empati kurarak adayların doğru bir şekilde değerlendirilmesi yapılabilmektedir. Bunun için duygusal zekâ kurumların insan kaynakları bölümünün doğru adayı belirlemede en önemli ölçütlerden bir tanesi olarak yer almaktadır. Çünkü insan kaynakları, adayları seçerken duygusal zekâyı kullanmaları sayesinde doğru adayın belirlenmesinde başarı oranının %90 olduğu belirlenmiştir. Bu oran özellikle çalışanların kurumlarda tutulmasını ve örgütsel verimliliğinin büyük ölçüde artmasını sağlamaktadır. Kurum içinde çalışması planlanan adayların seçilmesinde yeterliliklerinin belirlenmesi aşamalarında işe alım maliyetleri fazla olsa da uzun dönemlerde kuruma sosyal ve ekonomik açıdan önemli katkılar sağlamaktadır. Şirketlerde çalışanların duygusal zekâlarının yeterliliğine sahip olan bireylerin kişiler arası ilişkilerinin güçlü olması seçim aşamasında doğru kararlar verildiğini göstermektedir (Demir, 2010: 1071).

Duygusal zekânın akademik başarıda etkisi araştırıldığında pek çok çalışmada duygusal zekâ ve akademik çalışmanın arasında güçlü bir ilişki olduğu açıklanmıştır. Duygusal zekâ ve akademik başarının birbirini tamamlayan iki parça olduğu kabul görülmektedir. Duygusal zekâ, akademik ve bilişsel zekânın tamamlayıcısı yani destekleyicisi olduğu belirtilmektedir (Özalp ve Korkmaz, 2018: 12).

1.6.2 Sosyal Hayatta Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi

İnsan ilişkileri, birbirleri ile karşı karşıya gelebilen amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için yapılan karşılıklı iletişimlerden meydana gelmektedir. Bu durum duygusal zekâ yeteneklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Duygu ve düşüncelerinin farkında olan ve aynı zamanda başkalarının duygularının da farkına varabilen insan ilişkilerinde daha fazla başarı gösteren bireylerin duygusal zeka yeteneklerinin daha çok gelişmiş olduğunu görüyoruz. Sosyal becerileri daha fazla gelişmiş olan bireyler, etraflarındaki kişiler ile çok rahat ilişki kurabilen, onların tepkilerini ve hislerini rahatlıkla tahmin edebilen böylece ortaya çıkan tartışmaların üstesinden gelerek sorunların çözümünde etkin rol oynayan bireylerdir. Bu tür bireyler doğal liderlik vasfı taşıyan kişilerdir, ifade edilemeyen ortak fikirleri ifade eder ve bu fikirler doğrultusunda toplulukları hedeflerine yönlendirecek şekilde açıklamalar yapabilirler (Doğan ve Demiral, 2007: 217).

Bireyler, ilişkiler içinde var oldukları için, düşünme ve düşündüklerini ifade edebilme toplumsal yaşamın ana temel noktasını oluşturmaktadır. Kişilerin düşünce ve duygularını ifade edebilmeleri kadar karşısındaki bireylerde bırakacağı etkilerde çok önemlidir. Tüm bunlarda bireylerin topluma uyumu ve sosyal beceri alanındaki becerileri hayatında uygulayabilmesine bağlı olmaktadır. Bu da bireylerin sosyal becerileri ile alakalı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanlar çocukluk dönemlerinden başlayarak yaşamı boyunca, çevresi ile ilgili doğru iletişim kurabilmek ve başarılı olabilmek için ilk önce ailesi tarafından sonra ise okullardaki verilen eğitimler ile sosyal becerilerini geliştirmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, insanlar bireysel olarak birçok alanda farklılık gösterebilir de bazı davranışlarda toplumun, kültürün isteklerine göre hareket etmektedirler. Michelson (1983) göre; sosyal becerilere sahip olan öğrencilerin, sözel ve sözel olmayan davranışlar öğrenmek, etkili tepkilerde bulunmak, hem uygun davranışlar hem de etkili davranışların başlatılmasını sağlamak, sosyal desteğin artırılmasını sağlamak, davranıştaki aşırılıklar ile performanstaki yetersizliğin dışarı aktarımını kapsamaktadır. Buradan da görüldüğü üzere sosyal beceriler öğrenilebilen davranışlardan meydana gelmektedir (Yurdakavuştu, 2012: 2-3).

Sosyal yaşamda duygusal zekâ için iyi iletişim kurabilme becerisi vazgeçilmez özelliklerin başında gelmektedir. Bu iki şekilde açıklanabilmektedir: birincisi, bireylerin

kendilerini açık bir şekilde ve net olarak ifade edebilmesi ve diğer taraftan karşısındaki bireyleri çok iyi dinleme ve ne anlatmak istediklerini tam ve doğru bir şekilde anlama yeteneğidir. Sosyal hayatta doğru kurulan iletişim, emirlerin, duygu ve düşüncelerin karşısındaki bireylere doğru iletilmesi aktarılması sürecidir. Bu da sosyal becerileri gelişmiş, farklı sosyal rolleri üstlenebilme, etkili iletişim kurabilme gibi özellikler bireyler üzerinde sosyal imajına olumlu olarak etki etmektedir (Yurdakavuştu, 2012: 41-45).

1.7 DUYGUSAL ZEKÂ KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Yurt içi ve yurt dışı alan yazında okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerini ele alan çalışmalara rastlanmaktadır. Söz konusu çalışmaların okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile farklı bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiye yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bölümde okul müdürleri ile öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerini ele alan bazı yurt içi ve yurt dışı çalışmalara ve bu çalışmaların sonuçları ele alınmıştır. Alan yazında öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik duygusal zekâ algısı ile iş doyumların arasındaki ilişkiye değinen çok az sayıda araştırmaya rastlanılmıştır.

1.7.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Atay (2002), yaptığı çalışmada ilköğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin duygusal zekâ becerilerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonuncuna bakıldığında okul müdürlerinin duygusal zekâ becerilerinin düşük olduğu görülmüştür. Duygusal zekâ alt boyutları yönünden incelendiğinde okul müdürlerinin sahip olduğu en yüksek değerin öz bilinç boyutunda olduğu, en düşük değerin ise sempati boyutunda olduğu tespit edilmiştir.

Öztekin (2006), tarafından yürütülen araştırmanın sonuçları incelendiğinde; müdür yardımcıları ve öğretmenler açısından okul müdürlerinin, okul yönetiminde duygusal zekâ becerilerinin istenilen düzeyde kullanılmadığı görülmüştür. Yalnız araştırma sonucunun cinsiyet değişkeninden etkilendiği; erkek müdür yardımcıları ve erkek öğretmenlerin kadınlara göre daha olumlu değerlendirmelerde bulundukları görülmüştür. Okul müdürlerinin ise okul yönetiminde duygusal zekâlarını kullanma düzeylerini yeterli gördükleri bulgulanmıştır.

Güllüce (2006), çalışmasında örneklem olarak Erzurum ilinde 68 kurumda çalışan 122 yöneticiyi ele almıştır. Elde edinilen bulgulara yöneticilerin demografik

özelliklerine göre duygusal zekâ becerileri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Yöneticilerin duygusal zekâ becerileri artıkça mesleki tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmüştür.

Karakuş (2008), yapmış olduğu tez çalışmasını; Batman, Elazığ, Malatya, Diyarbakır illerinde ilkokullarda görev yapan 821 öğretmen, 86 müdür ve 129 müdür yardımcısı ile yürütmüştür. Yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin, onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını, duygusal adanmışlık düzeylerini ve iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin okul müdürlerine göre nispeten daha fazla etkileşimde bulundukları müdür yardımcılarının duygusal zekâ becerilerinin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Önal (2010), eğitim sektörü ile ilgili Türkiye genelinde yürütülen çalışmada önemli bulgular elde etmiştir. Araştırmada düşük duygusal zekâ düzeylerine sahip olan öğretmenlerin daha yoğun bir şekilde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır.

Babaoğlu (2010), çalışmada okul yöneticilerinin kendi algılarına göre duygusal zekâ düzeylerini farklı değişkenler açısından ele almıştır. Araştırmada Düzce ilinde 2004-2005 eğitim-öğretim yılında devlet okullarında görevli 180 okul yöneticisi örneklem olarak seçilmiştir. Nicel yöntemle yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; okul yöneticilerinin cinsiyet, medeni durum, yöneticilik türü ve yöneticilik eğitimi alıp almadıkları açısından anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Fakat branş ve kurum türüne göre anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Branşı sınıf öğretmenliği olan okul yöneticilerinin daha yüksek duygusal zekâ düzeylerine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca ilköğretim okul yöneticilerinin ortaöğretim okul yöneticilerine göre daha yüksek duygusal zekâ düzeylerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Savaş (2012), tarafından yürütülen çalışma tabakalı örneklem yöntemiyle tarafsız olarak seçilmiş 997 öğretmen ve 50 okul müdürü ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda elde edinilen verilere göre idarecilerin duygusal zekâ düzeylerinin yüksek olduğu ve duygusal emek yeterlilikleri ile öğretmenlerin mesleki doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Recepoglu (2012), yapmış olduğu çalışmada duygusal zekâ becerilerini farklı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Karabük ili merkez ilçesinde çalışan okul

müdürleri ve öğretmenleri çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma 226 öğretmenin görüşü alınarak yürütülmüştür. Araştırma bulgularına göre; öğretmen algılarının kıdeme, aynı yönetici ile çalışma süresine, yaşa ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Kızıl (2014), araştırmasında öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma Balıkesir ilinde görev yapan 279 erkek, 271 kadın öğretmen ile yürütülmüştür. Yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâlarının örgütsel adanmışlığı etkilediği görülmüştür. Araştırmaya göre öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin artması, örgütsel adanmışlık düzeylerinin de artmasında neden olacaktır.

Ertaş (2014), İstanbul'daki bir devlet kurumunda 127 öğretmen ile yürütmüş olduğu çalışmasında dönüşümcü liderlik ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Çalışmada elde edinilen bulgulara göre yüksek duygusal zekâ becerilerine sahip yöneticilerin dönüşümcü liderlik rollerini yerine getirmekte daha iyi oldukları belirlenmiştir.

Yıldırım ve Eriçok (2015), çalışmalarında okul yöneticilerinin duygusal zekâ özellikleri ve yönetsel yeterlikler araştırılmıştır. Çalışma örneklemini olarak Nevşehir ili seçilmiştir. Nevşehir'de görev yapan 261 yönetici örneklem olarak alınmıştır. Yıldırım ve Eriçok yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi ve duyguların kullanımı alt boyutlarında duygusal zekâ düzeyleri, tüm alt boyutlarda yönetsel yeterlik düzeylerinin olumlu yönde yordayıcısı olduğunu bulgulamışlar.

Uçar (2017), Konya Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde görev yapan öğretmenler ile yürüttüğü tez çalışmasında okul müdürlerinin duygusal zekâ becerilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada elde edinilen bulgulara göre, müdürlerin duygusal zekâ düzeylerinin, öğretmenlerin öğrenim durumları ve çalıştıkları alana göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Fakat hizmet süresi, cinsiyet, yaş, okul türü, yöneticiyle çalışma süreleri ve yöneticilik deneyimlerine göre anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Sarısoy ve Erişen (2018), tarafından yürütülen karma desenli çalışmada 20 öğretmene uygulanan duygusal zekâ becerileri eğitim programının, öğretmenlerin

duygusal zekâ düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda uygulanan programın, öğretmenlerin duygusal zekâlarının gelişiminde etkili olduğu bulgulanmıştır.

Karayaman (2019), tarafından yürütülen tez çalışmasında İstanbul Avrupa yakasındaki 404 okulda görev yapan 306 erkek, 98 kadın yönetici örneklem olarak seçilmiştir. Nicel yöntemlerle yapılan araştırma sonuçlarında yöneticilerin duygusal zekâ becerileri ile işyerindeki mutlulukları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri artıkça işyeri mutluluğu bileşenlerinin de arttığı görülmüş.

Şahin ve Ayık (2020), Yapmış oldukları araştırmaya devlet ortaokullarında görev yapan 215 kadın ve 207 erkek öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında yöneticilerin duygusal zekâ becerileri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki saptanmıştır. Okul müdürlerinin duygusal zekâları ile okul kültürüne ait öğretmen algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, müdürlerin duygusal zekâ düzeylerinin, okul kültürünün alt boyutları olan mesleki gelişme, örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve ortak amaçların anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgulanmıştır.

Altaş (2022), yapmış olduğu araştırmanın bulgularına göre müdürlerin duygusal zekâları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre, müdürlerinin duygusal zekâları öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin anlamlı bir şekilde yordayıcısı olduğunu bulgulanmıştır.

1.7.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Newsome, Day ve Catano (2000), çalışmalarında duygusal zekâ ile başarı arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmayı Kanada Üniversitesinde eğitim gören 62'si erkek 118'i kadın toplam 180 öğrenci ile yürütmüşlerdir. Araştırmacıların elde ettikleri bulgulara göre bilişsel yetenek ve kişilik akademik başarı arasında yüksek bir ilişkili olduğu görülmüştür.

İngiltere'de 2003 yılında okul müdürleri ile ilgili yapılan bir araştırmada, 92 okul müdürünün duygusal zekâ becerileri ile örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. (Boyatzis ve Sala, 2004: 24).

Carmeli (2003), yöneticilerin duygusal zekâ düzeyleri ile onların işe yönelik tutumları ve davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma İsrail’de 262 kıdemli yönetici ile yürütülmüştür. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin; iş performansı, kariyere adanmışlık, fedakârlık davranışları ve iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Nelson ve Nelson (2003), üniversite yeni başlayan öğrencilerin akademik başarılarıyla duygusal zekâları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada duygusal zekâ ölçeği ve akademik başarı için genel not ortalaması bir kriter olarak belirlenmiş. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin akademik başarılarıyla duygusal zekâları arasında ilişkide; iletişim becerileri, zaman yönetimi gibi önemli değişkenlerin olduğu belirlenmiştir.

Petrides, Furunham ve Martin (2004), 224 kişi ile yürütmüş oldukları çalışma sonucunda erkeklerin bilişsel zekâları kadınlara oranla daha yüksek bulunurken, duygusal zekâ becerilerinin ise kadınlardan daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgulara göre kadınların duygusal zekâlarının erkeklerin duygusal zekâlarından daha fazla olduğu görülmüştür.

Potter (2005), tarafından karma çalışmada geliştirilen duygusal zekâ etki pogramının, öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda uygulanan programın olumlu yönde anlamlı bir gelişme sağladığı belirlenmiştir.

Boylan ve Laughrey (2007), yürütülen çalışmada hekim adaylarının duygusal zekâ düzeylerini geliştirmek amacıyla seminerler düzenlenmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda hem kursiyerlerin hem de eğitimi veren kişilerin duygusal zekâ düzeylerinde pozitif yönde bir gelişme yaşandığı görülmüştür.

Sun, Wang, Kong (2014), tarafından yapılmış olan araştırma Çin’de bulunan iki üniversiteden 161 erkek ve 263 kadın olmak üzere 424 öğrenci ile yürütülmüştür. Nicel yöntemle elde edilen bulgular sonucunda çekirdek öz-değerlendirmelerin yaşam doyumunu ve duygusal zekâ ilişkisinde kısmen belirleyici olduğu bulgulanmıştır.

Hen ve Sharabi-Nov (2014), tarafından yapılan çalışmada duygusal zekâ eğitim modelinin, öğretmenlerin duygusal zekâları üzerindeki etkisi araştırılmış, araştırma

sonucunda uygulanan program neticesinde öğretmenlerin duygusal zekâ becerilerinde artış olduğu görülmüştür.

Taliadorou ve Pashiardis (2015), okul müdürlerinin duygusal zekâ ve politik becerileri ile liderlik yapma biçimleri ve öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri bu araştırmada, Kıbrıs'ta devlet okullarında görev yapan 910 öğretmen ve 182 okul müdürü ile yürütmüşlerdir. Araştırmada okul müdürlerinin duygusal zekâ ve politik becerileri ile kullandıkları eğitimsel liderlik stilleri ve öğretmenlerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Dolev ve Leshem (2016), yapmış oldukları çalışmalarında duygusal zekâ eğitimi ile öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinde artış olduğunu tespit etmişlerdir.

Omar ve Kin (2019), Malezya ortaokullarında müdürlerin Duygusal zekâ düzeylerini ve demografik belirleyicilerini incelemektir. 743 okul müdürü, 2021 kıdemli yardımcısı ve 2707 öğretmenin verilerine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Ulaştıkları bulgulara göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin mükemmel olarak derecelendirildiğini; boyutlar açısından, okul müdürlerinin duygusal düzenleme ve duygusal kullanımda mükemmel ve duygusal algılama ve ifade etme ve duygusal anlayışta iyi düzeyde oldukları rapor edilmiştir.

Martyniak ve Pellitteri (2020), yapmış oldukları deneysel çalışmada duygusal zekâ programının öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri üzerindeki etkisine bakılmış araştırma sonucunda uygulanan programın, öğretmenlerin duygusal zekâ becerilerinde bir gelişme sağladığı görülmüştür.

1.8 İŞ DOYUMU

Tezin bu kısmında iş doyumunun tanımı, sosyal ve iş hayatındaki önemi, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunun ölçülmesi ile ilgili bilgi verilmeye çalışılmıştır.

