



T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂLARI
İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEMA MURATOĞLU

DANIŞMAN

PROF. DR. ERGÜN RECEPOĞLU

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI
VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂLARI İLE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Sema MURATOĞLU

**Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi**

**Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU
Prof. Dr. Atila ÇAĞLAR
Doç. Dr. Adem BAYAR**

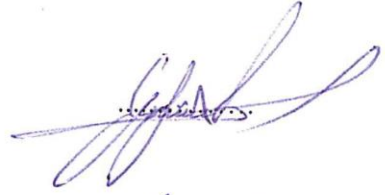
KASTAMONU - 2019

TEZ ONAYI

Sema MURATOĞLU tarafından hazırlanan "**Öğretmenlerin duygusal zekâları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi**" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği** ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS** olarak kabul edilmiştir.

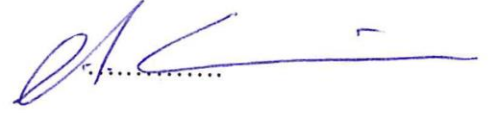
Danışman

Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU
Kastamonu Üniversitesi



Jüri Üyesi

Prof. Dr. Atila ÇAĞLAR
Kastamonu Üniversitesi



Jüri Üyesi

Doç. Dr. Adem BAYAR
Amasya Üniversitesi



24/09/2019

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Cevdet YAKUPOĞLU

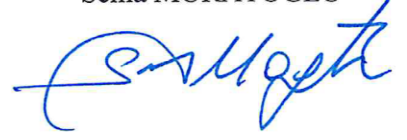


TAAHHÜTNAME

Bu tezin hazırlanması aşamasında akademik ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması halinde, bilimsel ve etik kurallara uygun bir şekilde atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

İmza

Sema MURATOĞLU



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sema MURATOĞLU
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU

Bir insan kendi duygularında olduğu gibi, başkalarının duygularını da yönlendirebilme ve anlayabilme becerisine sahip olabilme düzeyi ne kadar yüksek ise, gerek iş dünyasında başarıyı, gerekse de özel yaşamında mutluluğu ve huzuru yakalayabileceğini söylemek mümkündür. Çalışma başlığını oluşturan kavramlardan biri olan ‘Duygusal Zekâ’ kavramı eğitim dünyasında oldukça önemlidir ve gelecek nesilleri eğitecek olan eğitimcilerde de bunun yüksek seviyede olması, eğitimin kalitesini arttıracak unsurlardandır. Eğitim hizmetlerinin büyük öneme sahip olması, eğitimcinin oynadığı bu rolün önemini arttırmaktadır. Bu bağlamda eğitimcilerin duygu ve ihtiyaçlarına karşı duyarlılık gösterilmesi gereklidir. Çalışmanın bir diğer başlığı olan ‘İş Doyumu’ ise, işe yönelik tutum olarak nitelendirilmektedir. Duygusal zekâ kavramında olduğu gibi, iş doyumunun yüksek olması, bilhassa eğitimin daha kaliteli bir şekilde verilebilmesine imkan sağlamaktadır. Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin duygusal zekâ ve iş doyumlarının birbiriyle olan ilişkisi incelenecektir. Araştırmaya 302 farklı branşa sahip öğretmen katılmıştır. Bu çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde araştırmanın problem durumu, amacı, alt problemleri, önemi, varsayımları ve kısıtları incelenmiştir. İkinci bölümde, araştırmanın kavramları olan iş doyum ve duygusal zekâ kavramları etraflı bir şekilde ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi üzerinde durulmuştur. Bu bölüm içerisinde araştırma

modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanmasına ve analizine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bölüm içerisinde öncelikle ankette yer alan ifadelerle öğretmenlerin vermiş oldukları cevaplar ve araştırmadaki alt problemlere ilişkin bulgular yer almaktadır. Beşinci bölümde araştırmada elde edilen verilerin tartışma ve yorumları yer almaktadır. Araştırmanın son bölümünde ise, araştırma kapsamında elde edilen verilerin genel bir değerlendirmesi ve bu veriler doğrultusunda yapılan önerilere yer verilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda, duygusal zeka ve iş doyumu ilişkisinin incelendiği bu çalışmaya katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif ancak zayıf bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, duygusal zekâ, iş doyumu, öğretmenler

2019, 114 sayfa

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK SATISFACTION OF TEACHERS

Sema MURATOĞLU
Kastamonu University
Institute of Social Sciences
Department of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU

It is possible to say that the higher the level of a person's ability to direct and understand the feelings of others, as well as his / her own emotions, he can achieve success and happiness and peace in his private life. The concept of usual Emotional Intelligence olan, which is one of the concepts forming the title of the study, is very important in the world of education and the fact that it is at a high level among educators who will train future generations is one of the factors that can improve the quality of education. The importance of educational services increases the importance of this role played by the educator. In this context, it is necessary to show sensitivity to the feelings and needs of educators. Another title of the study, 'Job Satisfaction, is defined as attitude towards work. As in the concept of emotional intelligence, the high level of job satisfaction, especially in terms of providing a better quality of education allows. 302 teachers from different branches participated in the study. This study consists of six chapters. In this study, the relationship between emotional intelligence and job satisfaction of teachers will be examined. This study consists of six chapters. In the first part of the study, the problem status, aim, sub-problems, importance, assumptions and limitations of the research are examined. In the second part, the concepts of job satisfaction and emotional intelligence, which are the concepts of the research, are discussed in detail. In the third chapter, the method of the research is emphasized. This section includes research model, working group, data collection tools, data collection and analysis. In

the fourth section, the findings obtained from the teachers participating in the research are given. In this section, the answers given by the teachers to the expressions in the questionnaire and the findings related to the sub-problems in the research are included. In the fifth chapter, discussion and interpretation of the data obtained from the research are given. In the last part of the research, a general evaluation of the data obtained within the scope of the research and recommendations made in line with these data are given.

Keywords: Education, emotional intelligence, job satisfaction, teachers

2019, 114 pages



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanma aşamasında beni olumlu bir şekilde yönlendiren değerli hocam Sayın Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU'na, ders yılı boyunca bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan değerli hocalarıma, ilk ders gününden itibaren içten ve samimiyetiyle her zaman yanımda olan değerli meslektaşım İhsan YILMAZ'a, çalışmalarım sırasında sabır ve sevgisiyle beni her daim teşvik eden eşim Cengizhan MURATOĞLU'na, bu çalışmaya izin verdikleri için küçük kızlarım Elif Şimal ve Elif Miray'a, hayatımın her döneminde beni destekleyen değerli aileme ve arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Sema MURATOĞLU
Kastamonu, Eylül-2019

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	14
1.3. Araştırmanın Alt Problemleri	14
1.4. Araştırmanın Önemi	15
1.5. Araştırmanın Varsayımları	16
1.6. Araştırmanın Sınırları	16
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	16
2.1. İş Doyumu	17
2.1.1. İş Doyumunun Önemi.....	18
2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	21
2.1.2.1. Bireysel faktörler.....	22
2.1.2.2. Örgütsel faktörler.....	23
2.1.3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	25
2.1.3.1. Bireysel sonuçlar.....	25
2.1.3.2. Örgütsel sonuçlar.....	26
2.2. Duygusal Zekâ	27
2.2.1. Duygusal Zekânın Önemi	29
2.2.2. Duygusal Zekânın Gelişim Süreci	31
2.2.3. Duygusal Zekânın Temel Özellikleri.....	32
2.2.4. Duygusal Zekâ Modelleri.....	33
2.2.4.1. Mayer ve Salovey'in duygusal zekâ kuramı	33
2.2.4.2. Goleman'ın bireysel duygusal zekâ modeli	35
2.2.4.3. Bar-On karma modeli	36
2.2.4.4. Cooper-Sawaf duygusal zekâ modeli	39
3. YÖNTEM.....	41
3.1. Araştırma Modeli	41
3.2. Çalışma Grubu	41
3.3. Veri Toplama Araçları	44
3.3.1. İş Doyum Ölçeği	44
3.3.2. Duygusal Zekâ Ölçeği.....	45
3.4. Verilerin Toplanması	46
3.5. Verilerin Analizi	46
4. BULGULAR.....	47

4.1. İş Doyumu ve Duygusal Zekâ Düzeyine İlişkin Bulgular	47
4.2. Araştırmadaki Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular	64
4.3. Araştırmadaki İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular	65
4.4. Araştırmadaki Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular	66
4.5. Araştırmadaki Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular	66
4.6. Araştırmadaki Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular	68
4.7. Araştırmadaki Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular	75
5. TARTIŞMA	85
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
KAYNAKÇA	99
EKLER.....	112
ÖZGEÇMİŞ.....	114



TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik verileri.....	44
Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlara göre dağılımı.....	45
Tablo 4.1. Katılımcıların İş Doyumu İle İlgili İfadeler Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	49
Tablo 4.2. Katılımcıların Duygusal Zekâ İle İlgili İfadeler Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	55
Tablo 4.3. Duygusal Zekânın Alt Boyutlarına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	66
Tablo 4.4. İş Doyumu Alt Boyutlarına Yönelik Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
Tablo 4.5. Duygusal Zekâ İle İş Doyumu İlişkisinin Korelasyon Analizi.....	68
Tablo 4.6. Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	69
Tablo 4.7. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları.....	70
Tablo 4.8. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının cinsiyete göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları.....	71
Tablo 4.9. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	72
Tablo 4.10. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları.....	73
Tablo 4.11. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları.....	74