1.8.1 İş Doyumunun Tanımı

İş doyumunu kavram olarak ilk defa 1920 yıllarında araştırılmaya başlanmıştır. Çalışma hayatı, iş görenlere iş ile ilgili deneyimler kazandırırken, gün içinde yaşanan duygu birikimine de sebep olmaktadır. Çalışanlar elde etmiş oldukları deneyimler

sonucunda işine karşı duygusal bir tutum oluşmaktadır. Çalıştığı işten yeteri kadar doyum elde edemeyen ve işe yönelik olumsuzlukların birikmesi sonucunda işini sevmeyen ve işyerinden memnun kalmayan mutsuz bireylerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Gerçekte istenilen ve amaçlanan ise, iş görenlerin işyerlerinden ve çalıştıkları işin koşullarından memnun kalması ve böylece işle ilgili doyuma ulaşmalarıdır. İnsanların iş doyumunu sağlayan çeşitli faktörler bulunmaktadır. İş ile ilgili faktörleri değerlendirmek ve işe dair tutum geliştirmek tamamen çalışan kişilere ait bir durumdur. Bu nedenlerden dolayı aynı iş yerinde çalışan bireylerden bir tanesi işten doyum elde ederken diğeri doyum elde etmemektedir. Farklı bir deyişle iş doyumunu, bireylerin iş ile ilgili verdikleri duygusal tepkilerin toplamıdır. Locke (1976) iş doyumunu ile ilgili yaptığı tanımlarda, iş doyumunu bireylerin işi ile ilgili memnun kaldığı olumlu duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır. Barutçugil'e göre ise, iş doyumunu "çalışan bireylerin yaptıkları işlerden elde etmiş olduğu birikimlerin ihtiyaçlarına ve kişisel değerleri ile örtüşmesi ya da örtüşmesine olanak sağlayan ve bunun farkına varılması ile ortaya çıkan duygulardır" şeklinde ifade etmektedir (Eğinli, 2009: 36).

Diğer bir açıklamada ise, iş doyumunu çalışanların işine karşı oluşturdukları bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında çok büyük bir yere sahip olan iş doyumunu ve bu alanda yapılan araştırmalarda çalışan bireylerin işleri ile ilgili tüm boyutları ele alarak değerlendirme sonucunda sahip oldukları tutumlar ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuçlara göre işin şekli, çalışma yerinin fiziki koşulları, ücret, çalışma yerindeki iş arkadaşları ve kişilerin işinden beklediği etkiler ele alınarak değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda çalışan bireylerin sahip oldukları memnuniyet düzeyleri iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri uyumun sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu uyum ile bireyler, işinden beklentileri, ihtiyaçlarının karşılanması şeklinde meydana gelir ve işine duyduğu sevgi ile memnuniyet düzeyleri belirlenir. Bir şekilde iş doyumunu, çalıştıkları işyerinin kültürü, ücreti, fiziki durumu, yönetim şekli, işgörenin çalıştığında hak ettiği ödüllerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonlardan elde edilen başarıların iş doyumunu üzerindeki etkisi bireylerin iş yerine karşı geliştirdiği tutumlardır, çalışanların iş yerine karşı oluşturdukları pozitif tutumlar iş doyumunun yüksek düzeyde olmasını, negatif tutumlar ise iş doyumunun düşük düzeyde olmasını sağlamaktadır. Tanımlara

bakıldığında iş doyumunun memnuniyet olgusu ile bağlantılı olduğu görülmektedir (Savaş, 2012).

Yapılan diğer tanımlarda ise iş doyumunu, bireylerin yöneticilerden, işinden ve iş çevresinden, çalışma arkadaşlarından olumlu tutumlar elde etmek için çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir olgu olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu çalışan bireylerin ruh ve fizyolojik sağlıklarının ve duygularının birer işaretidir. Kısacası tüm tanımlara bakıldığında iş doyumunu çalışan bireylerin çalışma hayatında duydukları mutluluk, aldıkları haz ve doyumunu ifade etmektedir (Aşık, 2010: 34).

1.8.2 İş Doyumunun Önemi

Bir işyeri çalışanların gösterdiği performans kadar başarılı olabilmektedir. Çalışanların işlerinde verimli olabilmeleri için çalıştıkları işten aldıkları doyum çok önem arz etmektedir. Çalışanlarda iş doyumunun artması, işyerinin de başarılı olmasını sağlayacaktır. Bunu ortaya çıkarmanın en iyi yolu, çalışanların yaptıkları işi severek yapmaları, işlerinde kendilerini yetkin hissetmeleri ve karşılığında çıktı alabilecekleri bir çalışma ortamını sağlamaktan geçer. Bu durumda en önemli görevler işverenlere ve yöneticilere düşmektedir. Çalışanlar günlük hayatının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir, çoğu zaman çalışan bireyler işle ilgili sorunları ve çalışmalarını aile ortamına taşımaktadırlar. Buna göre iş çalışanlar açısından sadece ekonomik değil psikolojik açılardan da hayatında önemli bir yere tutmaktadır. Çalıştığı işten aldığı doyum kişilerin tüm hayatını etkiler. İş doyumunu eğer yetersiz ise bireylerin yaşam doyumları da düşük olmaktadır. Çalışanların iş doyumunun artması insanların toplum içerisinde mutlu birer birey olarak yer almalarını, böylece beraberinde toplum mutluluğu sağlanmış olacaktır. Bu konuda yapılan bir araştırmada firmalardaki yöneticilerin yaptıkları işin psikolojik ve fizyolojik açıdan daha çok olumsuz yönde etkilendiği gözlemlenmiştir (Turgut, 2010: 5).

İnsanların çalıştıkları işten doyum elde etmesi, aynı zamanda iş yerindeki çalışmasını da olumlu etkilemekte bu da iş görenlerin işinde daha çok fazla çalışmasına neden olduğu belirtilmiştir. Vromm'un iş doyumunu alanında yapmış olduğu çalışmasında iş doyumunun başarı üzerindeki etkisini araştırmış ve iş doyumunu ile verimlilik arasında bağlantı olduğunu, ancak çok düşük oranda korelasyona rastlamıştır. Çalışanlar çalıştıkları işletmelerde ortaya koydukları yüksek performansın iş verenler tarafından bir

şekilde ödüllendirileceğini bilirlerse, başarı için daha fazla çaba sarf edecekler, bu da sonuçta alacakları ödüller ile iş doyumunu elde etmiş olacaklardır. Bu durumda iş başarısının iş doyumuna üzerindeki etkisi daha önem arz etmektedir (Turgut, 2010: 5).

İnsanların işlerine karşı olan tutumlarını ölçen en güvenilir ölçü bireyin mesleğinden duyduğu doyum derecesidir. Bir işletmenin işleyiş düzeninin bozulmasının en önemli göstergesi iş doyumunun düşük olmasındandır. İşteki doyumsuzluk çok gizli biçimlerde ani grevler, düşük verimlilik, işi yavaşlatma, disiplin sorunlarının ortaya çıkması ve örgütsel sorunların ortaya çıkmasıdır. İş doyumuna ile çalışanların işlerine devam etmesi, işten ayrılmaları hatta iş kazaları ile arasında çok önemli bağlantı bulunmaktadır. İş doyumuna ile örgütler arasında ekonomik sorunlar bakımından arasında doğrular ilişkiler yanında, iş yaşamı niteliğini artırma çalışmaları, örgütlerde iş doyumunun incelenmesine sebep olmaktadır. Sağlık nasıl fiziksel durumları yansıtmakta önemliyse aynı durumda iş doyumuna da genel insan koşullarının yansıtılması açısından dolayı çok önemlidir. İş doyumunun verimli olması yöneticilerin yüreklerini rahatlatır. Nedeni ise kendi istemiş oldukları olumlu koşullarla ilişkilidir. Yüksek iş doyumuna çalışanların iyi yönetildiğinin bir belirtisi olarak görülse de kolay elde edilen bir durum değildir para ile satın alınamaz, etkin bir davranış sonucu olarak meydana çıkar. Dinamik bir yapıda olması iş doyumunun önemli özelliklerinden bir tanesidir. Bireylerin çalışanların işten aldıkları iş doyumunun fazla olması, gelecek dönemlerde iş doyum düzeylerinin yüksek olacağı manasına gelmemektedir. İş doyumuna çok çabuk geldiği gibi çok çabuk da kaybolabilir. Bundan dolayı iş doyumunun yıllık gerekirse aylık bir şekilde izlemesi ve korunması gerekmektedir (Çelik, 1991: 21).

Şekil 1.1 Örgütsel Bağlılık, İş Çatışması ve İş doyumu arasındaki İlişki Modeli



Kaynak: (Başar, P. (2017). Katılımcı Yönetimin İş Doyumu Üzerine Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. JEBPIR, 3(1), 2017, 1-34).

1.9 İŞ DOYUMUNUN ÖLÇÜLMESİ

İş doyumu en genel manası ile insanların işlerinden hoşlanma derecesi olarak açıklanmaktadır. İş doyumunun çeşitliliklerini değerlendirmek ve ölçmek için iş doyum ölçekleri geliştirilmiştir. Bu ölçekler, iş doyum ölçeği, Minnesto iş doyum ölçeği, yaşam doyum ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Spector İş Tatmin Ölçeği gibi ölçeklerden faydalanılmaktadır.

1.9.1 Minnesota İş Doyum Ölçeği

Alanyazın incelendiğinde iş doyumu ile yaşam doyumunu belirlemeye çalışan bir çok ölçek bulunmaktadır. Bunlardan biri de Minnesota İş Doyum ölçeğidir. Bu ölçek Weis ve arkadaşları tarafından (1967) geliştirilmiştir. Türkiye’de bu ölçek Baycan tarafından (1985) Türkçe olarak uyarlanarak uygulanmaya alınmıştır. Bu ölçek diğer ölçeklere kıyasla daha geniş boyutları içine almaktadır. Minnesota İş Doyum ölçeği’nin 20 alt boyutu bulunmaktadır: Otorite, ahlaki değerler, yaratıcılık, ücret, bağımsızlık, güvenlik, sosyal statü, takdir, işletme politika ve uygulamaları, yönetim, sosyal hizmet,

sorumluluk, çalışma arkadaşları, başarı, ilerleme, aktivite, yeteneğin ifadesi, çalışma koşullarını içine almaktadır. Minnesota İş Doyum ölçeği, *“iş doyumu insanların ihtiyaçlarının karşılanması, beklediği iş sistemi arasındaki uyumlardan doğar”* hipotezine dayanmaktadır. Ölçekte belirtilen 20 boyut sonucuna göre iş doyumunu ortaya çıkarmaktadır. Ölçekte anlatılan ifadeler, doyuma yol açan içsel ve dışsal unsurlar boyutunda sınıflandırılmaktadır (Akgündüz, 2013: 186).

1.9.2 Spector İş Tatmin Ölçeği

Spector’ün (1985) senesinde yaptığı ve iş doyumu çalışmalarında sürekli tercih edinilen bir iş doyum ölçeğidir. Ölçek 6 likert dereceleme ile uygulanmakta ve dokuz altı boyutu var olmaktadır. Bu boyutlar: İletişim, yan ödemeler, terfi, işin doğası, ücret, performansa bağlı ödüller, çalışanlar, yöntem ve çalışma şartlarıdır. Bu ölçeğin bulunması farklı ölçekler ile mukayese edilerek geliştirilmiştir (Güngör, 2019: 60).

iş doyumunu ölçmeye yarayan ölçekler hem çalışan bireylerin hem de işletmelerin, davranışlarını incelemeye devam etmektedirler. Ölçekte insanların çalıştıkları işlerden ve işlerin farklı yönlerinden ne kadar hoşlandıklarını ya da hoşlanmadıklarını dair araştırmalar çalışanların işlerinden elde ettikleri doyum veya doyumsuzluğun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Senelerce insanların çalıştıkları işlerden elde ettikleri doyumlar üzerinde ölçme çalışmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalar iki yönlü olarak sürdürmektedir. Bunlardan ilki işin farklı yönlerinden elde edilen doyum, diğeri ise; işten elde edilen genel doyum seviyesini ölçmek için iş doyum ölçekleri geliştirilmiştir (Tezer, 1991: 33).

1.9.3 İş Doyum Ölçeği

İnsanların işlerinden elde ettikleri doyumun düzeyini belirlemek amacı ile Oldham ve Hackman (1975) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenlik çalışmalarını Oldham ve Hackman tarafından test tekrar ve test yöntemi ile yapılarak, 2 uygulama puan ortalamaları birbirine çok yakın olması nedeni ile güvenilirliğin göstergesi olarak kabul görmüştür. İş doyumunun anketin Cronbach Alpha değeri, Güler’in (1990), endüstride çalışan işçiler üzerinde yapmış olduğu çalışmalarda 0,92, Chong ve Pearson’ un (1997) Malezya bulunan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada 0,90, Yüksel’in (1997) ise hekimlere yönelik yaptığı çalışmalar da 0,88 olarak bulgulanmıştır. Ölçeğin

uygulanmasında bireylere sunulan seçeneklerden kendisine uygun olanın işaretlenmesi ile işaretlediği seçenekler üzerinden puanlar toplanarak kişinin iş doyumunu hesaplanmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğunu düşük olanların ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Ölçek, her yaşta ve her öğrenim durumundaki bireylere uygulanabilmektedir. En yüksek puan olarak 70 en düşük puan olarak ise 14 şeklinde belirlenmiştir (Örkün, 2011: 31).

1.10 İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanların iş doyumunu etkileyen etmenler içerisinde ücret bireyin çalışma koşulları, sosyal çevre, iletişim, örgüt büyüklüğü, eğitim olanakları, işin şekli ve işin nitelikleri gibi sıralamalar yapılabilir. İş doyumunu üzerinde etkili olan bu etmenler, bireysel ve örgütsel özellikler olmak üzere iki ana boyutta gruplandırılmıştır (Hassoy, 2019: 7).

1.10.1 İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Özellikler

İş doyumunu ya da doyumsuzluğuna sebep olan etmenler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Her insan aynı unsurlardan etkilenemeyebilir. Bundan dolayı doyum ya da doyumsuzluk örgüt içerisinde görülen kişisel farklılıklardan meydana çıkmaktadır. Çalışanların sahip oldukları bireysel faktörler, iş doyumlarına doğrudan sebep olmaktan ziyade farklılıkların meydana gelmesine sebep olmaktadır. İş doyumunu etkileyen unsurların başında bireysel etmenler gelmektedir. Bireysel etmenler; Kişilik Özellikleri, Çalışma Tecrübesi, Eğitim Düzeyi, Cinsiyet, Yaş gibi sınıflandırılmalar olarak ele alınmıştır (Köroğlu, 2011: 30).

1.10.1.1 Yaş

Yaş etkeni bireylerin kararları, davranışları, istek ve tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu yüzden yaş etkeni, iş doyumunu belirlemede diğer etmenlerden daha çok etkiye sahiptir. Yapılan çalışmalarda İş doyumunu ve yaş arasında doğrudan ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaş olarak ileri yaşta olan işgörenlerin genç olan işgörene nazaran yüksek iş doyumlarına sahip oldukları görülmüştür (Şencan, 2017). Tüm bunların sebebi ise yılların verdiği deneyimler sonucunda işe uyumun artması, yaş olarak ileri yaşta olan iş görenlerin daha fazla yetkiye sahip olmaları ve genç çalışanlara oranla daha az beklenti içinde olmalarından dolayıdır.

Çalışanlar çalıştıkları işten beceri ve tecrübe kazandıkça iş verimliliği artmakta ve iyi iş çıkarmak kendisini iş doyumunda etkisini olumlu yönde göstermektedir. Yaş olarak büyük olan işgörenlerin çalışma hayatlarında kariyer ihtiyaçlarının karşılanmış olması, ücret konusunda herhangi bir sıkıntılarının olmaması, firmada uzun süre çalışıyor olması, örgüt içinde kademe ve sorumluluklar almış olması, beklentilerin makul düzeyde olması, kendine olan güvenin yüksek olması ve uzun süre iş hayatında olduğu için tecrübesinin de fazla olması gibi etmenlerden dolayı iş doyumları yüksek seviyelerde olmaktadır. Ayrıca yaş olarak büyük olan çalışanların tecrübeye bağlı iş streslerinin az olması daha hoşgörülü olmaları ve içten davranmaları, elde ettikleri deneyimler sayesinde problemler ile daha kolay baş etmeleri iş doyumlarının yüksek olmasını etkiliyor. Gençlerin ise çalışma hayatlarında hiyerarşik bir yapının olması, rutin işlerin daha çok olması ve sisteme ayak uydurmada tecrübeden kaynaklı iş yerinde sorunların yaşaması iş doyumunu ve yaş arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir (Köroğlu, 2011: 30).

Herzberg' in yapmış olduğu çalışmalara göre genç işgörenlerin ilk dönemlerde iş doyum düzeyleri yüksek, orta yaş dönemlerinde iş doyumlarında bir düşüş yaşanmakla beraber ileri yaşlarda tecrübeden kaynaklı tekrar yüksek bir iş doyum düzeyine ulaşmaktadırlar (Silah, 2001).

1.10.1.2 Cinsiyet

İş doyumunu en çok etkileyen unsurlardan bir tanesi de cinsiyet olmaktadır. Konu üzerinde yapılan çalışmalarda çalışanların kadın ve erkek olması iş doyumuna etki ettiği saptanmıştır. Bazı araştırmacılar ise cinsiyet ve iş doyumunu arasında belirgin bir bağ olmadığını belirtmişlerdir. Yapılan bazı çalışmalarda erkeklerin iş doyumlarının kadınların iş doyumlarından daha fazla olduğunu bulgularken (Özkan, (2017), bazı araştırmacılara göre ise kadın çalışanların erkeklere göre iş doyumlarının daha çok olduğu tespit edilmiştir (Canbay, 2007).

Okpara'nın (2006) yaptığı çalışmada kadın çalışanları iş doyumunun çok olmasının en önemli sebebini, erkek çalışanların üst kademelerde yönetici olarak daha çok görev almalarından dolayı olduğunu açıklamıştır. Diğer bir etken ise erkeklerin kadınlara oranla iş yerinde kadından daha fazla sayıya sahip olmaları bunun sebebi ise kadınların iş hayatında olmamalarının önünde daha fazla engelin olmasından kaynaklanmaktadır. Bu engeller kadınlara yönelik tutumsuz davranışlar, rol

çatışmalarından, ahlak, din, hukuksal normlar veya çalışan erkeklere yönelik insan kaynaklarının tutumları gibi nedenlerden dolayı erkek çalışan sayısı daha fazla olmaktadır.

Erkek çalışanların iş doyumunun daha çok olmasına etki eden başka bir unsur ise erkeklerin kadınlara oranla daha çok kariyer yapmak, isteklerine ulaşma çabası gibi unsurların daha kuvvetli olmasından kaynaklanmaktadır (Çarıkçı, 2000). Kadınlar ise, iş hayatlarında birtakım sorumluluklara sahiptir bunlar: Çocuk bakmak, ev işleri gibi ve ileri dönük kaygılarının çok daha fazla olmasından dolayı işe uyum sürecinde zorlanmalarına, kendilerini geliştirmelerine, başarı düzeylerine olumsuz etki ettiği için iş doyumunun kadınlarda düşük seviyede olmasına neden olmaktadır. Tüm bunlar ile birlikte, kadınların aile ve iş hayatındaki çatışmaları erkeklerden daha fazla yaşamaları, erkeklere göre çalışma ücretlerinin az olması iş doyumlarının düşük olmasına neden olmaktadır (Köroğlu, 2011: 33).

1.10.1.3 Eğitim Düzeyi

Eğitim bireylerin öğrenim ile elde ettikleri bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesi sağlayan davranışlarda değişikliğe neden olan hedefleri saptanmış, planlı yapılan bir etkinliktir. Eğitim bireylerin davranışlarında değişikliklere neden olmakta, diğer bir taraftan ise gelecek dönemlerde yeteneklerini dengede tutarak bugünkü ve gelecekte ihtiyacı olan gereksinimleri karşılamaktadır. Çalışanların eğitim düzeyi; iş yaşamını, hayatı, işe olan bakış açısını ve beklentileri etkileyen önemli değişkenlerdendir bir tanesidir (Usta, 2015). Çünkü eğitim düzeyi çalışan bireylerin işini daha kolay kavrayarak daha başarılı bir şekilde yapmasına etki etmekte bu durum iş doyumunun meydana çıkmasına sebep olmaktadır.

Eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında çok açık bir şekilde görülmeyen karmaşık bir ilişki bulunmaktadır. Eğitimli çalışan bireylerden genel beklentiler eğitim durumlarının yükselmesi ile iş doyumunun artmasıdır. Nedeni ise; iyi bir eğitim, daha iyi iş ortamının doğmasına bunun da iyi bir maaşın oluşması beklentisi oluşturmaktadır. Fakat bu her zaman böyle olmamaktadır; çünkü iyi bir eğitim almış olan kişi her zaman eğitim düzeyine uygun bir işe yerleşemeyebilmektedir. Bu da iyi bir ücret beklentisini karşılamamakla beraber, bireylerde iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların çalışmakta oldukları işi koruma

gayretinde olmaları ve çok beklentilerinin bulunmaması kariyer gibi durumların olması yani kısacası iyi eğitim görmüş bireylere nazaran daha mütevazı isteklere sahip olmaları iş doyumlarının yüksek olmasına sebep olmaktadır. Yapılan çalışmalarda düşük eğitim düzeylerine sahip işgörenlerin, eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerden daha fazla iş doyumlarına sahip olduğu tespit edilmiştir (Köroğlu, 2011: 33).

1.10.1.4 Çalışma Tecrübesi

İşgörenlerin, çalışma tecrübeleri ile iş doyumları arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmektedir. bu yönde Oshagbemi (1997) kıdemini iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmış ve üst kademelerdeki akademisyenlerin alt kademedeki meslektaşlarına göre işlerinden genellikle daha fazla memnun olduklarını ortaya koymuştur. Bu durumun nedenleri arasında; çalışan bireylerin işini daha iyi kavraması, işletmeye karşı beklentilerini daha gerçekçi unsurlara dayandırması en önemli etkenler arasında yer almaktadır. Uzun süre işyerinde faaliyet gösteren çalışan almış olduğu kıdem ile birlikte ücretinde de artma yaşayacaktır. İş görenlerin daha iyi çalışma şartlarına sahip olması ise zaman içinde olgunlaşan bir olgudur.

Kendi tercihi ile çalışma grubuna dahil olan çalışan ilk çalışmaya başladığında iş doyumunu çok daha yüksek olmaktadır. Çalışma süresi arttıkça, beklenti ve isteklerine karşılık bulmaya çalışması sonucunda ise iş doyumsuzluğu yaşamaktadır. Çalışmaya yeni başlayan birey, çalışma hayatında yeni olduğu için gerçekçi olmayan beklentileri veya uyum sorunu yaşamakta bu da daha düşük iş doyumunu yaşamasına neden olmaktadır. Bu anlamda iş doyumunu en önemli unsurlarından birisi de çalışma tecrübesi olduğu görülmektedir (Luthans, 2011: 143).

1.10.1.5 Kişilik Özellikleri

Bireylerin duygu, beden, düşünce ve dini inançları gibi farklı yönleri bulunmaktadır. Bireylerin böyle farklı yönlere sahip olmaları dünyanın en karmaşık varlığı haline getirmektedir. Bundan dolayı insanı inceleyen psikologlar çok farklı kişilik tanımlarında bulunmuşlardır. Kişilik özelliklerini açıklayıcı çalışmalarda insanların temel özelliklerini inceleyen ve devamlılığını sağlayan bazı karakterlerin üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalarda 5 faktör üzerinde durulmuştur. Bunlar: Uyumluluk, duygusallık, denge geliştirme, dışa dönüklülük, gelişime açık olmak şeklinde sıralanmaktadır. Bireylerin işe uyum sağlamasında kişilik özelliğine dikkat çeken Alpugan(1987)'ın yaptığı

Çalışmalarda bireyin iře uyumunun sağlanmasında kişilik ve becerilerinin iře uygun olmasının gerekli olduğunu belirtmiştir. Eėer bu anlamda uyum sağlanamadığı takdirde çalıştığı iři gereğince yapamadığı için işini bırakmasına bu da hem iř arkadaşlarının hem de kendisinin psikolojik açıdan, fiziksel açıdan yorgun dūřmesine verim ve morallerin dūřmesine sebep olacaktır. Kiřilerin iře uyum sağlaması, iř gereğince iři yapabilen kişinin sahip olduğu yetenek ve niteliklerin bulunması, iři yapan kişinin işinden doyum sağlamasını ve evrimli olmasına katkı sağlayacaktır. Bireylerin iř uyumunun iř doyumunu etkilediği görülmüş konuyla ilişkin yapılan araştırmalarda kişilik ve kişinin iře uyumunun iř doyumunu üzerinde etkisinin en önemli faktörlerden birisi olduğu grlmştir (Polatcı ve ark. 2020: 16).

1.10.2 İş Doyumunu Etkileyen rgtsel özellikler

Örgüt büyüklüğü, örgütsel davranışlar iř doyumunu üzerindeki etkisi olumlu olmaktan daha çok olumsuz olmaktadır. Örgütsel çalışmaların artması “Behemot Sendromu” olarak isimlendirilmektedir. Bu durum birbiri ile bağlantılı olarak sorunların çıkmasına neden olmaktadır. Örgütsel hacimin fazla olması, çalışanların iř doyumunun azalmasına ve iř devamsızlığının artmasında çok önemli etki etkiye sahiptir. Örgütsel hacmin daha da fazla artması sonucunda çalışanların örgüt ile ilişkilerini karmaşık hale gelmesini sağlayarak iře karşı engellerin artmasına bu da verimliliğin dūřmesine neden olmaktadır. Tüm bunların artış göstermesi işletmenin yönetiminde baskıların gelişmesine ve örgüt içerisinde problemlerin çıkmasına neden olacaktır (Tor,2011: 47).

1.10.2.1 cret

Para, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamakta ve istediklerine sahip olmakta etkili olan önemli etkenlerdendir (Budak,1999: 47). Ayrıca para iř yaşamında st düzey ihtiyacının sağlanmasında da etkili bir role sahiptir. Çalışanlar özellikle bir işletmenin ödediği maaşlar ve katkılarını gözlemler. Verilen maař ve maař dışında verilen haklar iřin çekiciliğini artırmakta çalışanların iř yerinde motivasyonu yüksek bir şekilde iř görmesine etki etmektedir. Çalışanların verilen maaşlardan memnun olmaması, dūřk bulması, ekonomik sıkıntı yaşamaları iř doyumlarında hızlı dūřřler yaşamalarına ve iř performanslarının dūřmesine neden olmaktadır. alışan bireyler için ücretin makul düzeyde olması çalışma arkadaşları, iř, yönetim gibi unsurlardan daha ön saflarda yer

almaktadır. Çalışanların çoğunlukla ücrete ilişkin düşüncelerinde hayat zorlukları, geçim sıkıntısı etkili olmaktadır (Luthans, 2011:142).

Çalışanların, işe olan algılarını aldıkları ücret ve aldıkları bu ücretin ihtiyaçlarını karşılama durumu etkili olmaktadır. Ayrıca kendi ücretlerini göz önünde bulundurdıkları gibi aynı pozisyonda çalışan başka bireylerinde aldıkları ücretleri de göz önünde bulundurmaktadırlar, bunun nedeni ise kendi maaşları ile karşıdaki bireylerin almış oldukları ücretlerin karşılaştırılmasının yapılmasından dolayıdır (Eroğlu, 1996).

1.10.2.2 İşyeri Fiziki Koşulları

Çalışanların bulunduğu iş yerindeki ortama fiziki çevre denilmektedir. İş yeri fiziki koşullarının iş doyumu üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Fiziki koşulların iyi, temiz ve çevre düzenin olması çalışanların işyerlerinde daha rahat iş görmelerini sağlayacaktır. Kötü fiziki koşulların yani kötü ısınma koşulları, sıcaklık, gürültülü ortam, yetersiz aydınlatma ve havalandırma ile ortaya çıkan etmenlerin işin yapılmasını önemli ölçüde zorlaştırdığı gibi çalışanların bedeni ve ruhi fonksiyonlarının bozulmasına neden olabilmektedir (Telman, 1988).

İnsan merkezli olarak ele alındığında işyerlerinin fiziki koşullarının ve çalışma şartlarının birtakım riskler taşıması çalışanlar üzerinde, yorgunluk, psikolojik sorunlar, tutum ve davranış bozuklukları gibi çalışanları olumsuz etkileyen etmenlerin oluşmasına neden olabilmektedir. Bu tür durumların düzeltilmesi ve iş yerlerinin daha düzenli bir şekilde çalışanlara sunulması örgütlerin elindedir ve asla göz ardı edilmemesi gereken konuların başında gelmektedir. Nedeni ise: Tüm iş şartları çalışanların morallerini, motivasyonlarını, stres düzeylerini, beden ve zihinsel faaliyetlerini, iş doyumlarını etkilediği gibi işten bıkkınlık, işi bırakma, gibi sonuçlarada neden olabilmektedir. Bundan dolayı fiziki koşullar örgütlerin performansın da belirleyici olabilmektedir. Bireylerin daha rahat ve güvenli ortamda çalışmaları çalışanların iş doyumuna olumlu etki edecektir (Luthans, 2011:143).

1.10.2.3 İletişim

Bireyler arasında sözlü veya sözlü olmayan araçlar ile iletişim sağlanmaktadır. İş yerlerinde verimliliğin artırılması açısından kurumlarda etkin bir iletişimin oluşturulması yöneticilerin karşısına çıkan sorunlardan bir tanesidir. Yapılan çalışmalarda işletme yöneticilerinin gündelik iletişimin sağlanması açısından günlerinin

büyük bir bölümünü iletişim için harcadıkları ortaya çıkmıştır. Çalışanlar ile işverenler arasında iletişim sistemi ve motivasyon tekniklerinin uygulanması, bilgi akışı, değerlendirme, karar alma, eğitim ve denetim gibi mekanizmaların ana temelini oluşturmaktadır. İletişim aynı zamanda bireylerin çalıştıkları iş yeri hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. İletişimin tam olarak kurulamadığı durumlarda belirsizlikler artmakta bu özgüven kaybına neden olmakta böylece iş doyumunda düşmeler yaşanmaktadır (Tor, 2011: 48).

1.10.2.4 Yönetim Yapısı

Yöneticiler, çalışan bireylerin yaptıkları işten tatmin sağlamasında en önemli faktörler içerisinde yer almaktadır. Ücretin yetersiz olduğu bir işletmede dahi yönetici tarzının iyi olması çalışanlar için iş doyumunun artmasında etkili olan unsurlar içerisinde yer almaktadır. Bundan dolayı çalışanların bulunduğu örgüt yapısı, yönetiminin niteliği, işten doyumuna etki eden önemli etkenlerin başında gelir. çalışanların yaratıcılığına yer veren, iletişimi güçlü, takım çalışmasını önemseyen ve çalışanların yönetime katılmasını destekleyen yönetim biçimlerinde çalışanların yüksek bir iş doyumunu sağladığı görülmektedir (Başaran, 1991:205).

İş dönemlerinde herhangi bir fikre sahip olmayan iş bilgi düzeyi düşük olan ve problemler karşısında tepkisiz kalan yöneticiler çalışanlarda tatminsizliğe yol açmaktadır. İş doyumunun sağlanması için emir veren ve cezalandıran değil, katılımcı ve onlara yol gösteren bir tarzla yaklaşması daha etkili sonuçlar doğurmaktadır. Yönetim şekli, çalışanlara karşı yaklaşımı ve oluşturulan kuralları uygulamak çalışılan ortamın fiziki durumu çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Yönetimin çalışan bireyleri değişik şekillerde etkilediği görülmektedir. Bunlardan ilki karar verme sürecinde çalışanlarında katılımın sağlaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Çalışanların karar verme sürecine katılımları ile kendine olan saygıların artması ve tanınmalarına olanak sağlayacaktır. İkinci çalışma ise merkezli olmaktadır yani çalışanlara iç içe olmak onlara destek veren ilişkiler geliştirmesi ve katkıda bulunması çalışanların iş doyumunu artırmaktadır (Tor, 2011: 48).

1.11 İŞ DOYUMU KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Bu kısımda, yurt içinde ve yurt dışında iş doyumunu ile ilgili yapılmış araştırmalar ele alınmıştır. Araştırmalar yurt içi ve yurt dışı olarak ayrı başlıklar halinde incelenmiştir.

1.11.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Demir (2001), çalışmasında sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini bulgulamıştır. Öğretmenlerin görev yerleri değişkeninde, ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin köyde çalışan öğretmenlere göre mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin kıdem ve yaş değişkenlerinin artıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı, belirtilmiştir.

Tan (2003) yapmış olduğu tez çalışmasında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin iyi seviyede olduğunu, branş ile cinsiyet değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde bir etki oluşturmadığını, hizmet süresindeki artışa karşılık öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin yükseldiği, öğrenim seviyesi yükseldikçe iş doyum seviyelerinin arttığını ortaya koymuştur.

Canbay (2007), tez çalışmasında kadın öğretmenlerin, mesleki doyumlarının erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğunu bulgulamıştır. Araştırmanın medeni durumu alt boyutuna baktığımızda evli öğretmenlerin daha fazla mesleki doyuma sahip oldukları görülmüştür. Yaş değişkenine baktığımızda ise 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kale (2007), yapmış olduğu tez çalışmasında, öğretmenlerin çalıştığı okul sayısı artıkça iş doyum düzeylerinin azaldığını bulgulamıştır. Mesleği istemeyerek seçenlerin iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin ise yüksek olduğu ortaya koymuştur.

Taşdan ve Tiryaki (2010), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinde mesleki doyum düzeylerini etkileyecek herhangi bir fark tespit edilmemiştir. Araştırmada devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının özelde çalışan öğretmenlere nazaran daha az olduğu bulgulamıştır.

Akkamış (2010), araştırmasında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde I. ve II. kademedeki görev yapan Öğretmenlerin yaş, medeni durum, cinsiyet, kıdem, çalıştığı kademe gibi değişkenlerle olan ilişkisini inceleyemeye çalışmıştır. 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Sultanbeyli ilçesinde devlet okullarında görev yapan 217 öğretmen çalışma evrenini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda okulun bulunduğu sosyo-ekonomik düzey, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olunan fakülte değişkenleri ve mesleki

doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada medeni durum, çalıştığı kademe ve öğrenim durumu değişkenlerine göre ise anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Deniz ve Kumaş (2010), çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen etkenleri incelemeyi hedeflemişlerdir. Araştırmalarını İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde görev yapan 397 öğretmen ile yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Araştırmada yaş değişkenine bakıldığında ise öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre değiştiği görülmüştür. Çalışmada dikkat çeken başka bir husus ise ilköğretim bünyesinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin, liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğudur.

Kılıç (2011), Tokat ilini örneklem olarak yapmış olduğu tez çalışmasında ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin ve okul müdürlerinin iş doyumlarını ve bunu etkileyen etmenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarının kıdem, branş, terfi, ücret ve çalışılan okulun fiziki koşullarından etkilendiğini, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin ise öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Aynı değişkenler temel alındığında okul müdürlerinin iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Şahin (2013), araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini 12 yıl önce yapmış olduğu çalışmanın bulgularıyla karşılaştırmak ve öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma, İzmir İli Konak ilçesinde resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile yürütülmüştür. Veriler 12 okulda görev yapan 343 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin genel mesleki doyum düzeylerinin “kısmen doyumlu” olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın öğretmenlerin yaş değişkeni ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulgulanamamıştır. Araştırmada Öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüştür.

Sezer (2015) yapmış olduğu tez çalışmasında, ilkokullarda görev yapan müdürlerin öğretmenlerce algılanmakta olan yöneticilik performanslarıyla öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda devlet

ilkokullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre belirlenmiş idareci performansı ile öğretmenlerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Demirtaş ve Alanoğlu (2015), yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklı bulgulanması, öğretmenlerin mesleki doyumlarının farklı kültür ve örgütlerdeki farklı parametrelerden etkilenmesinden kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir.

Özkan (2017), yapmış olduğu araştırmada devlet okullarında çalışan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını ve iş doyumlarını etkileyen unsurları incelemeye çalışmıştır. Araştırmasını Balıkesir ilinde görev yapan 252 ilkököl öğretmeni ve 303 ortaokul öğretmeni ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre ortaokulda görev yapan erkek öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri, ilkökulda görev yapan kadın öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ortaokulda çalışan erkek öğretmenlerin ise ortaokulda çalışan kadın öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha fazla olduğu görülmüştür.