Tablo 4.12. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları.....	75
Tablo 4.13. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının branş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	76
Tablo 4.14. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları.....	78
Tablo 4.15. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	80
Tablo 4.16. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları.....	81
Tablo 4.17. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	84
Tablo 4.18. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları.....	85
Tablo 4.19. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının branş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları.....	88

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1. İş Doyumunun Belirleyicileri.....	22
Şekil 2.2. Duygusal Zekâ ve Unsurları.....	29
Şekil 2.3. Duygusal Zekâ Döngüsü.....	31
Şekil 2.4. Bar-On Duygusal Zekâ Boyutları.....	38



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

EQ : Duygusal zekâ

IQ : Entelektüel zekâ

N : Sayı

Örn. : Örneğin

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

% : Yüzde

± : Standart Sapma

1. GİRİŞ

Araştırmanın ilk bölümü olan giriş bölümünde araştırma ile ilgili problem durumuna, amacına, alt problemlerine, önemine, varsayımlarına ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsan kaynağı, günümüzde ise örgütlerin en önemli kaynağı olduğundan, nitelikli işgücünü için en önemli yatırım ise eğitim yapılan yatırımlardır. Eğitim sosyolojik ve ekonomik bakımdan kişisel gelir ve milli geliri artıran bir yatırım unsuru olmanın dışında aynı zamanda gerek sosyal, gerek kültürel, gerekse de politik alanda gelişimin önünü açan önemli bir sermayedir (Tunç, 1997). Her alanda olduğu gibi, eğitim alanında da pek çok farklı eğitim türleri ve yaklaşımlar öne sürülmekte, bazı paradigmlar ise güncelliğini kaybetmekte ve yerlerini yenilerine bırakmaktadır. Örneğin eğitimdeki öğrenme süreciyle direkt ilişkili olan ise zekâ kavramıdır. Geçtiğimiz yüzyılda zekâ katsayısı şeklinde tanımlanan IQ (Intelligence Quotient) pek çok eğitim ve yönetim alanında üzerinde durulan konulardan biri olmuştur. Öyle ki, bu kavramın tanımlamaları ve sınıflandırmaları farklı şekilde ele alınmaya başlamıştır (Karşı vd., 2000).

Zekânın ile ilgili pek çok tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamalar içerisinde en popüler olan, “öğrenme, anlama ve beklenmedik durumlara karşı baş edebilme kabiliyetidir.” Zeki insanı tanımlamak için halk dilinde pek çok hitap şekli vardır. Örneğin, kıvrak, keskin ve sivri zekâlı, cin gibi bu hitap şekillerinden bazılarıdır (Kline, 1991).

Konuyla ilgili araştırma yapanlardan bazıları zekâyı verilen görevlerin yerine getirilme aşamasında bir performans derecesi olduğunu öne sürmektedirler. Örneğin Wechsler zekâyı, bireyin dünyada karşı karşıya kaldığı olayları anlama ve algılayabilme kapasitesi olarak nitelendirmiştir. Humphreys ise, zekânın kişinin zihinsel kabiliyetinin bir repertuarı niteliğine sahip olduğunu öne sürmektedir (Lam ve Kirby, 2002).

Psikoloji sözlüğünde zekâ; “soyut bir şekilde düşünebilme yeteneği, kavrayabilme yeterliliği, sorun çözme becerisi, fikir yürütebilme potansiyeli, geçmişte yaşanan tecrübelerden elde edilen bilgileri kullanma becerisi ve zihinsel yeterliliklerin toplamı” şeklinde tanımlanmıştır. Zekâ kelimesinin pek çok farklı anlama sahip olduğu öne sürülse de, zekâ farklı bilim dalları arasında çekirdek bir anlama sahip olduğu ifade edilmektedir (Budak, 2000).

Yukarıda yapılan tanımlamalarda da görüldüğü gibi zekâ çok çeşitli bir kavramdır. Örnek olarak yapay zekâ, insan zekâsı gibi farklı zekâ çeşitlerinin temel fonksiyonu, bilgi elde etme, elde edilen bu bilgiden bir şeyler öğrenme ve tüm bunların neticesinde de bir sebep-sonuç ilişkisi oluşturmaktır. Bu bağlamda zihinsel beceri ve algılama arasında gizemli bir bağlantı söz konusudur. Zihinsel beceri bireyin soyut düşünceleriyle paralellik göstererek, bireyin zekâsını geliştirebilecek niteliğe sahiptir. Zekânın en dikkati çeken hususlarından biri ise yüksek seviyedeki zihinsel beceridir. Soyut düşünme ve karar verebilme becerileri buna verilebilecek en güzel örneklerdir (Mayer vd., 2000).

Zekâ modelleri arasında sosyal zekâ modeli, zekâyı bilişsel boyutların dışında ele alan ilk model olma özelliğine sahiptir. Yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde ortaya atılan bu modelde, IQ’nun kendi başına bir bileşen olarak nitelendirilmiş, soyut ve mekanik zekâyı kıyasla farklılığa sahip olduğu öne sürülmüştür. Sosyal zekâ insanları anlayabilme ve onları idare edebilme yeteneği ve insan ilişkileri açısından da bilgece davranış olarak nitelendirilmiştir (Goleman, 2005).

Mayer ve Salovey (1993), sosyal zekâyı, bireyin anlama ve sosyal bilgiden yararlanabilme kapasitesi şeklinde nitelendirmiştir (Mayer ve Salovey, 1993). Sosyal zekâ ile ilgili araştırmalar pek çok zekâ kuramının gelişmesine de yol açmıştır. Bu bağlamda Gardner 1983 yılında çoklu zekâ kuramını geliştirmiştir (Cumming, 2005). Mayer ve Salovey (1993), Gardner’ın bu kuramının duygusal zekâ ile benzerlikler taşıdığını öne sürmektedirler (Boyd, 2005).

Çoklu zekâ kuramı ile ilgili olarak yaklaşımlar özetle aşağıda sıralanmaktadır (Goleman, 1996):

Zekâ doğrudan hesaplanamamaktadır. Çünkü zekâ; çağrışım, davranış ve sorun çözme vb. zihinsel aktiviteler neticesinde ortaya çıkabilmektedir.

Zekânın çoğul yapıya sahiptir ve farklı türden yetenekleri içermektedir.

İnsanların farklı özelliklerini keşfetmek, kapasitelerini anlamak zekâ yeterliliğine ulaşabilmenin temel yollarından biridir.

Geliştirilebilir özelliğe sahip olduğundan, bireyin zekâ kapasitesi olumlu yönde gelişebilir, değişebilir ve aynı zamanda iyileştirilebilir.

Zekâ çoğul yapıya sahip ve çok yönlü olsa da, esasında zekâ bir bütündür. Genel olarak zekâ belirli bir sorunla karşı karşıya kalınması halinde, tüm yönleriyle aktif hale gelerek fonksiyonlarını yerine getirmeye çalışan bir özelliğe sahiptir.

Hemen hemen her insanda farklı konularla ilgili olarak belli düzeyde bir zekâyâ sahiptir. Bunlardan belli bir düzeye kadar geliştirebilir.

Zekâ alanları tümleşik olarak uyumlu bir şekilde çalışırlar.

Sosyal zekâ kuramını inceledikten sonra, çoklu zekâ kuramını ortaya atan Gardner, yaptığı araştırmalarda, bireyler ve bireyler arası zekânın en az standart zekâ kadar önemli olduğunu öne sürmüştür (Boyd, 2005). Gardner açısından sosyal zekâ, kişilerin, kişiler arası ve kişisel zekâsından oluştuğunu, kişiler arası zekâ, diğer kişi ile ilgili olan kişinin zekâsı ve duygu gruplarının karmaşık ve yüksek farklılıklarını sembolize edebilme becerisi olduğunu öne sürerken, tam tersi olarak, kişisel zekâ, kişinin diğerleriyle olan ilişkilerinde kendi zekâsını ve öteki kişisel, (his, huy, davranış ve niyet) becerilerinin farkındalığı ve bu farklılıkların birbirlerinden keskin bir şekilde ayrılması olarak tanımlıdır (Wong ve Law, 2002). Kişiye dönük ve kişilerarası zekâ tanımları ilerleyen süreçte duygusal zekâ modellerinin bir bakıma esasını oluşturmaktadır. Kişiye dönük olan zekânın odağında bireyin kendi hislerini tam olarak anlayabilme becerisi oluşturmakta, kişilerarası zekânın odağında ise öteki

insanların hislerini, düşüncelerini ve davranışlarını anlama becerisi oluşturmaktadır (Schutte vd., 1998).

Yukarıda sözü edilen bilgiler doğrultusunda, “zekâ” kavramının günümüze dek genel olarak kadar kabul görmüş tanımının genişletilmiş ve duygusal zekânın da zekâ tanımı kapsamında yer alma gerekliliği ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifade ile “zekâ” tanımı kapsamında gerek IQ, gerekse de EQ’nün de (duygusal zekâ) olması gereklidir (Cumming, 2005). Goleman (1996) açısından EQ ve IQ birbirlerinin karşısı olarak görülmemesi gerektiğini ve her ikisinin de birbirlerinden ayrı zekâ türleri olduğunu öne sürmektedir. Her iki zekânın bazı yönleri arasında düşükte olsa bir bağlantının varlığı söz konusudur. Ancak Goleman bu kendi yaklaşımına zıt olarak, her iki zekâ türünün birbirlerinden bağımsız olduğunu öne süren bazı kanıtlarında mevcut olduğunu öne sürmektedir (Goleman, 1996).