Kadioğlu ve Zafer Güneş (2018), yapmış olduğu çalışmada okul kültürünün mesleki doyuma etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul kültürü algıları ile mesleki doyumları arasında güçlü düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaşları arttıkça iş doyum düzeylerinde de artış yaşandığı belirlenmiştir.

Söğüt (2018), yürüttüğü tez çalışmasında, öğretmenlerin mesleki doyum ve müdürlerin duygu yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma İzmir ili Karabağlar ilçesinde gerçekleşmiştir. Araştırmada devlet okullarında çalışan 535 öğretmen çalışma kapsamına alınmıştır. Yapılan çalışmanın verilerine göre öğretmenler daha çok kişiler arası ilişkiler, en az ücret boyutunda iş doyumuna sahiptir. Çalışmada okul müdürlerinin yönetim süreçleri açısından duygu yönetimi davranışları ile öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Gafa (2019), araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu ile çalışma hayatlarındaki yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Araştırmasında öğretmenlerin medeni, cinsiyet, okutulan sınıf düzeyleri gibi değişkenlerle yalnızlık düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi de inceleyemeye çalışmıştır. Çalışmasını Erzurum

ve Kırşehir il merkezlerinde devlet okullarında görev yapan 415 sınıf öğretmeni ile yürütmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, kıdem ve okutulan sınıf düzeyleri değişkenleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Akan (2019), araştırmasında öğretmenlerin mesleki doyumlarının hangi seviyede olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri “kısmen iyi doyumlu” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akan, çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, çalıştıkları okul ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

1.11.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Moorman (1993), yapmış olduğu çalışmada iş doyumunun duyuşsal çerçeveden genel olarak olumlu yönde duyuşsal bir değerlendirme sağladığı, bilişsel çerçeveden ise çalışma koşulları mantıklı, aynı zamanda ölçülü bir değerlendirme olarak belirtmiştir.

Brief (1998) çelişki teorisi temelli olarak iş tatminini işi sevmek veya sevmemek arasındaki etkilenme ve anlamayı belirten içsel vaziyetin ifadesi olarak belirtmiştir.

Ostroff (1993), çalışmasında farklı okullardan öğrenci, öğretmen ve idarecilere ulaşarak veri toplamıştır. Toplanan verilerin sonuçlarına bakıldığında iş doyumunu yüksek olan kurumların, iş performanslarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Oshagbemi (1997), akademisyenlerin iş doyumları ile ilgili bir çalışma yapmıştır. 554 akademisyen ile yürütmüş olduğu çalışmasının bulgularında mesleki kıdem ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Kıdeme bağlı olarak akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin arttığı görülmüştür. Ayrıca çalışmada cinsiyet değişkeni ile iş doyum düzeyleri arasında da ilişki görülmüştür. Erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu bulgulamıştır.

Bogler (2001), yürüttüğü araştırmada liderlik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisini araştırmıştır. Araştırma doğrultusunda 930 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş algılarının iş doyumlarına önemli etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Weiss (2002), “Değerlendirmeleri, İnançları ve Duygusal Deneyimler” isimli çalışmasında, iş doyumunu bireyin iş koşullarını olumlu yönde kontrol edilebilir biçimde muhakeme edilebilmesi olarak tarif etmiştir. Weiss iş doyumunu için kişinin yaptığı işten memnuniyet duyması ya da beğenmemesinin etkili bir şekilde değerlendirmesini ihtiva eden içsel bir ilerleme olarak değerlendirmiştir

Sargent ve Hannum (2003), Öğretmenleri Mutlu Etmek: İlkokuldaki Öğretmenlerin Kariyer Memnuniyeti, Kırsal Çin Örneği” isimli araştırmalarında, okul öncesi kademelerde çalışan öğretmenler için elde ettikleri bulgularda yaş seviyesi düşük öğretmenlerin, yaş seviyesi yüksek öğretmenlere göre iş doyumlarının daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmalarında öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumunu düzeylerinin de arttığını belirlemişlerdir.

Muhammad (2005), çalışmasında duygusal zekâ ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 200 üniversite öğrencisi ile yürütmüş olduğu araştırmasında öğrencilerin duygusal zekâ becerileri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir farkın olmadığını bulgulamıştır.

Crossman ve Harris (2006) farklı ortaokul türlerindeki ortaokul öğretmenleri arasında iş tatminini araştırma kapsamına almışlar. Araştırmada okul türüne göre öğretmenlerin genel iş doyumuları arasında önemli bir farklılık olduğu görülmüştür. Bağımsız ve özel olarak yönetilen okullardaki öğretmenler en yüksek memnuniyet düzeylerini sergilerken, vakıf okullarındaki öğretmenler en düşük düzeyde memnuniyet sergilemişler. Veriler cinsiyet, yaş ve çalışma süresine göre analiz edildiğinde memnuniyet açısından anlamlı bir fark bulunmamış.

Prince Ololube (2006), “Öğretmenlerin okul etkinliği için iş doyumunu ve motivasyon” konulu çalışmasında, öğretmenlerin eğitim politikaları, ücret, ek ödemeler, maddi kazançlar ve ilerlemelerden memnun kaldıkları, iş doyum kaynaklarının öğretmenlik performansını büyük ölçüde etkilediği görülmüştür.

Liu ve Ramsey (2008) çok düzeyli ulusal analizler yoluyla öğretmenlerin işlerinin çeşitli yönleriyle ilgili memnuniyetlerini incelemiştir. Öğretmenlerin en az memnun olduğu durumlar çalışma koşulları ve tazminatıdır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyete, öğretim yılına ve kariyere göre değiştiğini bulgulamış.

Sharma ve Jyoti (2009), çalışmalarında üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının iş doyumlarını incelemeyi amaçlamışlardır. Yapmış oldukları çalışma 120 öğretim elemanı ile yürütülmüştür. Araştırmanın sonucunda öğretim elemanlarının medeni hali, eğitim seviyesi, meslekte kullanılan unvan, cinsiyet ve yaş değişkenlerinin iş doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüş olup mesleki kıdemin ise mesleki doyum üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Skaalvik ve Skaalvik (2011), Norveç'te yapmış oldukları çalışmalarında 2569 okulda görev yapan öğretmenlerin, iş doyumunu araştırmışlardır. Araştırma sonucunda iş doyumunu düşük olan öğretmenlerin, mesleğe devam etmeme fikri taşıdıkları ayrıca duygusal tükenmişlik ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Mousavi, Yarmohammadi, Nosrat, Tarasi (2012) yaptığı çalışmada; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarını araştırmıştır. Araştırma, 2008-2009 yılları aralığında Zanjan Eyaleti'ndeki beden eğitimi öğretmenleri dâhil edilmiş. Araştırmada elde edilen bulgulara göre duygusal zekâ ile mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Biggerstaff (2012), çalışmasında “İlköğretim okul müdürü liderlik tarzının öğretmen algılamaları ile öğretmenin mesleki doyumunu arasındaki ilişki” incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, liderliğin beş tarzı ile iş doyumunu arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

1.12 DUYGUSAL ZEKÂ VE İŞ DOYUMU

Duygusal zekâ bireylerin çevresindeki kişilerin duygularını anlamak ve kontrol etmenin yanı sıra duyguları yönlendirmek olarak tanımlanmaktadır. Duygusal zekâ duygular ile alakalı olmasına rağmen zihinsel becerilerdir ve bu beceriler bireylerin aklını kullanmasını sağlar. Aklını kullanmak ise dürtüler ve duygusallığın üstesinden gelerek doğru, etik ve sağlıklı kararlar vermek demektir. Duygusal zekâyı duyguları bastırmak yerine duyguların daha etkin nasıl kullanılacağına yardımcı olan bir eterlilik olarak algılanması daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Duygusal zekâyı da etkileyen faktörler bulunmaktadır. Yaş faktörü ve duygusal zekâ arasında pozitif yönde etkinin olduğu belirtilmektedir. Yapılan araştırmalarda İnsanlarda yaş ilerledikçe duygusal zekânın artmakta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal zekâ IQ gibi nesilden nesile aktarılan

bir olgu olmadığı ortaya çıkmıştır. Duygusal zekâda eğitim ve yaşı artması, çevresel unsurlar, sosyal tecrübe gibi faktörlerin duygusal Zekânın üzerinde etkili olduğu açıklanmıştır (Delice, Günbey, 2013: 211).

Yüksek duygusal zekâyâ sahip olan insanlar, düşünce ve duygularını düzenleme ve sosyal olayları değerlendirme açısından daha başarılı oldukları görülmektedir. Duygusal zekâ düzeyleri yüksek bireyler, sosyal ilişkileri cesaretlendirme açısından daha başarılı ve diğer bireyler tarafından çok daha çabuk kabul edilmektedirler. Duygusal zekâ açısından başarılı olan bireyler çevresindeki kişiler ile daha güzel ilişkiler kurdukları, yaşam enerjilerinin daha fazla olduğu, yaratıcılık özelliklerinin ve yaşam kalitesinde artma yaşanmaktadır. Duygusal zekâ da iyi olan bireylerin çalışma hayatında da başarılı oldukları gözlemlenmiştir (Kırdök ve ark. 2017: 93).

İş doyumunu genel olarak bireyin mesleğine karşı hissettiği olumlu ya da olumsuz tutumlarıdır. Bireylerin işe karşı hissettikleri olumlu ruh hali iş doyumunun yükselmesine, olumsuz tutumların ise iş doyumunu düşüreceğini ifade edilmektedir. Duygusal zekânın bu açıdan iyi değerlendirildiğinde iş doyumuna olumlu katkıları olacağı belirtilmiştir. İş doyumunu ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiler incelendiğinde farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir; Miners ve Cote (2006) yılında yapmış olduğu çalışmalarda duygusal zekâ ile örgüte yönelik ortaya konulan davranışlar arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiş fakat duygusal zekâ ile iş arkadaşlarına yönelik yapılan örgüt davranışı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Yapılan başka bir araştırmada Law ve Wong (2004) duygusal zekânın yaşam tatmini ve iş doyumunda artışa neden olduğunu ve bu durumda iş performansında artış yaşandığını kanıtlamışlardır. Ayrıca diğer bir çalışmada Sheffer (2005)'de yaptığı çalışmada duygusal zekâ ile iş performansı arasında herhangi bir ilişki olmadığını savunmuştur (Gülbüz, Yüksel, 2008: 179).

Duygusal zekâ ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin açıklanması açısından birçok araştırma yapılmıştır. Tram, Linda ve O'Hara (2006) yılında yapmış olduğu çalışmalarda; işgörenlerin ve işletme yöneticilerin sahip oldukları duygusal zekâ ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde iki değişken arasında olumlu ilişkinin olduğunu ve bu olumlu ilişkilerin işgörenlerin iş doyumuna olumlu etki ettiği duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin iş veriminde artış olduğu gözlemlenmiştir.

Kumar (2016), yaptığı çalışmada ilkokul öğretmenlerinin duygusal zekâ becerileri ile iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Özellikle duygusal zekânın duyguları yönetme alt boyutunun iş doyumunu üzerinde önemli etkenlerden biri olduğu vurgulanmıştır. Gürbüz ve Yüksel (2008) incelemesinde çalışan bireylerin bazı demografik özellikleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasında bir ilişki olduğu belirlenmiş fakat iş doyumunu, iş başarısı ile duygusal zekâ düzeyi arasında bir bağ saptanamamıştır. Genç ve Gümüş (2017), yaptığı çalışmada duygusal zekânın çalışanların iş doyumunu ve duygusal emek davranışları üzerinde olumlu etki ettiği gözlemlenmiştir (Güngör, 2019: 62-63).



İKİNCİ BÖLÜM

2 YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin işlenmesi ve verilerin analizi konuları incelenecektir.

2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmış betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte var olmuş veya hala var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeye çalışan yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan nesne ve bireyleri değiştirmeden, onlara deneysel bir müdahalede bulunmadan oldukları gibi tanımlamaya çalışır (Karasar, 2008). İlişkisel (korelasyonel) araştırmalar iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirleyip neden-sonuç ile ilgili ipuçları elde etmek amacıyla yapılan ve ilişkilerin derinlemesine analiz edildiği araştırmalardır.

2.2 EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni 2019-2020 Siirt il merkezinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 4420 öğretmen örneklemi ise 437 öğretmen oluşturmaktadır. İmkân ve zorluklardan dolayı evrenin tümüne ulaşmak yerine örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem grubunun seçiminde seçkisiz-tesadüfî (random) örneklem yöntemine başvurulmuştur.

Öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem, branş, yaş, okuldaki çalışma süresi, görev yapılan kademe ve okulun bulunduğu yer durumlarına ilişkin kişisel bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 2.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Kişisel Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	195	44,6
Erkek	242	55,4
Medeni Durum		
Evli	239	54,7
Bekâr	198	45,3
Branş		
Sınıf Öğretmeni	81	18,5
Branş Öğretmeni	356	81,5
Mesleki kıdem		
6-10 Yıl Arası	94	21,5
11 Yıl ve Üstü	86	19,7
Yaş		
21-30 Yaş Arası	247	56,5
31-40 Yaş Arası	154	35,2
41 Yaş ve Üstü	36	8,2
Okuldaki Çalışma Süresi		
1-3 Yıl Arası	260	59,5
4-6 Yıl Arası	113	25,9
7 Yıl ve Üstü	64	14,6
Görev Yapılan Kademe		
Okulöncesi/İlkokul	94	21,5
Ortaokul	224	51,3
Lise	119	27,2
Okulun Bulunduğu Yer		
Köy/Belde	86	19,7
İlçe	227	51,9
İl	124	28,4
Toplam	437	100

Tablo incelendiğinde cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin ortalama bir dağılım gösterdiği, branş öğretmenlerinin ise sınıf öğretmenlerinden nispeten daha çok olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine bakıldığında 21-30 yaş arasının çok olduğu buna bağlı olarak kıdem yıllarının düşük olduğu ifade edilebilir. Okuldaki çalışma süreleri, yaşlarının genç ve kıdemlerinin düşük olmasını doğrulayacak şekilde 1-3 yıl arası yüksek oranda çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin daha çok ortaokulda görev yaptığı ve çalıştıkları okulların daha çok ilçelerde olduğu görülmektedir.

2.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

2.3.1 Kişisel Bilgi Formu:

Ölçeklerin ilk bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerin; cinsiyet, medeni durumu, branşı, yaş grubu, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, görev yapılan kademe, mesleki kıdemi ve okulun bulunduğu yer gibi özelliklerini belirleyen değişkenler yer almıştır.

2.3.2 Duygusal Zekâ Ölçeği

Duygusal zekâ ölçeği öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerini ölçmek amacıyla Öztekin, (2006) tarafından geliştirilmiş 32 maddeden oluşan 5' li likert tipince bir ölçektir. Öztekin, 2006 yaptığı güvenirlik analizinde ölçeğin cronbach alfa değerini .97 olarak hesaplamıştır.

Araştırmanın orijinalindeki ve bu araştırmaya ilişkin güvenirlik katsayıları Tablo 2.2. de verilmiştir.

Tablo 2.2 Duygusal Zekâ Ölçeğine Ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Ölçeğin orijinalindeki	Araştırmadaki
Duygusal	.97	.96

Ölçekteki maddelerin yeterlilik düzeyi 5'li likert tipinde ve 1- “Hiçbir Zaman”, 2- “Nadiren”, 3- “Bazen”, 4- “Sık Sık”, ve 5- “Her Zaman” şeklinde hazırlanmış olup ölçeğin puan aralıkları Tablo 2.3'te gösterilmiştir.

Tablo 2.3 Duygusal Zekâ Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Sınırı
Hiçbir Zaman	1	1.00 - 1.79
Nadiren	2	1.80 - 2.59
Bazen	3	2.60 - 3.39
Sık Sık	4	3.40 - 4.19
Her Zaman	5	4.20 - 5.00

2.3.3 İş Doyumu Ölçeği

Baycan (1985), tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği 20 maddeden oluşan 5'li likert tipinde iki boyutlu bir ölçektir. Ölçek sorular bakımından kapsamlı olduğu için

okul müdürlerinin iş tatminleri ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda tercih edilmiştir. Baycan,1985 yaptığı güvenirlik analizinde alpha değerini 0.77 olarak bulmuştur.

Aşağıdaki Tablo 4’te iş doyum ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ait Cronbach alfa güvenirlik katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 2.4. İş Doyum Ölçeğine Ait Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları

Minnesota İş Doyum Ölçeği	Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları
İçsel Doyum	.90
Dışsal Doyum	.85
Genel İş Doyum	.93

Yapılan analiz sonucunda öğretmenlere uygulanan “İş Doyum Ölçeği” Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin yapılan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı içsel doyum alt boyutunda .90 iken dışsal doyum alt boyutunun ise .85 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2.2 ve Tablo 2.4 analizleri neticesinde bu araştırmada kullanılan duygusal zekâ ve iş doyum ölçeklerinin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2.5 Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Sınırı
Hiç Memnun Değilim	1	1.00 - 1.79
Memnun Değilim	2	1.80 - 2.59
Kararsızım	3	2.60 - 3.39
Memnunum	4	3.40 - 4.19
Çok Memnunum	5	4.20 - 5.00

Ölçekteki maddelerin yeterlilik düzeyi 5’li likert tipinde ve 1- “Hiç Memnun Değilim”, 2-“Memnun Değilim”, 3-“Kararsızım”, 4-“Memnunum”, ve 5- “Çok Memnunum” şeklinde hazırlanmış olup ölçeğin puan aralıkları Tablo 2.5’te gösterilmiştir.

2.4 VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygulanması Siirt Valiliği bünyesinde Siirt Milli Eğitim Müdürlüğü izniyle il merkez ve ilçelerinde bulunan tüm eğitim kademelerindeki okullara uygulanmıştır. Tesadüfi olarak seçilen okullara araştırmacı tarafından gidilerek 520 ölçek öğretmenlere uygulanmıştır. Toplanan ölçeklerden 437

tanesi analiz edilmeye uygun bulunmuştur. Öğretmenlere ölçeklerin doldurulması ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmış ve gönüllülük esası göz önünde bulundurularak uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma kapsamına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin özelliklerine ait dağılımlarını belirlemek için frekans ve yüzdeliklere bakılmış, araştırmada kullanılan ölçeklere katılım düzeylerinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistiklerden ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Araştırmada verilerin dağılımını belirlemek için basıklık-çarpıklık, ortalama-medyan değerleri incelenmiş olup dağılımın normal olması sonucu alt problemlere ait sonuçların belirlenmesi için parametrik analizlerden ikili grup karşılaştırmasında bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla gruplar için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonucu anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post-hoc analizlerinden Tukey analizi yapılmıştır.

Ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmış, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır olup ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerini belirlemek için ise güvenirlik analizi yapılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3 BULGULAR

Bu bölümde araştırma bulgularına yer verilmiştir. Bulgular, araştırmanın alt problemlerine göre uygun bir sıra izlenerek düzenlenmiştir.

3.1 OKUL MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin betimsel istatistiklere tablo 3.1’de yer verilmiştir.

Tablo 3.1 Duygusal Zekâ Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler

No	Maddeler	N	$\bar{x}$	ss	Düzy
1	Müdürümüz öğretmenlerle ilgili konularda duygu ve düşüncelerimizi dikkate alarak karar vermeye çalışır.	437	4.02	1.00	Sık Sık
2	Müdürümüz stres altında olduğunda bunu öğretmenlere yansıtır.	437	2.56	1.16	Nadiren
3	Müdürümüz okulda öğretmenler arasında çıkan problemlere tarafsız yaklaşır.	437	4.04	1.04	Sık Sık
4	Müdürümüz öğretmenlerin kendisine yönelik davranışlarındaki samimiyetlerini çabuk algılar.	437	4.11	.87	Sık Sık
5	Müdürümüz öğretmenlerin yaptıkları işe güdülenmelerini sağlamaya çalışır.	437	4.03	.96	Sık Sık
6	Müdürümüz aralarında sorun olan öğretmenlerin birbirlerini anlamalarına yardımcı olur.	437	3.89	1.06	Sık Sık
7	Müdürümüz olumlu duygularını öğretmenlere yansıtır.	437	4.12	.91	Sık Sık
8	Müdürümüz kendisine öfkeyle yaklaşan öğretmenlerin duygularını anlamaya çalışır.	437	3.78	1.05	Sık Sık
9	Müdürümüz öğretmenlerle uyumlu çalışır.	437	4.09	.96	Sık Sık
10	Müdürümüz okulda güven ortamı yaratır.	437	4.05	1.01	Sık Sık
11	Müdürümüz öğretmenlerle iyi ilişkiler kurar.	437	4.14	.96	Sık Sık
12	Müdürümüz okulda çıkan tartışmalarda serinkanlılığını korur.	437	4.07	.97	Sık Sık
13	Müdürümüz öğretmenleri gergin oldukları durumlarda yatıştırır.	437	4.00	1.00	Sık Sık
14	Müdürümüz öğretmenlerin farklı görüş açılarından olaylara yaklaşmalarına anlayış gösterir.	437	4.00	1.00	Sık Sık
15	Müdürümüz okulda aniden ortaya çıkan sorunlar karşısında zaman kaybetmeden duruma müdahale eder.	437	4.02	.95	Sık Sık

Tablo 3.1'in devamı: Duygusal Zekâ Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler

No	Maddeler	N	$\bar{x}$	ss	Düzey
16	Müdürümüz öğretmenlerin iş ve kişisel konulardaki sıkıntılarını yüzlerinden anlar.	437	3.61	1.07	Sık Sık
17	Müdürümüz problem yaşadığı öğretmenlerin başarılarını takdir etmekten kaçınır.	437	2.14	1.31	Nadiren
18	Müdürümüzün her zorluğun üstesinden geleceğine inanıyorum.	437	3.79	1.06	Sık Sık
19	Müdürümüz mesleki anlamda başarılı olan öğretmenleri takdir eder.	437	4.03	.94	Sık Sık
20	Müdürümüz problem yaşadığı öğretmenlere karşı duygularının davranışlarını etkilemesine izin vermez.	437	3.82	1.01	Sık Sık
21	Müdürümüz herhangi bir öğretmenin bir başkası yüzünden incinmesini istemez.	437	4.05	.95	Sık Sık
22	Müdürümüz okulda öğretmenleri kaynaştırmaya yönelik etkinlikler düzenler.	437	3.84	1.03	Sık Sık
23	Müdürümüz kendini yenileme konusunda öğretmenlerin eleştirilerini dikkate alır.	437	3.82	1.12	Sık Sık
24	Müdürümüz öğretmenlerin incitecek davranışlardan kaçınır.	437	3.98	1.03	Sık Sık
25	Müdürümüz öğretmenleri işbirliğine dayalı takım çalışmalarına yöneltir.	437	3.92	.99	Sık Sık
26	Müdürümüz karar vermemiz gereken durumlarda duygusal olmaktan çok mantıklı olmamızı önerir.	437	3.94	.94	Sık Sık
27	Müdürümüz öğretmenlerin yaptıkları işten zevk almalarını sağlamaya çalışır.	437	3.89	1.06	Sık Sık
28	Müdürümüz öğretmenlerin iş ve kişisel konulardaki sorunlarını etkin olarak dinler.	437	4.01	.99	Sık Sık
29	Müdürümüz öğretmenlerin ihtiyaçlarının bir belirtisi olarak verdikleri küçük sosyal işaretleri fark eder.	437	3.79	1.04	Sık Sık
30	Müdürümüz bir hata yaptığında bunu kabullenip ifade edebilir.	437	3.81	1.06	Sık Sık
31	Müdürümüz öğretmenlerin iş ve kişisel konulardaki sorunlarını çözmelerine yardımcı olmaya çalışır.	437	3.96	1.01	Sık Sık
32	Öğretmenler müdürümüzün işine bağlılığını örnek alırlar.	437	3.62	1.21	Sık Sık
Duygusal Zekâ Toplam		437	3.84	.71	Sık Sık

Tablo 3.1 'de görüldüğü gibi öğretmenlerin genel olarak okul müdürlerinin sahip olduğu duygusal zekâ becerilerine ilişkin algılarının ($\bar{x} = 3.84$; Sık Sık) düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Duygusal zekâ ölçeğinin madde ortalamaları bakımından en yüksek ortalamaya sahip ifade “Müdürümüz öğretmenlerle iyi ilişkiler kurar ($\bar{x} = 4.14$; Sık Sık)” şeklindedir.

En düşük ortalamaya sahip madde ise; “Müdürümüz problem yaşadığı öğretmenlerin başarılarını takdir etmekten kaçınır ($\bar{x} = 2.14$; Nadiren)” ifadesidir.

Öğretmenlerin iş doyumlarına ait betimsel istatistiklere Tablo 3.2. 'de yer verilmiştir.

Tablo 3.2 İş Doyum Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler

No	Maddeler	N	$\bar{x}$	ss	Düzey
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	437	3.65	1.01	Memnunum
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	437	3.85	.90	Memnunum
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	437	3.87	1.00	Memnunum
4	Toplum ‘ saygın bir kişi’ olma şansını vermesi bakımından	437	3.75	1.10	Memnunum
5	Yöneticimin ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından	437	3.63	1.04	Memnunum
6	Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından	437	3.67	1.04	Memnunum
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından.	437	3.95	1.00	Memnunum
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	437	3.97	.89	Memnunum
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	437	4.20	.91	Çok Memnunum
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	437	3.86	.98	Memnunum
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	437	4.09	.99	Memnunum
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	437	3.76	1.02	Memnunum
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	437	3.02	1.28	Kararsızım
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	437	3.25	1.16	Kararsızım
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	437	3.70	1.05	Memnunum
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	437	3.91	1.05	Memnunum
17	Çalışma şartları bakımından	437	3.52	1.11	Memnunum
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	437	3.70	1.04	Memnunum
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	437	3.68	1.07	Memnunum
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	437	4.01	.98	Memnunum
Toplam İş Doyum		437	3.75	.68	Memnunum

Tablo 3.2.’de görüldüğü gibi öğretmenlerin genel olarak iş doyumlarının ($\bar{x}$ = 3.75; Memnunum) düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Genel olarak iş doyum ölçeğinin madde ortalamaları bakımından en yüksek ortalamaya sahip madde “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından ($\bar{x}$ = 4.20; Çok Memnunum)”, ifadesidir.

En düşük ortalamaya sahip maddelerin başında ise sırasıyla; “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından ($\bar{x}$ = 3.02; Kararsızım)”, “İş içinde terfi olanağımın olması bakımından ($\bar{x}$ = 3.25; Kararsızım)” düzeyinde tespit edilmiştir.

Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ait betimsel istatistiklere Tablo 3.3.’te yer verilmiştir.

Tablo 3.3 Duygusal Zekâ/İş Doyum Ölçekleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek/Alt Boyut	N	$\bar{x}$	ss	Düzy
Duygusal Zekâ	437	3.84	.71	Yüksek
İçsel Doyum	437	3.90	.69	Yüksek
Dışsal Doyum	437	3.53	.77	Yüksek
Toplam İş Doyum	437	3.75	.68	Yüksek

Öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin duygusal zekâ becerileri ile ilgili algılarının ($\bar{x} = 3.84$; $ss = .71$) “yüksek düzeyde” olduğu tespit edilmiştir.

Okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenlerin genel olarak iş doyum düzeylerinin ($\bar{x} = 3.75$; $ss = .68$) “yüksek düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyumunun alt boyutları bakımından hem içsel doyum ($\bar{x} = 3.90$; $ss=.69$) hem de dışsal doyumun ($\bar{x} = 3.53$; $ss = .77$) “yüksek düzeyde” olduğu görülmektedir.

3.2 BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde bağımsız değişkenlere ilişkin elde edilmiş bulgular ve bulguların yorumlaması yapılmıştır.

3.2.1 Cinsiyet

Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ ölçeği ile iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarına verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3.4. te sunulmuştur.

Tablo 3.4 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
Duygusal Zekâ	Kadın	195	3.84	.66	.004	2	.996
	Erkek	242	3.84	.74	.005	435	
İçsel Doyum	Kadın	195	3.97	.58	-1.747	2	.073
	Erkek	242	3.85	.77	-1.800	435	
Dışsal Doyum	Kadın	195	3.59	.63	-1.474	2	.129
	Erkek	242	3.48	.85	-1.520	435	
Toplam İş Doyumu	Kadın	195	3.82	.55	-1.734	2	.074
	Erkek	242	3.70	.76	-1.793	435	

$P > 0.05$

Öğretmenlerin hem duygusal zekâ hem de içsel-dışsal ve genel doyuma ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle kadın ($\bar{x} = 3.82$) ve erkek ($\bar{x} = 3.70$) öğretmenlerin hem içsel hem de dışsal ve genel iş doyumuna ilişkin algılarının ile duygusal zekâyâ ilişkin kadın ($\bar{x} = 3.84$) ve erkek ($\bar{x} = 3.84$) algılarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

3.2.2 Medeni Durum

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeği ile öğretmenlerin iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre elde edilen bulgular Tablo 3.5 'de sunulmuştur.

Tablo 3.5 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri t-Testi Analizi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Duygusal Zekâ	Evli	239	3.86	.68	.565	2	.575
	Bekâr	198	3.82	.74	.560	435	
İçsel Doyum	Evli	239	3.88	.72	-.737	2	.458
	Bekâr	198	3.93	.66	-.743	435	
Dışsal Doyum	Evli	239	3.57	.76	1.132	2	.259
	Bekâr	198	3.48	.77	1.130	435	
Genel İş Doyum	Evli	239	3.75	.70	.057	2	.954
	Bekâr	198	3.75	.66	.058	435	

$P > 0.05$

Öğretmenlerin hem duygusal zekâ hem de içsel-dışsal ve genel doyuma ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle evli ($\bar{x} = 3.75$) ve bekâr ($\bar{x} = 3.75$) öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının birbirlerine çok yakın olduğu görülmektedir. Aynı şekilde evli ($\bar{x} = 3.86$) ve bekâr ($\bar{x} = 3.82$) öğretmenlerinde duygusal zekâyâ ilişkin algılarının da birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

3.2.3 Branş

Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ ölçeği ile iş doyum ölçeği ve alt boyutlarının branş değişkenine göre elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 3.6. da sunulmuştur.

Tablo 3.6 Öğretmenlerin Branşına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri t-Testi Analizi

Alt Boyutlar	Görev Durumu	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	P
Duygusal Zekâ	Sınıf Öğretmeni	81	3.89	.70	.638	2	.520
	Branş Öğretmeni	356	3.83	.71	.645	435	
İçsel Doyum	Sınıf Öğretmeni	81	3.95	.63	.768	2	.408
	Branş Öğretmeni	356	3.89	.71	.830	435	
Dışsal Doyum	Sınıf Öğretmeni	81	3.52	.73	-.130	2	.894
	Branş Öğretmeni	356	3.53	.77	-.134	435	
Toplam	Sınıf Öğretmeni	81	3.78	.61	.412	2	.654
İş Doyumu	Branş Öğretmeni	356	3.75	.70	.449	435	

$P > 0.05$

Öğretmenlerin branşlarına göre kendi okul müdürlerinin duygusal zekâ ve kendi iş doyumunu düzeylerinde herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir. Hem sınıf öğretmenleri hem branş öğretmenleri müdürlerini duygusal zekâ düzeyi bakımından benzer şekilde değerlendirmişlerdir. Ayrıca sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumları karşılaştırıldığında neredeyse aynı düzeyde iş tatmini sağladıkları ifade edilebilir.

3.2.4 Mesleki Kıdem

Araştırma sonucunda okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeği ile iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarının mesleki kıdem süresi değişkenine göre elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 3.7.'de sunulmuştur.

Tablo 3.7 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Okul müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ANOVA Testi

Alt Boyutlar	Kıdem Süresi	N	$\bar{x}$	ss	Df	F	p
Duygusal Zekâ	A-1-5 yıl	257	3.85	.70	2	.032	.968
	B-6-10 yıl	94	3.84	.79	434		
	C-11 yıl ve üstü	86	3.82	.66	436		
İçsel Doyum	A-1-5 yıl	257	3.94	.65	2	1.377	.253
	B-6-10 yıl	94	3.88	.76	434		
	C-11 yıl ve üstü	86	3.80	.75	436		
Dışsal Doyum	A-1-5 yıl	257	3.51	.73	2	2.224	.109
	B-6-10 yıl	94	3.44	.85	434		
	C-11 yıl ve üstü	86	3.68	.76	436		
Toplam İş Doyumu	A-1-5 yıl	257	3.77	.64	2	.309	.735
	B-6-10 yıl	94	3.70	.76	434		
	C-11 yıl ve üstü	86	3.75	.72	436		

Öğretmenlerin hem duygusal zekâ hem de içsel-dışsal ve genel iş doyuma ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle mesleki kıdem süresi birbirinden farklı olan öğretmenlerin hem duygusal zekâ hem de içsel-dışsal ve genel iş doyuma ilişkin algılarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

3.2.5 Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ ölçeği ile iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 3.8.'de sunulmuştur.

Tablo 3.8 Öğretmenlerin Yaşına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ANOVA Testi

Alt Boyutlar	Yaş Aralığı	N	$\bar{x}$	ss	df	F	p
Duygusal Zekâ	A-21-30 yıl	247	3.84	.70	2	.140	.870
	B-31-40 yıl	154	3.86	.77	434		
	C-41 yıl ve üstü	36	3.79	.44	436		
İçsel Doyum	A-21-30 yıl	247	3.92	.69	2	.944	.390
	B-31-40 yıl	154	3.90	.68	434		
	C-41 yıl ve üstü	36	3.75	.81	436		
Dışsal Doyum	A-21-30 yıl	247	3.48	.73	2	2.629	.073
	B-31-40 yıl	154	3.55	.82	434		
	C-41 yıl ve üstü	36	3.79	.71	436		
Toplam İş Doyum	A-21-30 yıl	247	3.74	.66	2	.042	.959
	B-31-40 yıl	154	3.76	.70	434		
	C-41 yıl ve üstü	36	3.76	.75	436		

Tabloya bakıldığında öğretmenlerin hem duygusal zekâ hem de içsel-dışsal ve genel iş doyuma ilişkin algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgudan hareketle yaşları birbirinden farklı olan öğretmenlerin hem duygusal zekâ hem de içsel-dışsal ve genel iş doyuma ilişkin algılarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir.

3.2.6 Okuldaki Çalışma Süresi

Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin kendi okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile iş doyumları ve alt boyutlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine ilişkin bulgular Tablo 3.9.'de sunulmuştur.

Tablo 3.9 Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süresine Göre Okul müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ANOVA Testi

Alt Boyutlar	Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	ss	Df	F	p	Anlamlı fark
Duygusal Zekâ	A-1-3 yıl	260	3.86	.70	2	.431	.650	
	B-4-6 yıl	113	3.84	.75	434			
	C-7 yıl ve üstü	64	3.77	.67	436			
İçsel Doyum	A-1-3 yıl	260	3.95	.67	2	1.582	.207	
	B-4-6 yıl	113	3.84	.70	434			
	C-7 yıl ve üstü	64	3.82	.77	436			
Dışsal Doyum	A-1-3 yıl	260	3.55	.74	2	3.296	.038	B-C
	B-4-6 yıl	113	3.39	.77	434			
	C-7 yıl ve üstü	64	3.69	.83	436			
Toplam İş Doyum	A-1-3 yıl	260	3.79	.66	2	1.453	.235	
	B-4-6 yıl	113	3.66	.68	434			
	C-7 yıl ve üstü	64	3.77	.75	436			

Duygusal zekâ ile iş doyumunun geneli ve içsel doyum alt boyutunda okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık yokken dışsal doyumda ($p=0.038$; $p<0.05$) okuldaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda, dışsal doyum ile ilgili değerler incelendiğinde okuldaki çalışma süresi 4-6 yıl arası çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin 7 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın 7 yıl üstü çalışma süresine sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Buna göre 7 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olan öğretmenlerin dışsal doyumlarının 4-6 yıl aralığındaki çalışma süresine sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Ayrıca okuldaki çalışma süresi değişkenine göre duygusal zekâ ile iş doyumunun geneli ve içsel doyum alt boyutuna ilişkin öğretmenlerin algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

3.2.7 Görev Yapılan Kademe

Öğretmenlerin görev yapılan kademe değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile kendi iş doyumlarında anlamlı fark durumlarına ilişkin bulgular Tablo 3.10'da verilmiştir.