Çalışma başlıklarından biri olan duygusal zekâ kavramını ilk kez kullanan Mayer ve Salovey (1993), duygusal zekânın uyum sağlayıcı niteliğe sahip olan üç yetenek grubundan oluştuğu öne sürmektedirler. Bunlar (Mayer ve Salovey, 1993):

Bireyin hem kendisini hem de diğer bireylerin duygularını değerlendirebilmesi,

Bireyin hem kendi duygularının, hem de diğerlerinin duygularının düzenlenmesi,

Duyguların sorun çözme amacıyla kullanılması.

Goleman (2000) açısından duygusal zekâ; bireyi motive etme, karşı karşıya kalılabilecek handikaplara karşı mukavemet sağlama, verilecek olan tepkinin kontrolü ve doyumunu geciktirme, düşünme becerisine engel olan duygu durumunun düzenlenmesi ve strese uzaklaşma, empati yapmak ve yaşama karşı umutlu olabilme becerisidir (Goleman, 2000). Özetle, zekânın ölçümü açısından bilişsel becerileri norm olarak alan IQ ve zekâ testleri, insanın zekâsını ölçme aşamasında tam bir yeterliliğe sahip olduğunu söylemek güçtür. Bu bağlamda ortaya atılan zekâ modellerinin benzer özellikleri ise, tüm zekâ türlerinin duygusal yetenekler

içermesidir. Bu modeller zamanla duygusal zekâ modelinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Yüksel, 2006).

Mayer ve Salovey (1995) duygusal zekâyı temel olarak beş esas başlık doğrultusunda toplamışlardır. Bunlar aşağıda sıralanmaktadır (Mayer ve Salovey, 1995):

Bireyin kendi duygularının farkında olması: Karşı karşıya kalınan bir durumda ya da beklenmedik bir anda, bireyin ne hissettiğinin farkında olması duygusal zekânın temelini oluşturmaktadır. Birey eğer duygularını tanıyorsa, ruhsal durumunda farkındadır ve bireysel olarak verilecek kararlarda, daha sağlıklı karar verebilecek beceriye sahiptirler. Bu bireyler daha özerk davranabilmekte, kendisine çizilen sınırların farkındadır ve yaşama oldukça pozitif bir şekilde bakabilecek yeteneğe sahiptirler.

Duygularla başa çıkabilmek: Birey, kendi duygularının farkında olduğundan, bununla nasıl mücadele edebileceği ile ilgili bir strateji geliştirebilecek beceriye de sahiptir. Kendi duygularıyla uygun şekilde baş edebilmek, duygusal zekânın bir diğer esas özelliklerinden biridir. Bireyin olumsuz duygulara karşı kendini sakinleştirme, endişe, karamsarlık ve alınganlıklardan kurtulma gibi becerilere sahip ise, olumsuz duygularla baş edebilmektedir. Ancak bu becerileri düşük olan bireyler duygularla başa çıkma aşamasında başarısız olabilmektedirler.

Motivasyon: Bireyin kendi kendini motive edebilmesi amacıyla bilhassa duygularını bir amaca yöneltmesi gerekmektedir. Duygusal özdenetim yani doyumunu erteleyebilme ve beklenmedik olumsuz davranışları önlemek, başarıya giden yolda atılacak en önemli adımlardan biridir. Kendi kendini motive edebilen bireyler, yaptıkları işlerde hem verimli hem de etkili olabilmektedirler.

Başkalarının duygularını fark edebilmek: Başkalarıyla kurulacak empati, ya da onların duygularını farkedebilmek, duygusal zekâ açısından vazgeçilmez özelliklerden biridir. Empati yapabilen insanlar, karşısındaki kişi/kişilerin neye ihtiyaç duyduğunu ve beklentilerinin neler olduğunu daha iyi anladıklarından, onlardan gelecek olan sinyallere karşı daha duyarlı olabilecek yapıya sahiptirler.

Bu beceriler popülerlik, liderlik ve bireyler arası etkililiğin temelindeki unsurlardır.

Duygusal zekâ kavramının gelişimine katkıda bulunan bir başka bilin insanı ise Davis'tir. Davis (2004), tüm duygusal zekâ ile ilgili yazını inceledikten sonra, kavramın dört boyutlu bir şekilde tanımlanmasına katkı sağlamıştır. Davis (2004) yaptığı incelemelerden sonra, duygusal zekânın karmaşık yapıya sahip olduğunu, basit bir şekilde tanımlanmasının çok doğru olmadığını öne sürmüştür (Davis, 2004). Davis'in geliştirdiği bu boyutlar, duygunun net bir şekilde anlatılabilmesini ve ifadesini, diğer insanların duygularının anlaşılması ve farkındalığı, kişinin kendi duygularının düzenlenmesini ve performansını artırmak amacıyla kullanılmasını kapsamaktadır (Law vd., 2004).

Duygusal zekâyı kişilik özelliği bakımından inceleyen çalışmaların Goleman (1995) ile başladığını söylemek mümkündür. Duygusal zekâ, entelektüel zekâdan (IQ) ayrıdır fakat IQ tamamlayan becerileri de kapsamaktadır. Duygusal zekâ, yukarıda da belirtildiği gibi, 1995 yılından sonra literatürdeki yerini almış ve günümüz rekabet dünyasında da önemi artan kavramlardan biri haline gelmiştir (Davis, 2004). Goleman tarafından ilk ortaya atıldığında, bu kavramın duygusallıkla herhangi bir boyutu olduğu düşünülmüş, kavram yeteri kadar önemsenmemiştir. Ancak günümüzde duygusal zekâ, iş hayatında daha üst kademelere çıkmak için geçerli ve vazgeçilmez bir unsur şeklinde görülmektedir (Yüksel, 2006).

Toplumsal yaşamın çağa uygun şekilde değişmesi, ekonomik koşulların daha farklı bir hale gelmesi, iş dünyasında yaşanan gelişmeler, rekabetin artması ve aile yapılarındaki değişiklikler içerisinde bulunduğumuz bilgi ve teknoloji çağının insanlara getirmiş olduğu zorluklardandır. Gerek yöneticilerin gerekse de çalışanların, bahsedilen bu zorluklara karşı koyabilmeleri için duygusal zekâlarını kullanarak, duygularını yönetmeleri gereklidir. Zira duygusal zekâsı iyi olan çalışanlar, örgütlerin en önemli kaynağı ve rakiplerine karşı bir rekabet avantajı niteliğindedir (Goleman, 1998).

Duygusal zekâ hakkında yapılan araştırmalar ve çalışmalar, duygusal zekânın öğrenilebilirliğine işaret etmektedirler. Öyle ki, bu kavramın kişinin yaşı ile birlikte kazanılan deneyimlerinde katkısıyla gelişebileceği söylemek mümkündür

(Kocayörük, 2004). Ancak bu oldukça zorlu ve zaman açısından da büyük çabaya ihtiyaç duyulan bir süreçtir. Temel olarak gelişim çocukluk döneminde başlamakta ve kişi yaşadığı süre boyunca da bu artmaktadır. Bu süreç bireyin yaşadıkça sürdüğünden ötürü, bu aşamada bireyin ailesi büyük öneme sahiptir. Duygusal zekâ ile ilgili becerileri çocuklarına öğretmeye gayret eden anne-babalar, hem mutlu, hem uyumlu, hem de okul ortamında başarılı ve ilerleyen yaşlarında da mesleki açıdan başarılı insanlar yetiştirebilmektedirler (Goleman, 1998).

Çalışmanın bir diğer başlığı olan “iş doyumu” ilk olarak geçtiğimiz yüzyılında ilk çeyreğinde ortaya atılmış, ancak ikinci çeyrekte sonra önemi daha iyi anlaşılmaya başlamıştır. O dönemden bu döneme kadar literatürde en fazla üzerinde durulan konulardan biri olmuştur. İş doyumunun böylesine öneme sahip olmasının bazı nedenleri olduğunu söyleyebiliriz. İnsani nedenler başlıca sebeplerin başında gelmektedir. İş doyumu ayrıca bireyin yaşam doyumuna paralellik göstermektedir ve bunların bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyeceği öne sürülmektedir (Ergin, 1997).

İş doyumu bilhassa 1990’lı yıllar sonrasında iş dünyasında popülerlik kazanmaya başlamış, pek çok araştırma ve çalışmaya konu edilmiş bir kavramdır (Özdayı, 1990). İş doyumu; çalışanların ücret, çalışma şartları, gelişme imkanları, konum, sosyal ilişkiler vb. değişkenlerin bireyin özelliklerine dönük tavırlarının yaratmış olduğu bir tutum ve çalışanların çalıştıkları örgüte karşı pekiştirmiş oldukları bir tepki olarak nitelendirilmektedir (Balcı, 1983).

Fleishman (1988) iş doyumunu, “bireyin içerisinde bulunduğu örgütteki rolüne dair hem fikirlerine, hem de davranışlarına eşlik eden duygular” şeklinde tanımlamıştır (Fleishman, 1988). Bireyin yaptığı iş kendisini gergin hissetmesine neden oluyorsa, birey işe karşı soğukluk hissetmektedir. Ancak birey yaptığı işten ve rolünden memnun olması durumunda ise işe bağlanabilmektedir (Öncel, 1998). Adams (2000), iş doyumunu, “kişinin algılamakta olduğu girdi-çıktı dengesi” şeklinde tanımlamıştır (Adams, 2000). Bireyin yapmış olduğu işe verdiği emek ve aldığı çıktıların birbirleriyle oransal bakımdan dengeli olması iş doyumunu artırabilmektedir (Ergenç, 1981).

İşinden memnun olan, yaptığı işin kendisine saygınlık, konum, itibar ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olan çalışanların iş doyumunun yüksek olduğunu söylemek mümkündür. İş doyumunu üzerinde etkisi olan unsurlar incelendiğinde; yapılan iş, yönetim, iş ortamı, iş arkadaşları ve çevre öne çıkan unsurlar olarak dikkat çekmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Doyum, duygusal etkiye sahip bir beceridir. Etki, beğenme/beğenmeme gibi duyguların ifadesidir. Aslında iş doyumunu, kişinin yaptığı işten haz almasını sağlayan duygusal bir boyuttur (Izgar, 2003).

Her birey ekonomik özgürlüğünü kazanabilecek yeterliliğe sahip olmak ister. İş, çalışanların sosyo-ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesine imkan tanıyarak hayatlarını idame ettirmelerini sağlamaktadır (Öncel, 1998). İnsanlar işlerinde ekonomik bakımdan bir değer oluşturur ve bu değer karşılığı olarak da gelir elde ederek ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlarlar. Ayrıca iş, kişilerin sosyal konumu, topluma fayda sağlama, farklı insanlarla ilişkiler kurmak gibi sosyal işlevlere sahiptir. Bunun yanında, iş sahibi olmak, üretkenliğini yarattığı gurur, iş heyecanı, başarılı olma duygusu, gibi bir takım psikolojik işlevlere de sahip olduğunu söylemek mümkündür (Çakır, 2001).

Düşük ücret, yanlış ya da hatalı yönetim tarzı, işgörenin işe olan uyumsuzluğu, iş ortamı ve iş koşulları, iş doyumuna veya doyumsuzluğuna neden olan faktörlerdendir. Çalışan bireyin kişiliğine ve beklentilerine uygun olarak doyum düzeyi de farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca işgörenin fiziksel ve ruh sağlığının iyi olması da iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Akıncı, 2002). İş doyumsuzluğu ise, çalışanın gerek fiziksel, gerekse de ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bireyin istemediği bir işi yapması ya da istemediği bir iş ortamında çalışması iş doyumunu olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Çünkü yapmış olduğu işte konum açısından iyi konumda olanların iş doyumunun yüksek olduğu yapılan çalışmalarda elde edilen bulgulardan biridir (Hickson ve Oshagbemi, 1999).

Örgüt kültürü doğru ve güçlü bir şekilde oluşturulan örgütlerde çalışan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Örgüt kültürünü ve bağlılığını oluşturmak için yöneticilerin üzerinde dikkatle durması gereken hususlar

vardır. Bunlar; işin özellikleri ve işin önemi, yönetim şekli, ücret, rollerin belirsizliği ve çatışması ve ekip çalışması şeklinde sıralamak mümkündür (Eren, 2001).

Yapılan pek çok araştırmada, bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, iş doyum düzeylerinin yüksek, performanslarının da buna paralel biçimde iyi olduğunu tespit etmişlerdir. Bağlılık düzeyi düşük olan işverenlerde ise bu durumun tam tersi olduğu yapılan pek çok çalışmada görülmüştür. Aslında iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanlar, pozitif davranışlar sergilemektedirler. Örneğin iş arkadaşlarına yardım etmektedirler ve onlarla iş birliği gibi olumlu davranışları da sergilediğini söyleyebiliriz (Çekmecelioğlu, 2006).

İşgören açısından yapılan işin zorluk düzeyi de doyum üzerinde olumlu ve olumsuz etkilere oluşturabilmektedir. Çalışanların işlerinde başarılı olma isteği ve bu başarıların görme ve görülme eğilimlerinden ötürü, zihinsel açıdan zor olan bir işin yerine getirilmesi düzeyi olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların yaptıkları işe pozitif duygular içerisinde olması, iş doyumunun o örgütte yüksek düzeyde olduğunun bir göstergesidir (Sun, 2002).

Örgütte iş doyumunun yüksek olması, işgörenin mutlu olması açısından belirleyici bir faktör konumundadır. Örgüt tarafından ele alındığında ise, iş doyumunun yeteri seviyede olmayan örgütlerin çalışacak eleman bulmakta bile zorlandığını söyleyebiliriz. Çünkü iş doyumunun yeterli olduğu örgütlerde çalışan kişiler, örgütle bütünleşebilmekte ve örgüte sağlanacak yararı, bireysel yararlardan daha önemli olarak görebilmektedirler (Erdoğan, 1996). İş doyumunun sağlayan motivasyon faktörleri ise aşağıda sıralanmaktadır (Çetnkanat, 2000);

Tanınma,

Başarı,

Yetişme olasılığı,

Gelişim,

Sorumluluk ve İşin niteliği

şeklinde sıralamak mümkündür. Tüm bu faktörler işgörenleri verimlilik ve performans bakımından daha iyi bir seviyeye çıkarabilmektedir. Bu faktörler bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşıladığından dolayı pozitif yönlü iş doyumunda sağlanması mümkündür (Herzberg vd., 1959).

Yukarıdaki bilgilere ek olarak, bu araştırmanın konuları ile ilgili literatür incelendiğinde, gerek yurt içi, gerekse de yurtdışında yapılan çalışmalar oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Her ne kadar iş doyum ve duygusal zekâ ile ilgili çalışmalar çok olsa da, her iki kavramın aynı çalışmada olduğu araştırma sayısı oldukça kısıtlıdır. Çalışmanın bu kısmında ilgili literatür hakkında bazı örnek çalışmalara yer verilecektir. Öncelikle yurt içi çalışmalardan örneğin Ardahan (2012) tarafından yapılan “Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Doğa Sporları Yapanlar Üzerinde İncelenmesi” adlı çalışmada dağcılık, bisiklet ve doğa yürüyüşü yapan kişilerin hem duygusal zekâ hem de yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Ardahan (2012) tarafından yapılan bu çalışmanın neticesinde; duygusal zekânın dört boyutu olan; duyguların olumlu kullanımı, pozitif duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duygusal değerlendirme ile yaşam doyumları arasında pozitif ilişkinin olduğunu, ayrıca doğa sporlarıyla ilgili olanların, bisiklet ve dağcılık yapanların duygusal zekâ ve yaşam doyumları arasında anlamlı farklılığın olduğunu saptamıştır (Ardahan, 2012).

Özyer (2004), örgütte görevli çalışanların sahip olduğu duygusal zekâ ile bu çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin varlığını incelemiştir. Başta cinsiyetin örgüt bağlılığına herhangi bir etkisinin var olup olmadığı incelenmiş, bağlılıkla duygusal zekâ arasında bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Yaşın etkisi olup olmadığı ile ilgili olarak da herhangi bir şekilde bağlılık açısından bir fark olmadığını tespit edilmiştir (Özyer, 2004).

Yüksel (2006) “Duygusal Zekâ ve Performans İlişkisi” adlı çalışmada, her iki kavram arasında uygulamalı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yüksel (2006) yaptığı araştırma neticesinde, ülkemizde performans değerlendirmede önemli problemlerin olduğunu, değerlendirmeyi yapan yöneticilerin bu konuda gereken düzeyde bilgiye sahip olmadığını ve bu durumun duygusal zekâ ve performans arasındaki ilişkiyi

sağlıklı bir şekilde belirlemenin ülkemiz açısından henüz erken olduğunu öne sürmüştür (Yüksel, 2006).

Öztürk, (2006) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi” adlı araştırmayı, okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ, iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bir takım değişkenlerin etkisiyle farklılaştığını tespit etmek için gerçekleştirmiştir. Öztürk (2006), yapmış olduğu bu çalışma neticesinde duygusal zekâ, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir (Öztürk, 2006).

Yurtiçinde yapılan çalışmaların haricinde, yurtdışında ilgili konular üzerine yapılan çalışmalardan biri Anari (2012) tarafından yapılan “Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment” adlı çalışmada, İngilizce öğretmenleri arasında duygusal zekâ ile iş doyum, duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık, iş doyum ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbirleriyle olan ilişkiyi araştırmıştır. Anari (2012) tarafından gerçekleştirilen bu çalışma neticesinde, duygusal zekâ ile iş doyum, duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında hem anlamlı hem de pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet ve yaş gibi faktörlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık arasında bir farkın olmadığı tespit edilmiştir (Anari, 2012).

Brackett ve arkadaşları (2010), “Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers” adlı çalışmalarında, Duygusal Zekâ Testi ile değerlendirilen duygu-düzenleme yeteneği ile iş doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Pozitif duygulanım, temel destek, iş doyum ve tükenmişlik, kişisel başarı bileşenleri ile pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Brackett vd., 2010).

Collie ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan “School Climate and Social–Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy” adlı çalışmada, öğretmenlerin görevli oldukları okulda sosyal-duygusal öğrenme ve iklim algılarının, onların stres, etkinlik ve iş doyum gibi üç sonuç

üzerinde var etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Collie ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan bu çalışma neticesinde, öğrencilerin davranışları ile ilgili algılanan stres, öğretim etkililiği duygusu ile negatif ilişkilidir. Ayrıca iş yükü ve öğretme etkinliği duygusu ile algılanan stres doğrudan iş doyumu duygusu ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Collie vd., 2012).