Tablo 3.10 Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kademeye Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Görev ANOVA Testi

Alt Boyutlar	Kademe	N	$\bar{x}$	ss	Df	F	p	Anlamlı fark
Duygusal Zekâ	A-Okulöncesi /İlkokul	94	3.91	.76	2	4.077	.018	B-C
	B-Ortaokul	224	3.75	.74				
	C-Lise	119	3.96	.58	436			
İçsel Doyum	A-Okulöncesi /İlkokul	94	3.98	.60	2	10.708	.000	B-A,C
	B-Ortaokul	224	3.76	.77	434			
	C-Lise	119	4.11	.53	436			
Dışsal Doyum	A-Okulöncesi /İlkokul	94	3.54	.69	2	10.630	.000	B-C
	B-Ortaokul	224	3.39	.82	434			
	C-Lise	119	3.78	.64	436			
Toplam İş Doyum	A-Okulöncesi /İlkokul	94	3.80	.58	2	11.977	.000	B-C
	B-Ortaokul	224	3.61	.75	434			
	C-Lise	119	3.98	.54	436			

$P > 0.05$

Duygusal zekâ ile iş doyumunun geneli ve içsel-dışsal doyum alt boyutlarında görev yapılan kademe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda, duygusal zekâ ve iş doyumunun geneli ile dışsal doyumla ilgili değerler incelendiğinde; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin lisede görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın lisede görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. İçsel doyum ile ilgili değerler incelendiğinde ise ortaokulda görev yapan öğretmenlerin hem okulöncesi/ilkokul hem de lisede görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür.

3.2.8 Okulun Bulunduğu Yer

Öğretmenlerin çalıştığı okulun bulunduğu yere göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı fark olup olmadığına ilişkin bulgular Tablo 3.11'de sunulmuştur.

Tablo 3.11 Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okulun Bulunduğu Yere Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ANOVA Testi

Alt Boyutlar	Okul Yeri	N	$\bar{X}$	ss	Df	F	p	Tukey
Duygusal Zekâ	A-Köy/Belde	86	3.84	.76	2	.848	.429	
	B-İlçe	227	3.88	.71	434			
	C-İl	124	3.77	.68	436			
İçsel Doyum	A-Köy/Belde	86	3.83	.72	2	3.290	.038	C-B
	B-İlçe	227	3.98	.68	434			
	C-İl	124	3.80	.68	436			
Dışsal Doyum	A-Köy/Belde	86	3.39	.82	2	1.692	.185	
	B-İlçe	227	3.57	.75	434			
	C-İl	124	3.55	.75	436			
Toplam İş Doyum	A-Köy/Belde	86	3.65	.71	2	2.187	.114	
	B-İlçe	227	3.82	.67	434			
	C-İl	124	3.70	.67	436			

P > 0.05

Duygusal zekâ ile iş doyumunun geneli ve dışsal doyum alt boyutunda okulun bulunduğu yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık belirlenmemiş iken içsel doyumda okulun bulunduğu yer değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda, içsel doyum ile ilgili değerler incelendiğinde okul yeri açısından ilçede görev yapan öğretmenlerin ilde görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın ilçede görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Buna göre ilçede görev yapan öğretmenlerin içsel doyumlarının ilde görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Ayrıca okulun bulunduğu yer değişkenine göre duygusal zekâ ile iş doyumunun geneli ve dışsal doyum alt boyutuna ilişkin öğretmenlerin algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

3.3 DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ İLE İŞ DOYUMU VE ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ KORELASYONA AİT BULGULAR

Tablo 3.12 Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doymu Korelasyon Analizi

	Duygusal Zekâ	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel İş Doyum
Duygusal Zekâ	1			
İçsel Doyum	.364**	1		
Dışsal Doyum	.496**	.765**	1	
Toplam İş Doyum	.446**	.957**	.919**	1

**p < 01

Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyi ile öğretmenlerin iş doymu arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi incelendiğinde okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r = .45$). Korelasyon analizi sonucunda okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile hem içsel doyum [$r = .36$] hem de dışsal doyum [$r = .50$] arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri yükseldikçe öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de yükseldiği görülmektedir.

3.4 OKUL YÖNETİCİLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM DÜZEYİNE ETKİSİNİN REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ

Öğretmen algılarına göre Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumunu yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 3.13.'te gösterilmektedir.

Tablo 3.13 Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyine İlişkin Regrasyon Analizi

Bağımlı Değişken (İş Doyumu)	Bağımsız Değişken (Duygusal Zekâ)	B	Standart Hata	β	t	P
Genel İş Doyum	(Sabit)	2.098	.171		12.291	.000
	Duygusal Zekâ	.465	.045	.446	10.406	.000
R= .446 R ² = .199 F (1-435) = 108.277 P = 0.000						

Öğretmenlerin kendi okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyi algıları iş doyumunu ($\beta=.446$ $t=10.406$ $p= 0.000$ $p<0.05$) üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin müdürlerine yönelik duygusal zekâ algıları, iş doyumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahiptir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin okul yöneticilerinin duygusal zekâ becerilerine ilişkin algı düzeyleri arttıkça öğretmenlerin genel iş doyum düzeyinin de artabileceği ifade edilebilir. Okul müdürlerinin duygusal zekâları genel iş doyumun %19'unu açıklamaktadır. Diğer bir deyişle araştırmada öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri toplam varyansının %19'u okul müdürlerinin duygusal zekâ becerileriyle açıklanabileceği, genel iş doyum puanındaki %81'lik değişimin ise modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaklaşık %19'luk kısmı okul müdürlerinin duygusal zekâ becerileriyle sağlanabileceği şeklinde bir yorum yapılabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, Siirt il merkezi ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlara yer verilmiştir.

4.1 OKUL MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR

Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri yüksektir. En yüksek ortalamaya sahip madde ölçeğin 11. Maddesi olan “Müdürümüz öğretmenlerle iyi ilişkiler kurar” ifadesidir. Pilis ve Özbaş (2016), Demirdiş, (2009), yaptıkları arsaştırmalarda öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal Zekâ düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiş aynı şekilde Uçar (2017) yürüttüğü tez çalışmasında öğretmenlerin %61’i okul müdürlerini duygusal zekâ bakımından yeterli görmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksektir. Genel olarak iş doyum ölçeğinin madde ortalamaları bakımından en yüksek ortalamaya sahip madde “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından ($\bar{x} = 4.20$; Çok Memnunum)”, ifadesidir. Ersözlü (2008); Kılıç (2011); Liu ve Ramsey (2008) araştırmalarında ulaştıkları sonuçlar bu bulguyu desteklemektedir.

4.2 BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu kısımda ayrı başlıklar halinde bağımsız değişkenlerden elde edilmiş bulguların sonuçlarına yer verilmiştir.

4.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin Okul müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyi algılarında cinsiyet bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Uçar (2017), çalışmasında erkek ve kadın öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ puanları arasında herhangi bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Güney (2009), Pilis ve Özbaş (2016), araştırmalarında öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir farka ulaşmamışlardır. Bu çalışmalar doğrultusunda cinsiyetin kadın veya erkek olması öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ puanlarında herhangi bir fark oluşturmamaktadır. Bu bulgudan yola çıkarak okul müdürlerinin, cinsiyete göre öğretmenlere olan bakış açısı ve anlayışının değişmediğini söyleyebiliriz. Bu çalışmaların aksine Recepoğlu (2012) ise çalışmasında cinsiyete göre anlamlı farka ulaşmış, kadınlar okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerini erkeklere göre daha olumlu değerlendirmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyet bakımından anlamlı bir fark yoktur. Sarıkaya (2019); Kılıç (2011) çalışmalarında ulaştıkları bulgular bu sonucu desteklemektedir. Liu ve Ramsey (2008) ise çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumunda cinsiyete bağlı farka ulaşılmış bu fark erkekler lehine sonuçlanmıştır.

4.2.2 Medeni Durum

Öğretmenlerin okul müdürleri duygusal zekâ düzeyi algılarında medeni durum bakımından anlamlı bir fark yoktur. Güney (2009) Çalışmasında Evli” yöneticilerin duygusal zekâ ortalamaları = 2.97 (normal) ve “bekâr” yöneticilerin duygusal zekâ puanları ortalamaları = 3.02 (normalüstü) şekilde bulmasına rağmen anlamlı bir farka ulaşmamıştır. bulguyu destekleyen sonuca ulaşmıştır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde medeni durum değişkeni bakımından anlamlı fark yoktur. Evli ve bekar öğretmenlerin toplam iş doyum puanları aynıdır. 2000; Altaş 2022; Kılıç 2011; Sarıkaya 2019; Sarpkaya araştırmalarında bu duruma benzer sonuçlara ulaşmışlar.

4.2.3 Branş

Öğretmenlerin branşlarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinde herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir. Şayir (2015) araştırmasında benzer sonuca

ulaşmıştır. Uçar (2017) ise branş değişkenine göre öğretmenlerin duygusal zekâ algılarında anlamlı farka ulaşmıştır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde branş değişkenine göre anlamlı fark yoktur. Literatürde bu bulguyu destekleyen sonuçlar Bilir (2017); Erdoğan (2017); Sarpkaya (2000); ile birlikte öğretmen iş doyumunu düzeyinde branş değişkeni bakımından anlamlı farka ulaşan Kumaş ve Deniz (2010) sonuçlar da bulunmaktadır.

4.2.4 Mesleki Kıdem

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okul müdürlerinin duygusal Zekâ düzeylerinde anlamlı farka rastlanmamıştır. Alanyazı incelendiğinde, bireylerin duygusal zekâ düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını ortaya koyan çalışmalar (Acar, 2001; Akgül, 2011; Altaş, 2022; Balcı, 2001; Güler, 2006; Öztekin, 2006; Uçar 2017;) mevcuttur. Öğretmenlerin kıdemleri farklı olsa da bir arada geçirdikleri zamanın fazla olması, fikir alışverişlerinin yoğun olması, öğrenme kaynakları ve yönetici profillerinin benzer olma ihtimali gibi etkenler algılarını standartlaştırması olasıdır. Recepoğlu (2012) ise 8-15 yıl ve 16 yılın üzerinde kıdemi olan öğretmenlerin okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin puanları arasında anlamlı farka ulaşmıştır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark göstermemektedir. Alan yazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyen (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008) çalışmalar bulunmaktadır.

4.2.5 Yaş

Öğretmenlerin duygusal zekâ algılarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark saptanmadı. Bu bulguyu destekleyen çalışmalar (Altaş, 2022; Eroğlu, 2012; Gürol 2008, Uçar,2017) mevcuttur. Ancak bu bulguların aksine Recepoğlu (2012) öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerini farklı değişkenler açısından incelediği çalışmasında öğretmenlerin duygusal zekâ algılarında yaş değişkenine göre farklılık gözlemlemiştir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş değişkeni bakımından anlamlı fark yoktur. Topçu (2021) yüksek lisans tez çalışmasında benzer sonuca ulaşsa da Akkamış (2010) İlköğretim I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş aralıklarında anlamlı farka ulaşmıştır. Ayrıca

önceki araştırmalarda (Filiz, 2014; Günbay, 2001; Kumaş ve Deniz, 2010;) anlamlı bir farka ulaşıkları görülmüştür.

4.2.6 Okuldaki Çalışma Süresi

Öğretmenlerin duygusal zekâ algılarında okuldaki çalışma süresine göre anlamlı fark yoktur. Uçar (2017) ın öğretmen algılarına göre, okul müdürlerinin duygusal Zekâ ve stratejik liderlik davranışlarının adlı çalışmasında bu bulguyu desteklerken (Recepoğlu, 2012), Güçlü ve Recepoğlu (2009) çalışma süresine göre anlamlı farka ulaşmışlardır

İş doyumunun geneli ve içsel doyum alt boyutunda okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur. İş doyumunun dışsal doyum boyutunda ise okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı fark vardır. Bu fark 4-6 yıl ve 7 yıl üstü yaş grupları arasında 7 yıl ve üstü lehinedir. Anlamlı farkın 7 yıl ve üstü lehine olması okulda geçen sürenin artmasıyla profesyonelleşme, iş koşullarına alışma, iş ortamına uyum sağlama gibi durumlar birer etken olarak görülebilir. Başka bir deyişle 7 yıl aynı okulda çalışan bir öğretmenin dışsal doyum olarak çalışma ortamı ve koşullarından memnun kalmasından dolayı yer değiştirme talebinde bulunmadığını söyleyebiliriz. Bu bulgunun aksine Bil (2018) okulda geçen sürenin artıkça öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin azaldığını bulgulamıştır.

4.2.7 Görev Yapılan Kademe

Öğretmenlerin duygusal zekâ algılarında görev yapılan kademe değişkeni bakımından anlamlı farkın olduğu görülmüştür. Bu anlamlı farkın lise ve ortaokul öğretmenleri arasında lise öğretmenleri lehine olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile lisede görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik duygusal zekâ algılarının, ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerine yönelik duygusal zekâ algılarından daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu farkın oluşmasında liselerdeki ceza ve disiplin yönetmeliklerinin aktif bir şekilde uygulanması, öğrencinin devamsızlık ve başarısızlık durumlarında yönetmelikte netliğin olması, liselerin ortaokullara nazaran daha kurumsal bir kimlik niteliği taşıması ve bundan dolayı bütçeye ve diğer imkânlarla erişim konusunda daha avantajlı olmaları lise müdürlerinin görev yaptıkları okullarda çalışma şartlarını iyileştirdiği tüm bu nedenlerin öğretmen ve idareci ilişkisini olumlu yönde etkilediğini bunun sonucunda öğretmenlerin müdürlerine yönelik duygusal zekâ algılarını etkilediğini söyleyebiliriz. Benzer çalışmalarda Babaoğlu (2010); Pilis ve

Özbaş (2016) yaptıkları araştırmalarda okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin kademe değişkenine göre farklılaştığı yönde sonuçlar ortaya koymuşlardır.

Öğretmenlerin iş doyumlarının geneli ile içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında görev yapılan kademe değişkeni bakımından anlamlı fark göstermektedir. İş doyumunun geneli ve dışsal doyumla ilgili istatistiksel veriler incelendiğinde lisede görev yapan öğretmenler ile ortaokulda görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farkın olduğu ve bu farkın lise öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ortaokul öğretmenlerine göre daha yüksektir. Bu anlamlı farkın ortaya çıkmasında liselerdeki düzen ve işleyişin daha sistematik olması önemli bir etken olarak görülebilir. Liseye geçiş sınavlarında öğrencilerin başarı durumları ve ilgi alanlarına göre okullara yerleştirilmeleri öğretmenlere derslerin işlenmesi konusunda büyük bir kolaylık sağlamaktadır. Lise öğrencilerinin ergenliğin ilk geçiş dönemini atlatmış olmaları ve öğretmen ile iletişime daha açık olmaları, öğretmenlerin de bu durumu ders işleyişi ve öğretmen-öğrenci ilişkisi bakımından avantaj haline getirmeleri bir başka önemli unsur olarak görülebilir. Buna karşın Ortaokul öğrencilerinin ergenliğe geçiş döneminde olmalarından dolayı derslere odaklanmakta ve özdenetim konusunda bazı zorluklar yaşayabilmektedirler. Bu zorluklar öğretmenleri iş doyum noktasında etkileyen unsurlar olarak sayılabilir. İçsel doyumla ilgili sonuçlar incelendiğinde ise ortaokulda görev yapan öğretmenlerin hem okulöncesi/ilkokul hem de lisede görev yapan öğretmenler ile aralarında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin aleyhine olan bu fark son yıllarda ortaokul öğretmenleri üzerinde oluşturulan liselere yerleşme sınavlarının oluşturduğu baskı ve stres unsurlarının artması neden olarak gösterilebilir. Ortaokul öğretmenleri veli, öğrenci ve okul idaresinin beklentileri karşısında kendini yetersiz bulup içsel olarak iş tatminsizliği yaşayabilir. Bu bulguları aksine Kumaş ve Deniz (2010); Özkan, (2017) yapmış olduğu çalışmada ilkokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtmiştir. Akkamış (2010), araştırmasında kademe değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farka ulaşmamıştır.

4.2.8 Okulun Bulunduğu Yer

Okulun bulunduğu yer değişkenine göre duygusal zekânın geneli, iş doyumunun geneli ve iş doyumun dışsal boyutunda herhangi anlamlı bir fark belirlenmemiştir. Dışsal doyum kazanımlarının standart ve genel olması bu boyutta herhangi bir farkın görülmemesinin muhtemel bir nedeni olabilir. İş doyumunun içsel boyutunda ise anlamlı fark belirlenmiş ve bu fark ilçede görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Diğer bir ifadeyle ilçelerde görev yapan öğretmenlerin ilerde görev yapan öğretmenlere göre içsel iş doyum düzeyleri daha yüksektir. İlçelerde boş zaman değerlendirme olanakları, sosyal aktiviteler ve hareketli yaşamın il'e nazaran daha az olması sonucunda ilçede görev yapan öğretmenlerin işlerine daha çok yönelmeleri ve bununla birlikte başarı elde etmeleri içsel doyuma ulaşmalarında önemli bir etken olabilir. Literatürde bu demografik değişkenin dahil edildiği araştırmalara rastlanılmamıştır.