Duygusal zekâ ile ilgili çalışmalar incelendiğinde pek çoğunda birbirine yakın sonuçların çıktığı görülmektedir. Yurtdışında yapılan çalışmaları genel olarak ele alacak olursak; öncelikle duygusal zekâ ile ilgili yurtdışındaki çalışmalarda, duygusal zekânın bireyin his, huy, davranış ve niyet gibi becerilerin farkındalığı ve bu farklılıkların birbirlerinden keskin bir şekilde ayrıldığı (Wong ve Law, 2002) ancak duygusal zekânın aynı zamanda bireyde uyum sağlayıcı bir niteliğe sahip olduğu (Mayer ve Salovey, 1993), duygusal zekânın bireyin kendi duygularını düzenlenmeye ve performansını artırmak için de önemli olduğu (Law vd., 2004), duygusal zekâ ile ilgili becerileri çocuklarına öğretmeye çalışan ebeveynlerin hem mutlu, hem uyumlu, hem de okul ortamında başarılı ve ilerleyen yaşlarında da mesleki açıdan başarılı insanlar yetiştirebilmelerine katkı sağladığı (Goleman, 1998) ve duygusal zekânın günümüz çağdaş yaşamında başarılı her bireyde olması gereken bir özellik olduğu (Davis, 2004) yurt dışında yapılan çalışmalarda saptanan bulgulardandır.

Duygusal zekâ ile ilgili yurtiçindeki çalışmalar incelendiğinde; duygusal zekânın kişinin yaşı ile birlikte kazanılan deneyimlerinde katkısıyla gelişebilecek bir nitelikte olduğu (Kocayörük, 2004), duygusal zekânın aynı zamanda bilişsel zekânın tamamlayıcısı olduğu (Baltaş, 2006), duygusal zekânın bireyin hem kendisini, hem de diğer kişilerin duygularını tanıyarak, değerlendirerek, duygularla ilgili bilgileri ve duyguların yarattığı enerjiyi insan yaşamına ve yapılan işe etkin bir biçimde yansıtmaya katkı sağladığı (Yeşilyaprak, 2001), duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma aşamasında birlikte çalıştıkları ekip arkadaşlarına daha çok yararlı olduğu ve takım performansına pozitif yönlü katkı sağladığı (Demir, 2010), duyguların insan yaşamında büyük öneme sahip olmasının yanında, duyguların anlaşılması ve duyguların birbirleriyle olan ilişkilerini görme,

karşılaşılan durum ile ilgili muhakeme ve sorun çözme gibi becerilere katkı sağladığı (Tuna, 2010), yurtiçinde yapılan çalışmalarda saptanan bulgulardandır.

Yurtdışında iş doyumu ile ilgili yapılan pek çok çalışma bulunmaktadır. İş doyumu, bireyin içerisinde bulunduğu örgütteki rolü ile ilgili hem fikirlerine, hem de davranışlarına eşlik eden duygulardır (Fleishman, 1988) ve kişinin algılamakta olduğu girdi-çıkı dengesidir (Adams, 2000) ve aynı zamanda çalışanların yaptıkları işe pozitif duygular içerisinde olması, iş doyumunun o örgüt içerisinde yüksek düzeyde olduğunun bir göstergesidir (Sun, 2002). Yurtiçinde iş doyumu ile ilgili yapılan pek çok çalışma vardır. İş doyumu çalışanın iş ile ilgili deneyimlerinin tümüdür ve çalışanın yapmış olduğu iş neticesinde duyduğu memnuniyettir (Şencan vd., 2014) ve çalışanın yapmış olduğu işi daha iyi ve doğru bir şekilde gerçekleştirmesine de yarar sağlamakta (Çarıkçı ve Oksay, 2004) ve bu doyum çalışanların yaptıkları işten dolayı kendilerinde olumlu duygular (Barutçugil, 2004) bıraktırmaktadır. İşgörenlerin taleplerinin karşılanması, onların doyuma ulaşması ile paralellik göstermektedir ve doyuma ulaşmanın başlıca anahtarı, ihtiyaçların giderilmesidir (Küçük, 2014). Ancak doyum kişiden kişiye farklı gösterebilmektedir (Tengilimoğlu, 2005) ve işgörenlerin işleri ile ilgili koşullardan ne şekilde ve nasıl etkileneceği genel olarak bireysel faktörler doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bundan ötürü iş doyumunu başta bireysel faktörler etkilemektedir. Ancak iş doyumu sadece bireysel faktörlerden değil, aynı zamanda örgütsel faktörlerde iş doyumu üzerinde etkili olabilmektedir (Sıgır ve Basım, 2006). Örgütte iş doyumunun sağlanması için öncelikle adil bir ücret sistemi, işgöreni olumsuz davranışlara yönleltecek kuvvetin şiddeti de düşürebilmekte, işgörenlerin yaptıkları işi severek yapmalarına, bu da onların tatmin olmalarına olanak sağlamaktadır (Özer, 2008).

Sudak ve Zehir (2013) tarafından yapılan 748 araştırma görevlisi üzerinde yapılan “Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmada, duygusal zekâ ve iş doyumu pozitif bakımdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (Sudak ve Zehir, 2013).

Çarıkçı ve Özmen (2015) tarafından yapılan “Mağaza Çalışanlarının Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği” adlı

çalışmada 388 katılımcı üzerien yapılmış olan bu çalışmada, duygusal zekâ ve iş doyumunu birbirleriyle pozitif açıdan ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Çarıkçı ve Özmen, 2015). Benzer şekilde Şahin ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen “Duygusal Zekâ İş Doyumu İlişkisi;Eğitim Müfettişleri Hakkında Araştırma” isimli araştırmasında 84 eğitim müfettişinin duygusal zekâ ve iş doyumunu arasında pozitif ilişkinin varlığı söz konusudur (Şahin vd., 2011). Yurtdışında da yapılan bazı çalışmalarda da pozitif yönlü sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin İran'da yapılan bir çalışmada da benzer sonuç söz konusudur (Emdady ve Baghari, 2013). Yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde bazı istisna çalışmalar dışında pozitif yönlü sonuçların çıktığını söylemek mümkündür.

Alanyazında, öğretmenlerle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde duygusal zekâ ve iş doyumunu ile ilgili farklı değişkenlerle yapılmış çalışmalar yapılmış olmasına rağmen her iki değişkenin birbiri ile olan ilişkisini doğrudan eğitimi inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Bu yönüyle araştırmanın, bu iki değişkeni bir model içinde inceleyerek ilgili alanyazına önemli bir katkı sağlayarak başka çalışmaların da yolunu açacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, öğretmenlerin duygusal zekâları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre çeşitli açılardan ortaya koymaktır.

1.3. Araştırmanın Alt Problemleri

Bu araştırmanın alt problemleri, aşağıdaki şıklarda kısaca özet halinde sıralanmaktadır:

- 1) Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyi ne düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi ne düzeydedir?
- 3) Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4) Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri, iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

5) Öğretmenlerin iş doyumları;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Öğrenim durumu,
- d) Mesleki kıdem,
- e) Okulda görev süresi,
- f) Branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

6) Öğretmenlerin duygusal zekâları;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Öğrenim durumu,
- d) Mesleki kıdem,
- e) Okulda görev süresi,
- f) Branşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda yapılan pek çok araştırmada duyguların iş ortamındaki önemine vurgu yapılmıştır. Örneğin, Ashforth ve Humphrey (1995), duyguların iş yaşamıyla tümleşik bir yapıya sahip olduğunu ve iş yaşamının yegane unsurlarından biri olduğunu öne sürmektedirler. Ayrıca Ashforth ve Humphrey (1995), çalışanların duygusal durumlarına önem vermeleri gerektiğinin altını çizmektedirler. Goleman (1998) ise, duygusal zekânın çalışanlarda rekabet gücünü artırdığına ve bunun neticesinde işlerinde daha fazla başarılı olduklarını öne sürmektedirler (Ashforth ve Humphrey, 1995).

Bu değerlendirmeler kapsamında ve ülkemizde bu konu ile ilgili araştırma ihtiyacı doğrultusunda, bu çalışmada duygusal zekâ ile iş doyumları arasındaki ilişki, öğretmen gözüyle araştırılmaya çalışılmıştır. Bu araştırma, öğretmenlerin duygusal zekâ ile iş doyumları arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır. Öğretmen duygusal zekâsı ve iş doyumları arasında doğrudan bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu

nedenle duygusal zekâ ve iş doyumu arasındaki ilişkinin bilimsel olarak ortaya konması bu iki değişkenin birbirlerine olan etkilerinin açıklanması adına önem arz etmektedir. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve iş doyumu ile ilgili yapılmış ayrı çalışmalar bulunmakla birlikte doğrudan bu iki konuyla ilgili yapılmış çalışma yoktur. Duygusal zekânın öğretmenlerin iş doyumunun ne kadarını açıkladığını bularak ve eksik kalan kısmın tespit edilip o konuda araştırma yapacak başka çalışmaların yolunu açarak çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda duygusal zekâ ve öğretmen iş doyumu konularına ilgi duyanlar için kaynak olması öngörülmektedir.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya yönelik varsayımlar aşağıda sıralanmaktadır:

1. Öğretmenlerin duygusal zekâları ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişki olduğu varsayılmıştır.
2. Araştırmadaki verilerinin elde edilmesi amacıyla yararlanılan ölçeklerin yeterli olduğu varsayılmıştır.
3. Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin görüşlerini doğru bir şekilde yansıtmış oldukları varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırları

Araştırma, Kastamonu il genelinde 2019 eğitim öğretim yılında farklı branşlarla görevli olan 302 öğretmen ile sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde ilgili literatür doğrultusunda bir kuramsal çerçeve oluşturmaya çalışılmıştır amaçlanmıştır. Bu kapsamda, iş doyumu ve duygusal zekâ bu bölüm içerisinde kapsamlı bir şekilde incelenecek konulardır.

2.1. İş Doyumu

İş doyumu literatürde iş tatmini olarak da anılan bir kavramdır. Bu kavram Latince “satis” kelimesinden türetilen ve anlam olarak “yeterli” anlamını taşımaktadır. Doyum/tatmin, hem bireysel, hem duygusal, hem de sosyal niteliğe sahip olan bir kavramdır ve sadece ilgili kişinin hissettiği ve iç huzuru öne süren niteliğe sahip anlaşılması güç bir kavramdır (Şencan, 2011).

Çarıkçı ve Oksay’a (2004) göre iş doyumu, çalışanın yapmış olduğu işi daha iyi ve doğru bir şekilde gerçekleştirmesine neden olan önemli bir faktördür. Kavram ile ilgili ilk araştırma I. Dünya Savaşı’nın yaşandığı dönemde F.Taylor tarafından öne sürülmüştür. Taylor, çalışan kişinin yüksek ücret alması ve daha az yorulacağı işleri yapmış olmasının, verime katkı sağladığını öne sürmüştür. Fakat Taylor’un bu görüşü, çalışanın sosyal yönlerini dikkate almadığından, Neo-klasik görüşte değişmiştir. Çünkü Neo-klasik görüş, iş doyumunun artışında sosyal yönlerinde dikkati alınması gerektiğinin altını çizmiştir (Çarıkçı ve Oksay, 2004).

Türk (2007) iş doyumunu, işgörenin yaptığı işi ve iş deneyiminin değerlendirmesi sonucunda çalışanın yaşadığı pozitif ve zevkli hisler olarak nitelendirmiştir. Türk (2007), işgörenin yaptığı işin kendisine sağladıklarından ve kişisel değerleriyle örtüşmesine imkân yarattığından ötürü yaşamış olduğu olumlu duygular olduğunu öne sürmektedir (Türk, 2007).

İş doyumu, işgörenin işini ve iş yaşamının kendisinde yarattığı olumlu duygulardır. İş doyumu aynı zamanda işgörenin bedensel ve zihinsel sağlığının dışında, fizyolojik ve ruhsal duygularının olumlu belirtileridir. Yalnızca maddi değil ayrıca iş arkadaşları ve üretkenlikte iş doyumunu artırmaktadır (Barutçugil, 2004).

İş doyumu, çalışanın iş ile ilgili deneyimlerin tümüdür çalışanın yapmış olduğu iş neticesinde duyduğu memnuniyet/memnuniyetsizlik şeklinde tanımlamak mümkündür (Şencan vd., 2013).

Tanımlardan yola çıkarak iş doyumunu, işgörenin yaptığı işten aldığı keyif, yaşadığı mutluluk, olumlu hisler ve yapmakla yükümlü olduğu işi keyif alarak yeniden yapma arzusu olarak da tanımlamak mümkündür.

2.1.1. İş Doyumunun Önemi

Örgütte çalışan işgörenler, yapmakla yükümlü oldukları işleri yaparken, söz konusu işin özelliklerinin de kişisel düşünce ve taleplerini gerçekleştirme sürecinde aracı bir niteliğe sahip olmasını beklemektedirler. İşgörenlerin taleplerinin karşılanması, onların doyuma ulaşması ile paralellik göstermektedir (Küçük, 2014). Temel olarak işgörenlerle örgütün beklentileri birbirlerine benzemektedir. Hem örgüt, hem de işgörenler hedeflerine varmak amacıyla bazı şeylere ihtiyaç duymaktadırlar. Örneğin işgörenler yaşamlarını idame ettirebilmek ve temel insani ihtiyaçlarını giderebilecek bir gelire ihtiyaç duymaktadır (Özer, 2008).

İşgören, birey olarak arkadaş, aile ve yaşadığı çevrede kabul görmek ve kendini gerçekleştirme gayesini taşımaktadır. Örneğin iş yaşamında başarılı olmak, toplumda saygınlık kazanmak ve sosyal bakımdan kendisini ve sorumlu olduğu aile bireylerini güvence altına alma ihtiyacı işgören açısından büyük öneme sahip olan ihtiyaçlardandır (Sabuncuoğlu, 2000). İşgören, işinde göstereceği bu başarının aynı zamanda ödülle de taçlandırılacağına farkında olduğunda, işine daha iyi konsantre olarak, daha fazla emek harcar ve böylece iş doyumuna ulaşır. Bu açıdan bakıldığında, başarıyla iş doyumunu karşılaştırıldığında, birbiriyle doğrudan ilgili olduğunu da söylemek mümkündür (Erdoğan, 1999).

İş doyumunu, örgütün beklentileri ve işgörenlerin psikolojik ya da sosyolojik düzeyine paralel bir şekilde oluşmaktadır. İşgörenlerin karşılanmayan ihtiyaçları, onlarda yaptığı işlere karşı isteksizliğe neden olabilmektedir. Doyuma ulaşmanın başlıca anahtarı, ihtiyaçların giderilmesidir. Bu ihtiyaçlar karşılandığında, doyumun yakalanması daha kolay olabilmektedir (Küçük, 2014). İhtiyaçlar arasında en fazla öne çıkan ise hiç kuşkusuz ücretlerdir. Örgüt yönetimi tarafından uygun ve doğru bir şekilde yapılandırılan ücret sistemi, örgütlerde insan kaynaklarının en uygun ve doğru bir şekilde kullanılmasına olanak tanıyabilecek bir niteliğe sahiptir. Adil bir

ücret sistemi, işgöreni olumsuz davranışlara yöneltecek kuvvetin şiddeti de düşürebilmekte, işgörenlerin yaptıkları işi severek yapmalarına, bu da onların tatmin olmalarına olanak sağlamaktadır (Özer, 2008).

Çalışmanın bu kısmında iş doyumunun önemi, işgörenler açısından ve örgüt açısından olmak üzere, iki başlık altında ele alınacaktır.

2.1.1.1. İşgörenler açısından önemi

Her işgören yapmış olduğu işten tatmin olması ya da olmaması, yalnızca o örgütteki işgörenle ilgili bir durum olarak görmemek gereklidir. İşgörenin karşı karşıya kaldığı bu durumlar, aynı zamanda örgüt üzerinde de olumlu ve olumsuz durumlara neden olabilmektedir (Saygılı, 2008). Örgütlerde iş doyum düzeyinin yüksek olması, o örgütün iyi bir şekilde yönetildiğinin göstergesidir. Çünkü iş doyumunun yüksek olması, işgörenlerin gerek iş yaşamını, gerekse de iş dışındaki yaşamını etkileyebilmektedir. Bu bağlamda iş doyumunun iş yaşamı ve günlük yaşamı etkileyen bazı faktörlerin varlığı söz konusudur. Bu faktörler aşağıda sıralanmaktadır (Türk, 2007; Şen, 2008):

- İş yaşamında süreklilik sağlar ve işgörenin çalıştığı örgütte daha uzun süre görev almasını sağlar,
- Beklenmedik iş kazalarıyla karşı karşıya kalma riskinin düşük olması,
- Refah içerisinde bir aile hayatını sürdürebilme,
- Temel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması,
- Örgütsel bağlılığın artmasına imkân sağlar,
- Stressiz ya da daha az stresli bir yaşama sahip olmak.

2.1.1.2. Örgüt açısından önemi

İş doyumu, işgörenler açısından önemli olduğu gibi, aynı zamanda örgütler açısından da oldukça önemlidir. Bünyesinde iş açısından tatmin olmuş işgörelere sahip örgütler, üretim, verimlilik, performans açısından rakiplerine kıyasla bir adım önde olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü en önemli kaynak olan insan kaynağını iyi yöneten örgütler, geleceğe daha güçlü ve daha sağlam adımlarla yürüyebilmektedirler (Robbins, 1994). Sonuç olarak iş doyumu çalışanlarda memnuniyet yaratmakta, bu memnuniyette örgütün başarılı olmasına neden olabilmektedir (Karaca, 2001).