4.3 OKUL MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ KORELASYON VE REGRESYONA İLİŞKİN SONUÇLAR

Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş doyumlarının tüm alt boyutlarında da yine orta düzeyli pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin iş görenlerin iş doyumunu düzeylerini üzerinde olumlu etki yarattığını ortaya koyan (Craig, 2008; Receptoğlu, 2012; Ruestow, 2008; Savaş, 2012; Singh ve Manser 2008; Wong ve Law, 2002;) Çalışmalar mevcuttur.

Okul yöneticilerinin duygusal zekâ becerilerinin iş doyumunun geneli ($\beta=.446$ $t=10.406$ $p=0.000$ $p<0.01$) üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Duygusal zekâ genel iş doyumunun %19'unu açıklamaktadır. Diğer bir deyişle araştırmada öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeylerinin toplam varyansın %19'u okul yöneticilerinin duygusal zekâ becerileriyle açıklanabileceği, genel iş doyum puanındaki %81'lik değişimin ise modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Wong ve Law (2002:267), yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin iş görenlerin performanslarına pozitif yönde etki eden bir faktör olduğunu ileri sürmüştür. Duygusal

zekâ ile iş doyumu arasındaki ilişkinin gücünü; duygusal emek düzeyi, yani işinin gerektirdiği duygusal davranışları gösterme düzeylerini etkileyebilecektir. Yapılan araştırmalarda yöneticilerin duygusal zekâ düzeyleri çalışanların iş doyumunu etkileyebildiği (Wong, Wong ve Law, 2005:246) ortaya koyulmuştur.

Bu alanda yapılan çalışmada Ruestow'un 2008 yılında yapmış olduğu çalışmasında yöneticilerin duygusal zekâ seviyelerinin çalışanların iş doyumunun üzerinde olumlu yönde katkısının olduğu gözlemlenmiştir. Ancak Villard (2004)'ın yaptığı çalışmada liderlerin duygusal zekâ ile çalışanların iş doyumları arasındaki ilişkiye dair bir bulguya rastlamamıştır. Craig (2008) 'de nicel ve nitel verileri elde ederek yaptığı çalışmasında okul müdürlerinin duygusal zekâlarının öğretmenlerinkinden iş doyumu arasında potansiyel olarak bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Yine buna benzer bir durumda Manser ve Singh (2008) yılında okul yöneticilerinin duygusal zekâ ile öğretmenlerin iş doyumunun arasındaki bağlantıyı inceleyerek duygusal zekâ kullanılarak liderlik hareketlerinin sergilenmesi halinde öğretmenlerin iş doyumlarının artacağını belirtmiştir.

Yurt içinde duygusal zekânın öğretmenlerin iş doyumuna etkisi hakkında çalışma yapan Turanlı (2007), güçlü bir biçimde pozitif bir etkisinin olduğunu belirlemiş ve bunun yanı sıra Karakuş (2008), ise yaptığı çalışmasında ikisi arasında anlamlı bir etkiye rastlamamıştır. Karakuş (2008) okul müdür yardımcılarının duygusal zekâları ile öğretmenlerin iş doyumu arasında doğrudan bir bağlantı saptamış ve bu durumu müdür yardımcılarının öğretmenler ile daha yakından çalıştıklarından kaynaklandığını ortaya atmıştır. Bu kapsamda duygu ve düşüncelerini kontrol altında tutan, nerede duygusunu kullanması gerektiğini bilen müdürlerin bir okul iklimini meydana getireceğinden dolayı bu okulda görev yapan öğretmenlerin faaliyetlerini gerçekleştirirken daha memnun ve mutlu olacağını daha çok iş doyumu kazanacakları söylenebilir. Bu çerçevede zekâ seviyesi yüksek olan bir okul müdürünün yer aldığı okulda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilebilir.

4.4 ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmacılara ve eğitimcilere araştırma bulguları kapsamında bazı önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Yaptığımız çalışma sonucuna göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen ve okul müdürleri arasındaki bu etkileşimin eğitim-öğretime olan etkilerini araştırmak için öğretmen ve okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin okul iklimi ve eğitime yansımaları araştırılabilir.

2. Yaptığımız araştırma sonucuna göre öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin toplam varyansın %19'u okul yöneticilerinin duygusal zekâ becerileriyle açıklanabileceği görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen diğer unsurları belirlemek amacıyla çalışmalar yapılabilir.

3. Yaptığımız araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin diğer kademelerde görev yapan öğretmenlere kıyasla iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Araştırmacılar, ortaokul öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin diğer kademelere göre düşük olmasında etkili olan unsurları araştırılabilir.

4. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, öğrencilerinin akademik başarısı üzerine etkileri üzerinde çalışmalar yapılabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumları üzerinde okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri etkili olduğundan dolayı okul müdürlerinin seçilme sürecinde duygusal zekâ yeterliliklerinin de göz önünde bulundurulması sağlanabilir.

2. Görevde olan okul müdürlerine yönelik duygusal zekâ alanında uzman akademisyenler tarafında gerekli eğitimler verilebilir.

3. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlerin iş doyumlarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (2001). *Duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *National Journal of Education Academy*, 3(2), 126 - 138.
- Akgül, G. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180- 204.
- Alkal, A., Akça, M. Ş., ve korkmaz, O. (2019). Öz Bilinç Psiko-Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Öz Bilinç Düzeylerine Etkisi *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 569-582).
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme*. Yeditepe Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alptekin,M.(2018).*DuygusalZekânınHayatımızdakiYeri*
<https://www.7x24kocaeli.com/duygusal-Zekâ-nin-hayatimizdaki-yeri-makale,401.html> (Erişim: 21.09.2020).
- Altan, M. Z. (1999). Çoklu Zeka Kuramı *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 17(17),105-117.
- Altaş, C. (2022). *Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâları İle Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Rize.
- Aslan, Ş. (2013). *Duygusal Zekâ Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik*. Konya: Eğitim Yayınevi

- Aşık, A. N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 467-31-48.
- Atay, K. (2002). Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Çatışmaları Çözümleme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31(31), 344-355
- Avşaroğlu, S., Deniz,E.M., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam boyu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Babaoğlu, E. (2010). Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.
- Balcı, İ. (2001). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Becerilerini Kullanabilme Düzeyleri Konusunda Yöneticilerin Ve Öğretmenlerin Görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical manual*. Toronto,Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R.(2005). The İmpact Of Emotional İntelligence On Subjective Well-Being. *Perspectives İn Education* 23, 41–61.
- Bar-On, R. (2006) Bar-On Model Of Emotional-Social İntelligence (ESI). Consortium For Research İn Emotional Intelligence, 18, 3-125
- Başar, P. (2017). Katılımcı Yönetimin İş Doyumu Üzerine Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma. *JEBPIR*, 3(1), 2017, 1-34
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/393281>
- Baycan, A. (1985). *Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

- Biggerstaff, J. K. (2012). *The Relationship Between Teacher Perceptions Of Elementary School Principal Leadership Style And Teacher Job Satisfaction*. (Doctoral dissertation). Western Kentucky University.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilir , M. (2017). *Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okul Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Özellikleriyle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi.*: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (1999). Clustering competence in emotional intelligence: *Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)*, 343–362.
- Boyatzis, E. R. ve Sala, F. (2004). The Measurement of Emotional Intelligence: *Common Ground and Controversy*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers, 147–180
- Boylan, O., & Loughrey, C. (2007). Developing emotional intelligence in GP trainers and registrars. *Education for Primary Care*, 18(6), 745-748.
- Brackett, M. A., Lopes, P. N., Ivcevic, Z., Mayer, J. D., & Salovey, P. (2004). Integrating emotion and cognition: *The role of emotional intelligence. Motivation, emotion, and cognition*. Integrating perspectives on intellectual functioning, 175-194.
- Bridge, B. (2003). *Duyguların Eğitimi*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Brief, A. P (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Brody, N. (2004). “What cognitive intelligence is and what emotional intelligence is not”. *Psychological Inquiry*, 15: 234–238.
- Budak, G. (1999). “İşletmelerin Başarıya Ulaştıran Yol; Organizasyon Yapısı-Birey-İş Doyumu Uyumu, İzmir Ticaret Odası Yayını, İzmir
- Bümen, Nilay T. (2005), *Okulda Çoklu Zeka Kuramı*, Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Büyükaşık, Z. (2019. haziran 07). *Türkiye Zekâ Vakfı*. www.tzv.org.tr:https://www.tzv.org.tr/?#/haber/244 adresinden alındı
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Carmeli, A. (2003). The Relationship Between Emotional Intelligence And Work Attitudes,Behavior And Outcomes: An Examination Among Senio R Managers. *Journal Of Managerial Psychology*, 18(89), 788–813.
- Cooper, R. K. & Sawaf A. (1997). *Liderlikte Duygusal Zekâ*, (Z. B. Ayman-B. Sancar, Çev), İstanbul. Sistem Yayıncılık, Üçüncü Basım: Eylül 2003,
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2010). *Liderlikte Duygusal Zekâ* (Z. B. Ayman, Çev.). İstanbul. Sistem Yayıncılık.
- Craig, J.B. (2008). *The Relationship Between the Emotional Intelligence of the Principal and Teacher Job Satisfaction*. Unpublished. (Doctoral Dissertation). University of Pennsylvania, Pennsylvania, 91-96.
- Tram, S. ve O'Hara, L.A. (2006). Relation Of Employee And Manager Emotional Intelligence To Job Satisfaction And Performance. *Journal Of Vocational Behaviour*, 68(3), 461-473.
- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 29–46.
- Cüceloğlu, D. (tarih yok). *İçimizdeki Biz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık. 165-190
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-157.
- Çeçen, R. A. (2002). Duygular İnsan Yaşamında Neden Vazgeçilmez Ve Önemlidir? *Türkiye Bilimler Akademisi (TUBA)*.
- Çelik, V. (1991). “İş Doyumunun Çağdaş Eğitim Denetimindeki Yeri ve Önemi”. *Eğitim ve Bilim*, egitimvebilim.ted.org.tr (Erişim: 23.09.2020).

- Delice, M. ve Günbey, M. (2013). “Duygusal Zekâ ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği “. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 211-212.
- Darek Dawda; Stephen D. Hart (2000). Assessing Emotional İntelligence: Reliability And Validity Of The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-İ) İn University Students, 28(4), 0–812
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*.(Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Demir, M. (2010). “Duygusal Zekânın İnsan Kaynakları Seçimindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Yöneticiler zerine Bir Araştırma”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1071.
- Demirdiş, E. (2009). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Şanlıurfa İli Örneği)*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.
- Dikici, A. Metin (2005). *Dönüştürücü Liderliğin İş Tatminine Etkisi- Gap Bölgesi Ve Çevre İllerde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S.ve Demiral, Ö. (2007). “Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi”. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 209-230,
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). “Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler için Önemine Kavramasl Bir Bakış”. *Ç.. Sosyal Bilimler En stits Dergisi*, 16(1) ,231-252. <https://docplayer.biz.tr/17914833-Duygusal-Zekâ-tarihsel-gelisimi-ve-orgutler-icin-onemine-kavramsal-bir-bakis.html>

- Dolev, N., & Leshem, S. (2016). Teachers' emotional intelligence: *The impact of training. International Journal of Emotional Education*, 8(1), 75-94.
- Eğinli, T. A. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanları İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 36
- Erdoğan, H. (2017). *Ortaokul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eroğlu, F. (1996). Davranış bilimleri. Yayın No. 598. Eğitim Dizini 99. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, Y. (2012). Siyasal Liderliği "Duygusal" Düşünmek: Siyasal Parti Liderlerinin Üniversite Gençliği Üzerindeki Duygusal Zekâ Algısı. *Journal of Black Sea Studies* . Fall2012, 9(35), 81-99.
- Ersözlü, A. (2008). Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Ertaş, A. (2014). *Duygusal Zekanın Dönüşümcü Liderliğe Etkisi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Eymen, E. U. (2007). *Duygusal Zekâ*. Kaliteofisi Yayınları.
- Fenigstein, Allan (1979). Self-Consciousness, Self-Attention, And Social Interaction. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 37(1), 75-86.
- Filiz, F. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*. 10(23), 157-171
- Gafa, İ. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Kırşehir: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksel Lisans Tez Çalışması).
- Genç, V., ve Gümüş, M. (2017). Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Arttırılması: Çalışanların Duygusal Zekaları Ve Duygusal Emeklerinin Rolü. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 4(4), 43–52

- Goleman, D. (1995). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Önemlidir?* (S. Y. Banu, Çev. 373-374), Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*, Bloomsbury Publishing, London.
- Goleman, D. (1998). *In Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1999). *Duygusal Zekâ*. (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2001). *Duygusal Zekâ*. Varlık Yayınları,
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A, (2003). *Yeni Liderler*, (Nayır, F. ve Deniztekin, O, Çev.), Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2005). *İş Başında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2010). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Önemlidir?* (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- George, J. M. (2000). "Emotions And Leadership: The Role Of Emotional Intelligence", *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- Güçlü, N. ve Recepoğlu, E. (2009). "Okul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Davranışları Ve Duygusal Zekâ Düzeylerine İlişkin Öğretmen Algıları". *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 425-442.
- Güler, A. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güllüce, A.C. (2006). *Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki (Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Günbayı, i. (2001). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1(2), 93-112.

- Güney, F. (2009). *Okul Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki* Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul:
- Güngör, M. (2019). *Duygusal Zekânın Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S.ve Yüksel M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranış ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190, s.179- 180.
- Gürol, Ö. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Harris, B. (2004). Leading by heart. *School Leadership and Management*, 24(4), 391-404.
- Hassoy, D. (2019). *Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler*. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Hen, M., & Sharabi-Nov, A. (2014). Teaching the teachers: Emotional intelligence training for teachers. *Teaching education*, 25(4), 375-390.
- Herece, G. F., ve Şener, İ. (2017, 10). Duygusal Zekâ ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 38-54.
- Kadıoğlu, S ve Zafer Güneş, D. (2018). Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının İncelenmesi, *13. Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi*, 6-8 Eylül 2018, Edirne.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Karabulut, A. (2012). *Duygusal Zekâ: Baron Ölçeği Uyarlaması* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Frat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü . Elazığ.
- Karasar N. (2008). *Bilimsel Araştırma*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Karayaman, S. (2019). *Yönetimde Duygusal Zekâ, İşyeri Mutluluğu Ve Etik Karar İlişkisi: Okul Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma* (Doktora Tezi).
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, . İstanbul. Alfa Aktüel Yayınları.
- Kılıç, Ö. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü Ve Öğretmenlerin İş Doyumu*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kırdök, O. ve Sarpkaya, A. A. (2017). Okul Psikolojik Danışmanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerini Yordama Gücünün İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(40), 86- 100, s.93.
- Kızıl, Ş. (2014). *Öğretmenlerin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTez-Merkezi> adresinden edinilmiştir.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Balıkesir.
- Kumar, A. (2016). Emotional Intelligence Dimensions, Job Satisfaction and Primary School Teachers. *International Journal of Education & Multidisciplinary Studie*. 5(1), 8-15.
- Kumaş, V., ve Deniz , L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123 - 139.
- Liu, X., & Ramsey, J. (2008). Teachers' Job Satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173–1184.

- Lopes, P.N., Bracket, M.A., Nezlek, J.B., Schütz, A., Sellin, I. ve Salovey, P. (2004). *Emotional intelligence and social interaction. Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 1018-1034
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior, International Edition*. McGraw Hill-10.basım.,Singapore. 8(1), 42-60
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour. An Evidence Based Approach, An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221.
- Maboçoğlu, F. (2006). *Duygusal Zekâ ve Duygusal Zekânın Gelişimine Katkıda Bulunan Etkenler* (Yüksel Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Martyniak, M., & Pellitteri, J. (2020). The Effects Of Short-Term Emotional İntelligence Training On Preschool Teachers İn Poland. *Psihologijske teme*, 29(1), 85-94
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The İntelligence Of Emotional İntelligence. *İntelligence*, 17(4), 433-442.
- Mayer, J.D. Salovey, P. Ve Caruso, D.R. (1997). The Multifactor Emotional ntelligence Scale. 1(3), 232–242.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D. (1999). *Emotional İntelligence Meets Traditional Standarts For An İntelligence*. 23, 131–137
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D. (2002). MSCEIT User's Manual. Toronto, ON: Multi-Health Systems. On: Mhs.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D., & Sitarenios, G. (2003). Measuring Emotional İntelligence With The MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3(1), 97-105.
- Mousavi, S. H., Yarmohammadi, S., Bani Nosrat, A., & Tarasi, Z. (2012). The Relationship Between Emotional İntelligence And Job Satisfaction Of Physical Education Teachers. *Journal Of Annals Of Biological Research*, 3(2), 780–788.
- Moorman, R. H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations*, 46(6), 759–776.

- Muhammad, D.T. (2005). *The Relationship Between Emotional Intelligence And Job Satisfaction: Testing The Claim That Emotional Intelligence Quotient Predicts Level Of Job Satisfaction*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Capella Üniversite
- Mümin, E. (1995). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul. Beta Basım Yayınları.
- Nelson, D. B., & Nelson, K. W. (2003). Emotional Intelligence Skills: Significant Factors In Freshmen Achievement And Retention Paper presented at the American Counselling Association Conference, Anaheim, CA.
- Newsome, S., Day, A.L. and Catano, V.M. (2000). Assessing the Predictive Validity of Emotional Intelligence”, *Personality and Individual Differences*, 29(6), 1005-1016.
- Okpara, J.O. (2006). “The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers In The Oil Industry”, *The Journal Of American Academy Of Business*, 10(1), 50.
- Omar, A., & Kin, T. (2019). Emotional intelligence of school principals in managing change: Malaysian perspective. *Int. J. Management in Education*, 13(3), 281-306.
- Oshagbemi, Titus. (1997). The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(8), 511-519.
- Ostroff, C. (1993). *The Effects Of Climate And Personel Influences On Individual Behavior And Attitudes In Organization*. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 56(8), 963-974
- Önal, M. (2010). *Eğitim İşgörenlerinin Duygusal Zekaları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Örkün, Ü. (2011). *Tekstil Sektörü Mavi yaka Çalışanlarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Tarafından Yordanması* (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Özalp, N.ve Korkmaz, Melda. A. (2018). *Duygusal Zekâ*, Dörtüol Ram ve Araştırma Merkezi,e-Bülten,

http://dortyolram.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/31/03/761093/dosyalar/2018_01/12112821_EQ_Son.pdf

- Özbek, A. ve Boztepe, Z. (2017). “Duygusal Zekânın İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık ve Kariyer İlişkisi: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı”. *Dergipark*, 7(1), 184-185.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Öztekin, A. (2006). *Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Duygusal Zekâ Becerilerini Okul Yönetiminde Kullanma Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Balıkesir İl Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi sosyal bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Öztürk, Z., ve Dündar, H. (2003). Örgütsel Motivasyon Ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67
- Pehlivan, Ş. (2015). *Duygusal Zekânın (EG) Satış elamanlarının Algıladıkları Satış Performansına Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Petrides, K., Frunham, A., & Martin, N. (2004). Estimates of emotional and psychometric intelligence: evidence for gender-based stereotypes. *The Journal of Social Psychology*, 144(2), 149-162.
- Pilis, A., ve Özbaş, S. (2016). Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Becerilerinin Değerlendirilmesi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(2),0.
- Polatçı, S., Sobacı, F., ve Kaban, İ. (2020). “Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Potter, G. R. (2005). *The Impact Of An Emotional Intelligence Intervention Program On Freshmen At A South Texas Higher Education Institution* (Doctoral Dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses Global. (UMI No: 3204096)

- Prince Ololube, N. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An assessment, Retrieved from: <http://www.usca.edu/essays/vol182006/ololubepdf> on 12th December 2007
- Recepoğlu, E. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Millî Eğitim*. 194, 149-165.
- Ruestow, J.A. (2008). *The Effect of Leader's Emotional Intelligence on Follower Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Exploratory Mixed Methodology Study of Emotional Intelligence in Public Human Services*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Capella, Minneapolis.
- Saban, A, (2005). Çoklu Zekâ Teorisi ve Eğitim, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P. (1993). *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality*. New York. 9, 185-211.
- Sargent T, Hannum E (2003). *Keeping Teachers Happy: Career Satisfaction Among Primary School Teachers in Rural China. Paper prepared for the International Association Research Committee on Social Satisfaction and Mobility*. New York University, New York City, U.S.A
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algısı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sarısoy, B., ve Erişen, Y. (2018). Öğretmenler için duygusal zekâ becerileri eğitim programının tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi. *Elementary Education Online*, 17(4),2188-2215.
- Sarpkaya, Ruhi (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*. 33(3), 111-124.

- Savaş, C.A. (2012). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Duygusal Emek Yeterliliklerinin Öğretmenlerin İş doyumuna Etkisi* (Doktora Tezi) Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Selçuk, Z. (2002). *Çoklu Zekâ Uygulamaları*, 1.Baskı, Nobel Yayınları, Ankara
- Sezer, E. (2015). *İlkokul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yöneticilik Performansları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sharma, R. D. and Jyoti, J. (2009). Job Satisfaction Of University Teachers: An Empirical Study. *Journal Of Services Research*, 9(2), 51-80.
- Singh, P. ve Manser, P.P. (2008). Relationship between the perceived emotional intelligence of school principals and the job satisfaction of educators in a collegial environment. *Africa Education Review*, 5(1), 109-130.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Selim Kitabevi.
- Skaalvik, E. M. and Skaalvik, S. (2011). Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave The Teaching Profession: RelationsWith School Context, Feeling Of Belonging,and Emotional Exhaustion. *Teachingand Teaching Education*, 27, 1029-1038.
- Somuncuoğlu, D. (2005). Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin Kurumsal Çerçevesi ve Eğitimdeki Rolü. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 0(11), 269-293
- Söğüt, Ö. (2018). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Yönetim Süreçleri Açısından Okul Müdürlerinin Duygu Yönetimi Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Gazi Osman Paşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Sudak, M. K., ve Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sun, P., Wang, S. & Kong, F. (2014). Core self-evaluation as mediator and moderator of the relationship between emotional intelligence and life satisfaction. *Social Indicators Research*, 118(1), 173-180.

- Sü Eröz, S. (2013, Haziran). Örgütlerde Duygusal Zekâ. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 213-242
- Şahin, G. ve Ayık, A. (2020). The Effect of Emotional İntelligence Levels of School Principals and School Culture on Organizational Citizenship Behavior According to Teachers Perceptions. *Journal of Current Researches on 99 Social Sciences*, 10(3), 547-568.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şayır, G. (2015). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Okul Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *Erzurum: Tatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Şencan, N.S. (2017).Türk ilaç sanayiinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma. *Gazi işletme ve iktisat dergisi*, 3(2), 117-148
- Taliadorou, N. & Pashiardis, P. (2015). Examining the role of emotional intelligence and political skill to educational leadership and thair effects to teachers job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 53(5), 642-666.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tatlıcan, M. ve Zahid, M. (2020). “İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği”. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181-194.
- TDK.(2019,0608).www.tdk.gov.tr.:http://tdk.org.tr/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1 adresinden alındı.
- TDK.(2019,Haziran 07).www.tdk.gov.tr:http://tdk.org.tr/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1 adresinden alındı

- Telman, N. (1988). *Endüstride İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu İle Olan İlişkisi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tezer, E. (1991). İş Doyumunun Güvenirlilik ve Geçerliliği, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33-39.
- Tor, S.S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Turanlı, A. (2007). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Turgut, M. E. (2010). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuyan, S. (2019, Haziran 07). www.duygusalZekâ.net.
<http://www.duygusalZekâ.net/icsayfa.aspx?Sid=70&Tid=3>:
<http://www.duygusalZekâ.net/icsayfa.aspx?Sid=70&Tid=3> adresinden alındı.
- Uçar, a. (2017). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Stratejik Liderlik Davranışlarının İncelenmesi*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ünsar, S. A., İnan, A., ve Yürük, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon Ve Kişiyi Motive Eden Faktörler. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 148-162
- Usta, N. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Villard, J. (2004). Determining The Relationship Between Job Satisfaction Of County Extension Unit Employees And The Level Of Emotional Intelligence Of Extension County Chairs. Ohio: The Ohio State University.

- Weiss, D. S. (2002). The Impact Of Event Scale: Revised. In Cross-Cultural Assessment Of Psychological Trauma And PTSD (pp. 219-238). Springer, Boston, MA.
- Wong, C.S. ve Law, K.S. (2002). The effect of leaders' and followers' emotional intelligence on performance and attitudes: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Wong, C.S., Wong, P.M. ve Law, K.S. (2005). The interaction effect of emotional intelligence and emotional labor on job satisfaction: A test of Holland's classification of occupations. In: *Emotions in Organizational Behavior*, Hartel, C., Zerbe, W. ve Ashkanasy, N. (Ed.). Lawrence Erlbaum, London, pp.235-251.
- Yaman, B.(2018). “Duygusal Zekâ ve Eğitimdeki Yeri”. *Social Sciences Studies Journal* (SSSJJournal), 4(28), 6368-6380.
- Yavuz, K. E. (2004). Eğitim ve Öğretimde Çoklu Zekâ Teorisi ve Uygulamaları. Ankara: Ceceli Yayınları
- Yıldırım, N., ve Eriçok, B. (2015). Okul Yöneticilerinin Duygusal Zekâ ve Yönetimsel Eterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, 10(11), 567-592.
- Yurdakavuştu, Y. (2012). *İlköğretim Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Sosyal Beceri Düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

EKLER

Ek-1: Ölçekler

ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Değerli öğretmenler,

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlere göre okul yöneticilerinin sahip oldukları duygusal zekâ düzeyi ile kendi iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Görüşme formunun birinci bölümündeki kişisel bilgiler ikinci ve üçüncü bölümde duygusal zekâ ve iş doyumuna yönelik maddeler yer almaktadır. Araştırma yüksek lisans tezi için kullanılacak olup alınan veriler herhangi kişi ve kuruma verilmeyecektir. İstenildiği takdirde araştırma sonuçları e-posta yoluyla öğrenilebilir.

Yüksek lisans öğrencisi
Savaş BAŞAR
savasbsr@hotmail.com

BÖLÜM I

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Aşağıda verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği çarpı (X) atarak işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

1. () Bay 2. () Bayan

2. Yaşınız:

1. () 21-30 2. () 31-40 3. () 41 yaş üzeri

3. Medeni Durumunuz:

1. () Evli 2. () Bekar

4. Mesleki Kıdeminiz:

1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11 ve daha fazla yıl

5. Okuldaki Çalışma Süreniz:

1. () 1-3 yıl 2. () 4-6 yıl 3. () 7 ve daha fazla yıl

6. Göreviniz:

1. () Sınıf Öğretmeni 2. () Branş Öğretmeni

7. Görev Yaptığınız Kademe:

1. () Okulöncesi-ilkokul 2. () Ortaokul 3. () Lise

8. Okulunuzun Bulunduğu Yer:

- *1. () Köy-Belde 2. () İlçe 3. () İl

BÖLÜM 2 (DUYGUSAL ZEKÂ)

Madde numaralar	Aşağıda okul müdürlerinin okulda duygusal zeka becerilerini tanımlayan tunceler yer almaktadır. Okul müdürünüze ilişkin her bir tunceye yönelik görüşlerinizi, karşısındaki dereceleme ölçeğindeki seçeneklerden size uygun geleni işaretleyerek belirtiniz.	Her zaman	Çoğu zaman	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1.	Müdürümüz öğretmenlerle ilgili konularda duygu ve düşüncelerimizi dikkate alarak karar vermeye çalışır.	5	4	3	2	1
2.	Müdürümüz stres altında olduğunda bunu öğretmenlere yansıtır.					
3.	Müdürümüz okulda öğretmenler arasında çıkan problemlere tarafsız yaklaşır.					
4.	Müdürümüz öğretmenlerin kendisine yönelik davranışlarındaki samimiyetlerini çabuk algılar.					
5.	Müdürümüz öğretmenlerin yaptıkları işe güdülenmelerini sağlamaya çalışır.					
6.	Müdürümüz aralarında sorun olan öğretmenlerin birbirlerini anlamalarına yardımcı olur.					
7.	Müdürümüz olumlu duygularını öğretmenlere yansıtır.					
8.	Müdürümüz kendisine öfkeyle yaklaşan öğretmenlerin duygularını anlamaya çalışır.					
9.	Müdürümüz öğretmenlerle uyumlu çalışır.					
10.	Müdürümüz okulda güven ortamı yaratır.					
11.	Müdürümüz öğretmenlerle iyi ilişkiler kurar.					
12.	Müdürümüz okulda çıkan tartışmalarda serinkanlılığını korur.					
13.	Müdürümüz öğretmenleri gergin oldukları durumlarda yatıştırır.					
14.	Müdürümüz öğretmenlerin farklı görüş açılarından olaylara yaklaşımlarına anlayış gösterir.					
15.	Müdürümüz okulda aniden ortaya çıkan sorunlar karşısında zaman kaybetmeden duruma müdahale eder.					
16.	Müdürümüz öğretmenlerin iş ve kişisel konulardaki sıkıntılarını yüzlerinden anlar.					
17.	Müdürümüz problem yaşadığı öğretmenlerin başarılarını takdir etmekten kaçınır.					
18.	Müdürümüzün her zorluğun üstesinden geleceğine inanıyorum.					
19.	Müdürümüz mesleki anlamda başarılı olan öğretmenleri takdir eder.					
20.	Müdürümüz problem yaşadığı öğretmenlere karşı duygularının davranışlarını etkilemesine izin vermez.					
21.	Müdürümüz herhangi bir öğretmenin bir başkası yüzünden incinmesini istemez.					
22.	Müdürümüz okulda öğretmenleri kaynaştırmaya yönelik etkinlikler düzenler.					
23.	Müdürümüz kendini yenileme konusunda öğretmenlerin eleştirilerini dikkate alır.					
24.	Müdürümüz öğretmenlerin incitecek davranışlardan kaçınır.					
25.	Müdürümüz öğretmenleri işbirliğine dayalı takım çalışmalarına yöneltir.					
26.	Müdürümüz karar vermemiz gereken durumlarda duygusal olmaktan çok mantıklı olmamızı önerir. BAK KONTROL ET TERS MADD Mİ?					
27.	Müdürümüz öğretmenlerin yaptıkları işten zevk almalarını sağlamaya çalışır.					
28.	Müdürümüz öğretmenlerin iş ve kişisel konulardaki sorunlarını etkin olarak dinler.					
29.	Müdürümüz öğretmenlerin ihtiyaçlarının bir belirtisi olarak verdikleri küçük sosyal işaretleri fark eder.					
30.	Müdürümüz bir hata yaptığında bunu kabullenip ifade edebilir.					
31.	Müdürümüz öğretmenlerin iş ve kişisel konulardaki sorunlarını çözmelerine yardımcı olmaya çalışır.					
32.	öğretmenler müdürümüzün işine bağlılığını örnek alırlar.					

MİNNEOTA DOYUM ÖLÇEĞİ

Madde numaraları	Mesleki doyumunuzu ölçmek için ilgili maddeleri size uygun olan seçeneğe çarpı (X) koyarak işaretleyiniz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
	SİMDİKİ İŞİMDEN	1	2	3	4	5
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2.	Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından					
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4.	Toplum ' saygın bir kişi' olma şansını vermesi bakımından					
5.	Yöneticimin ekibindeki kişileri yönetme tarzı bakımından					
6.	Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından					
7.	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından.					
8.	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9.	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10.	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11.	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından					
12.	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.	İş içinde terfi olanağının olması bakımından					
15.	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16.	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17.	Çalışma şartları bakımından					
18.	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek-2: Ölçek Kullanma İzinleri



savaş basar
Kime: Asli Baycan Binark

2.10.2019 Çar 20:13

Subject: RE: Minnesota ölçeği

Kullanabilirsiniz

From: savaş basar
Sent: Wednesday, October 02, 2019 2:58 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: Minnesota ölçeği

Değerli hocam; kendi tezine uyarladığınız minnesota iş doyumu ölçeğini, kendi tezimde kullanmak istiyorum. Bu konuda bana yardımcı olabilir misiniz? Saygılarımla.

Re: duygusal zeka ölçeği

 savaş basar
Kime: anil oztekin

Teşekkür ederim hocam.

[Android için Outlook'u](#) edinin

From: anil oztekin
Sent: Tuesday, March 22, 2022 10:06:39 PM
To: savaş basar
Subject: Re: duygusal zeka ölçeği

Ölçeği kullanabilirsiniz hocam. İyi çalışmalar

iPhone'umdan gönderildi

savaş basar · şunları yazdı

Değerli Hocam
 Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tezim için duygusal zekâ ölçeğinizi kullanabilir miyim?

Ek-3 Ölçek Uygulama İzni



T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32790399-310.01.01-İl.20494846
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

21.10.2019

VALİLİK MAKAMINA
SİİRT

İlgi : Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü 17/10/2019 tarih ve E.5275 sayılı yazıları.

Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Savaş BAŞAR'ın yürütmekte olduğu "Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve İş Doyumları Arasındaki İlişki" adlı anket ölçek çalışmasını Müdürlüğünüze bağlı Anaokulu, Anasınıfı, İhtisat, Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulayabilmesi okul müdürlüklerince yapılacak bir program kapsamında ve soruşturulduğunda eğitim öğretileri aksatmayacak şekilde uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınıza da uygun görülmesi halinde ulurlarınıza arz ederim.

M. Orhan DANIŞ
İl Millî Eğitim Müdür Yrd.

OLUR
21.10.2019

Deniz EDİP
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Evrak Tarih ve Sayısı: 25/10/2019-5314



T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32790399-310.01.01-B.20596907
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

22.10.2019

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü 09/05/2019 tarih ve E. 5275 sayılı yazıları
b) Valilik Makamının 21/10/2019 tarihli ve E.20494846 sayılı oluru.

Müdürlüğümüz Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Savaş BAŞAR' ın yürütölmekte olduğu "Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve İş Doyumu arasındaki İlişki" adlı ilköğretim çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Anaokulu, Anasınıfı, İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanması ile ilgili Valilik Makamının ilgi (b) oluru ekinde gönderilmiştir.

Bilginizi ve gereğini arz/rica ederim.

M. Osmun DANIŞ

Müdür e.

İl Millî Eğitim Müdür Yrd.

KCT/ER:

1-Valilik Oluru (1 sayfa)

2- Yazı

DAĞITIM:

- Merkez Anasınıfı - Anaokulu-

İlkokul Ortaokul ve lise Okul Masdno

-Siirt Üniversitesi Rektörlüğü

(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALANIR
25.10.2019
M. OSMUN DANIŞ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü
V.H.K.I

Adres: Yeni Mahalle Öğretmenevi 4.Kat Siiir-Millicok
Elektronik Ağ adresi: 32790399
e-posta: 32790399@meb.gov.tr

Ağın adı: MEGMİLK (Mevcut) M. A.Y.T.M.İ.İ.İ.
Tel: 0 (484) 231 19 58
Faks: 0 (484) 231 20 58

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.muhimbi.gov.tr> adresinden 32790399-310.01.01-B.20596907 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-4: Etik Kurulu Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.05.2022-2690



T.C.
SİİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
11.05.2022

Oturum Saati
13:00

Oturum Sayısı
384

Üniversitemiz Etik Kurulu 11.05.2022 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 Kurulunun aşağıdaki görüşü tavsiye niteliğinde olup üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.

ETİK İNCELEME KONUSU

Araştırmacının Adı Soyadı: SAVAŞ BAŞAR

Değerlendirilecek Araştırmanın Adı : "Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmasının etik olarak uygunluğu.

Söz konusu araştırmada, Etik Kurulun görevi kapsamında değerlendirilen husus, araştırma etiğiyle ilgilidir.

Araştırma etiği bakımından yürütülecek olan programın katılımcıların yararına olması ve onları herhangi bir zarara uğratma riski taşımaması gerekmektedir. Araştırma etiği bakımından ikinci olarak, niza 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

Doç. Dr. Adnan MEMDUHOĞLU
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Varol TUTAL
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Simla ADAGİDE YILMAZ
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Arif GÜLLER
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Burçak ASLAN ÇELİK
Kurul Üyesi