İş doyumunu sağlanamayan örgütlerin birçok yapısal sorunla karşılaşabilme olasılığı yüksektir. Örgütün iş doyumunu sağlamaması halinde karşı karşıya kalabileceği sorunlar ise aşağıda sıralanmaktadır (Robbins, 1994; Söylemezoğlu, 2019):

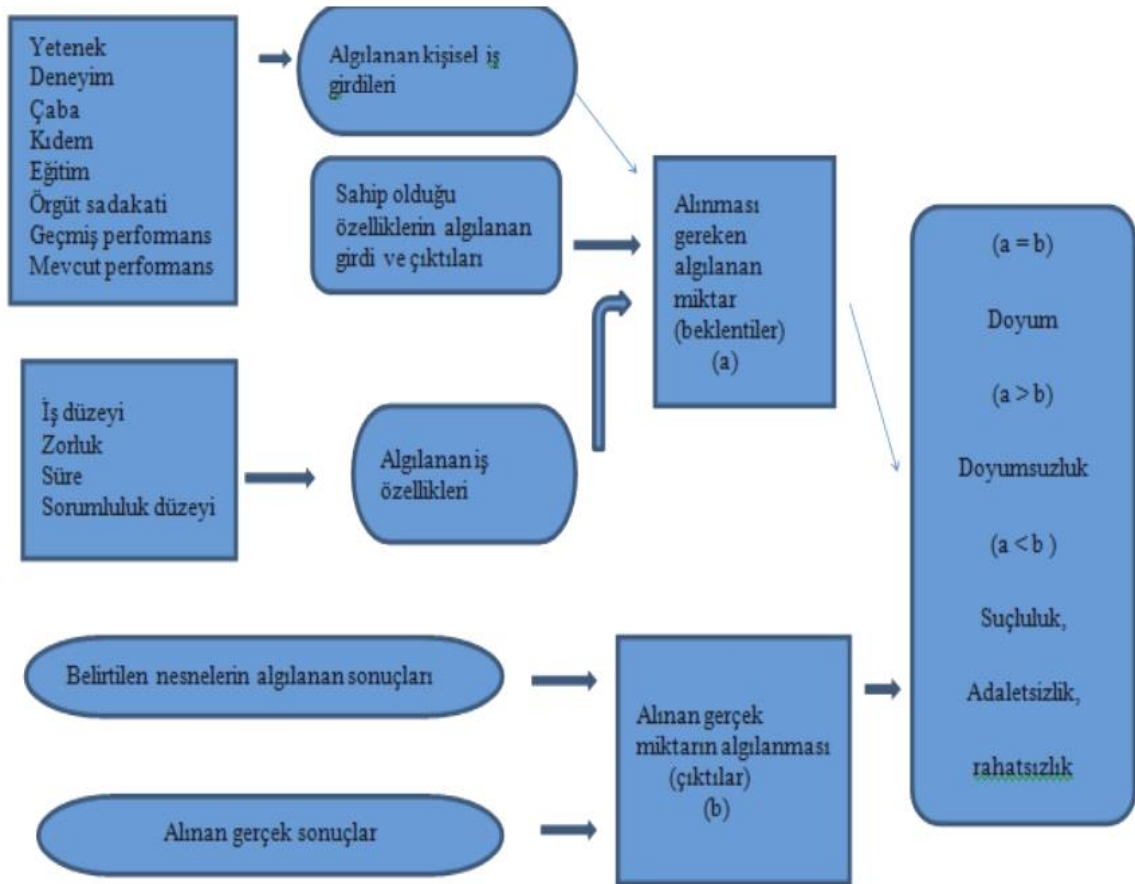
- İş gören devir hızının artması,
- İşe devamsızlığın sıklaşması,
- Örgütsel bağlılığın düşmesi,
- İşe karşı yabancılaşma,
- İş stresinin, çatışmaların ve kırgınlıkların artması,
- Hırsızlık vb. yüz kızartıcı olayların artması,
- Grev vb. olumsuz faaliyetlerin gündemde olması,
- Örgüte ait, teçhizat, araç-gereçlere zarar verilmesi,
- Bedensel ve zihinsel sağlığın olumsuz etkilenmesi.

İş doyumunun aynı zamanda zincirleme bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü doyum işgörenlerde verimliliğe, verimlilik performansa, performans ise üretim düzeyinin yüksek olmasına neden olduğundan, zincirleme bir etki oluşturmaktadır. Bu bakımdan örgütler iş doyumunu arttıracak araştırmalar yapmalı ve buna uygun adımları atmaları gereklidir (Telman ve Ünsal, 2004). Bu araştırmalar ve girişimler yapılırken, örgüt yöneticilerinin işgörelere karşı adil ve

önyargısız bir şekilde yaklaşması gereklidir. Ayrıca yöneticiler, çalışan kişileri birer üretim malzemesi olarak görmemeli, çalışanların sosyal birer varlık olduğunu ve çeşitli ihtiyaçlara sahip olabilmek için örgütte olduklarını anlamalıdır. Yöneticilerin, işgörenlerin bu ihtiyaçlarını karşılaması örgütün başlıca görevlerinden biridir (Türk, 2007).

2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin yapmış oldukları işten memnuniyet duyabilmeleri için, yaptığı işten beklentilerinin karşılanması ile gerçekleşebilmektedir. Bu memnuniyet kişiden kişiye farklı gösterebilmektedir. Bu bağlamda memnuniyetin belirleyiciliği öne çıkmaktadır (Tengilimoğlu, 2005). Çalışanlar açısından iş doyumunun belirleyicileri aşağıdaki Şekil 2.1'de görülmektedir.



Şekil 2.1. İş doyumunun belirleyicileri (Küçük, 2014)

İşgörenlerin işleri ile ilgili koşullardan ne şekilde ve nasıl etkileneceği genel olarak bireysel faktörler doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bundan ötürü iş doyumunu başta

bireysel faktörler etkilemektedir. Ancak iş doyumu sadece bireysel faktörlerden değil, aynı zamanda örgütsel faktörlerde iş doyumu üzerinde etkili olabilmektedir (Sığrı ve Basım, 2006). İzleyen başlıklarda bu faktörler üzerinde durulacaktır.

2.1.2.1. Bireysel faktörler

Bireysel faktörler, adından da anlaşılacağı üzere, bireyin yaşı, cinsiyeti, hizmet süresi, eğitimi, medeni durumu bireysel faktörler olarak sayılabilir. Bu faktörler aşağıda özetle açıklanmıştır.

a) Yaş: Konu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, yaşı ilerleyen işgörende iş doyumunun arttığını söylemek mümkündür. Yaşın belli bir seviyeye gelmesi ve çalışanın işinde gösterdiği başarılı olma uğraşları veya çalışanın mevcut konumunu kabullenmiş olması, iş doyumu üzerinde olumlu etki yarattığını söylemek mümkündür. Fakat konu ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda, emeklilik dönemi yaklaştığında ise, iş doyumunda azalmaların yaşandığını söyleyebiliriz (Eğinli, 2009; Şencan, 2011).

b) Cinsiyet: Kadın ve erkeklerin farklı beklentilere ve sosyal rollere sahip olduklarından, bu doyum üzerindeki düzeyi de farklı etkileyebilmektedir. Kadınlar yapısal bakımdan süreçlere ve ayrıntılara odaklıdırlar. Erkekler ise sonuç odaklı bir yapıya sahiptirler. Sığrı ve Basım (2006) yapmış oldukları çalışmalarda genel olarak erkeklerin iş doyumunu daha yüksek bulmuşlardır. Bunun temel sebebini ise, erkeklerin iş dünyasında kadına kıyasla daha fazla boy göstermesine bağlamışlardır (Çarıkçı ve Oksay, 2004; Sığrı ve Basım, 2006).

c) Hizmet Süresi: Eğinli (2009), bir işgörenin mevcut örgütte geçirdiği sürenin doyum üzerinde etkisi olduğunu öne sürmektedir. Yeni işgörenlerin gerçekçi olmayan beklentileri ve belirsizlikle ilgili düşüncelerde doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Eğinli (2009), bu çalışmada, mevcut örgütte uzun zamandan beri çalışanlarda ise doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Tecrübeli işgörenlerin örgütte uzun zamandan beri çalışıyor olması, örgüte geçen zamanında

etkisiyle belir bir bağılılığa sahip olması ve işyerinde yaşamış olduğu deneyimler ve anıların da iş doyumunu düzeyini artırttığı tespit edilmiştir (Eğinli, 2009).

d) Eğitim: Eğitim düzeyinin yüksek olması, doyum üzerinde pozitif etkisi olduğu yapılan araştırmalarda sıkça rastlanan bulgulardan biridir. Çünkü eğitilmiş kişiler ücret ve iş olanakları açısından, daha düşük eğitim sahip kişilere kıyasla daha uygundur. Ayrıca kişi, eğitim düzeyine göre bir işte çalıştığında, doyumunu da buna paralel bir şekilde artmaktadır (Şencan, 2011).

e) Diğer Faktörler: Yukarıda sıralanan bireysel faktörlere, kişilik, konum, bireysel ihtiyaçların karşılanması da doyum üzerinde pozitif etki yaratabilmektedir. Kişisel farklılıklardan olan iletişim yeteneği, medeni cesaret, özgüvenin yüksek olması da iş doyumunda etkili olabilmektedir (Eğinli, 2009). Öte yandan örgütteki konumda doyum üzerinde etkili olabilmektedir. Yapılan araştırmaların neredeyse tamamına yakın bir kısmında, üst yönetimde yer alan kişilerin, iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bireysel ihtiyaçların karşılanması da doyum üzerinde olumlu etki oluşturabilmektedir. Örneğin sosyal imkânlar, gelir vb. (Aydın, 2008).

2.1.2.2. Örgütsel faktörler

Örgütsel faktörlerinde doyum üzerinde etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin, yapılan işin niteliği, ücret, terfi, yönetim, çalışanların birbirleriyle olan ilişkiler, iş güvenliği ve çalışma şartları örgütsel faktörlerdendir. Bu faktörlerle ilgili özet bilgiler aşağıda sıralanmaktadır.

a) Yapılan İşin Niteliği: İşgörenin yaptığı işten keyif alması ve yaptığı işe bilgi, becerisinin uyumluluğu da doyum üzerinde olumlu etki yaratabilmektedir. Yapılan işin bilgi, beceri ve yetenekle uyumlu olduğunda, işgörenin yaratıcılığını teşvik etmekte ve başarı sürekli hale geldiğinde iş doyumunu artmaktadır. Bilhassa yapılan işin, işgörene belirli seviyede özgürlük hakkı vermesi işgörene sorumluluk bilinci yüklemekte ve işin zorluk düzeyi ne olursa olsun çalışan başarılı olmak ve böylece takdir edilmek doyum düzeyini artırmaktadır (Baştamur, 2006).

b) Ücret: İşgörenin yaptığı işten elde ettiği maddi karşılık niteliğindeki ücret, işgörenin gereksinimlerini karşılamaya yeterli düzeyde olduğunda, doyumda buna paralel bir şekilde artmaktadır. Elde edilen ücretle, yapılan iş birbiri ile orantılı olduğunda doyum düzeyini artırmaktadır (Karaca, 2008). Ayrıca ödül, ikramiyet ve prim gibi ekstra gelirlerinde iş doyumunu artırdığını söylemek mümkündür. Ancak örgüt yöneticilerinin bu aşamada ikramiye, ödül ve prim gibi ekstra ücretleri verirken, adil olmalı ve bu ekstraların da hak eden işgörene verilmesi gereklidir. Aksi takdirde, adilane bir şekilde dağıtılmayan bu gelirler, iş doyumsuzluğuna neden olmakta ve işgörenlerin algısında adaletsiz bir örgütte oldukları algısına kapılmalarına neden olmakta ve bu da örgütün geleceğini tehlike altına sokabilmektedir (Şencan vd., 2013).

c) Terfi: İşgörenlerin çalıştıkları örgütlerde yükselme imkânları, onların çalışma isteğini arttırabilecek niteliğe sahiptir. Örgütte terfi ile birlikte ücrette de artış olması durumunda, işgören işine daha sıkıca bağlanabilmekte, bu da doyum üzerinde önemli ölçüde etki yaratabilmektedir. İşgörenler açısından gerek gelişme, gerekse de sorumluluk sahibi olmak sosyal statüyü arttırmakta ve doyum üzerinde olumlu yönde etki oluşturabilmektedir (İğdelipinar, 2013).

d) Çalışanların Birbirleriyle Olan İlişkileri: Her işgören çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde olmayı arzu etmektedir. İşyerinde uyumsuzluk ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri zayıf olması durumunda, iş doyumunu üzerinde olumsuz etki oluşturabilmektedir. Yöneticilerin bu uyumsuzluk ve işgörenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin iyi olabilmesi için, işgörelere verilen iş yükünün adil bir şekilde bölüştürülmesi, işgörelere arasında herhangi bir ayrıma tabi tutulmaması, destekleyici ve güdüleyici yaklaşım içerisinde olmaları gereklidir (Baştemur, 2006). İşgörelere birbirleriyle aile ortamına benzer ilişkinin kurulması, işletme kurallarına uyulması ve ekip çalışmasına yönetimin ağırlık vermesi doyumun artmasına katkı sağlayabileceğini söylemek mümkündür (Karaca, 2008).

e) İş Güvenliği ve Çalışma Koşulları: İşyerinin aydınlatmasından havalandırmaya, iş güvenliğinden ses yalıtımına varana dek pek çok faktörün iş doyumunu üzerinde etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bir işyerinin çalışma şartlarının iyi olması, o

işyerinin çalışanlar tarafından daha fazla tercih edilmesine sebep olabilmektedir (Aydın, 2008). Ayrıca işgörenin geleceğe güvenle bakabilmesi, çalıştığı işyerinde can ve mal güvenliğinin sağlanmış olması da doyum üzerinde olumlu etki yaratabilmektedir. Her işgören çalıştığı yerin tehlikesiz, güvenli ve sosyal açıdan güvenilir olmasını ister. Bu unsurları yerine getiren işletmelerde çalışan kişilerin iş doyum düzeyi daha yüksek olabilmektedir (Şencan vd., 2013).

f) Yönetim: İşgörenlerin yaratıcılıklarına önem gösteren ve iş ortamında ekip çalışmasına destek sağlayan yönetim biçimleri iş doyumunu arttırabilecek niteliğe sahiptir. Öyle ki, işgörenlerin çalıştıkları işletmenin yönetim biçiminin olumlu olması ve yöneticilerin yaklaşımları, ücretin düşük olması durumunda bile işgörenlerin o işyerinde çalışmaya devam etmelerine neden olabilmektedir. İşgörenlerin fikirlerine kulak veren, katılımcı ve işbirliğinin esas alındığı bir yapıya sahip işyerlerinde çalışan devir oranı düşük olmaktadır (Bakan, 2011).

2.1.3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Yukarıda da belirtildiği üzere, işgörenlerin çalıştıkları örgütte huzurlu ve güvende olmaları, iş doyumunu artırmakta, ancak istekleri ve ihtiyaçları karşılanamayan işgörenlerde ise, iş doyumuna olumsuz yönde etkilenebilmektedir. İş doyumuna olumsuzluk gerek birey, gerekse de örgütsel olarak olumsuz sonuçları da doğurabilmektedir (Türk, 2007). İş doyumuna olumsuzluğunun sonuçları izleyen başlıklarda bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında ele alınacaktır.

2.1.3.1. Bireysel sonuçlar

İşgören çalıştığı örgütte mutlu ve huzurlu olduğunda, pozitif davranışlar sergiliyorsa iş doyumunun olumlu olduğunu, işe karşı gerek güvensiz, gerekse de mutsuz ise iş doyumuna da buna paralel bir şekilde düşebilmektedir (Türk, 2007). İş doyumuna olumsuzluk işgören üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilmektedir. Bunlar işgörenin gerek beden sağlığının kötüleşmesine, gerek ruh sağlığının bozulmasına, gerekse de çalıştığı örgüte karşı soğukluk hissederek, işe devamsızlık gibi olumsuz davranışlar içerisine girmesine neden olabilmektedir (Çetinkanat, 2000; Sürek, 2007).

2.1.3.2. Örgütsel sonuçlar

İş doyumsuzluğu ile karşı karşıya olan işgörenler çalıştıkları örgütte bir takım sorunlara neden olabilmektedir. Aşağıda kısaca bu olumsuzluklar üzerinde durulacaktır.

a) İşe Devamsızlık: İşe devamsızlık, iş doyumsuzluğu ile karşı karşıya kalanlardan en çok görülen durumlardan biridir (Kaynak vd., 2000). İş doyumsuzluğu ile karşı karşıya kalanlarda genel olarak sık sık izin alma, işe geç kalma, iş saatinde iş dışı işlerle uğraşma en fazla karşılaşılan olumsuz durumlar olarak dikkati çekmektedir (Çetinkanat, 2000).

b) İş Kazaları: Doyumsuzlukla karşı karşıya kalan işgörenlerde en fazla karşılaşılan durumlardan biri de dikkatsizlikten kaynaklanan iş kazalarıdır. İşe gerektiği kadar dikkat vermeyen işgörenlerin iş kazaları ile karşılaşma olasılıkları yüksektir. Bu durum örgüte maddi ve manevi bakımdan zarara neden olabilmektedir. Bu durumda üretimin geçici süre ile durmasına neden olabilmektedir (Kaynak vd., 2000). Ayrıca bitkinlik, sürekli yorgunluk halleri, iş yükünün ağır olması ve ücretin yetersiz olması da iş kazaları sebepleri arasında sayılabilir (Baştemur, 2006). İş kazaları üzerinde dikkatle durulması gereken konulardan biridir. Çünkü iş kazaları bazen işgörenin uzvunu ya da hayatını kaybetmesine neden olabilir. Bu durum örgütün büyük hasar görmesine sebep olabilmektedir (Sürek, 2007).

c) İşten Ayrılma: İşgörenlerin örgüte kattıkları değer bir karşılığı olarak beklenti içinde olabilmektedirler. İşgörenin bu istekleri karşılanmadığında doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Bu durum işgörenin ilerleyen dönemlerinde, işe karşı ilgisizlik, işten bıkmak ve işini doğru yapmama gibi olumsuz davranışlar içerisine girebilmektedirler (Türk, 2007). Ayrıca çalışanlardan birinin ayrılması çalışma düzeninin bozulmasına neden olduğundan, diğer çalışanları da olumsuz yönde etkileyebilir. Personel devir hızı gibi daha olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınabilmektedir. Yönetimin bu aşamada iş doyumunun arttırılması için önlemler almalı ve motivasyonu yüksek tutma çalışmaları gereklidir (Baştemur, 2006).

2.2. Duygusal Zekâ

Schilling (2009) duygusal zekâyı, duygusal yapıya sahip olan doğadaki veriyi alıp, değerlendirip, duygusal bir şekilde hareket etme kapasitesi şeklinde tanımlamıştır (Schilling, 2009). Stubbs (2008) duygusal zekâyı, kişinin empati yaparak hem kendi hem de karşısındaki kişinin duygularını anlamak ve onları yönetmek şeklinde tanımlamıştır (Stubbs, 2008).

Mayer ve Salovey (1993) ise, kişinin hem kendi hem de diğerlerinin duygularını izleme ve bu duygular içerisinde değerlendirme yapma, değerlendirme sonucunda elde edilen bilgileri gerek düşünce gerekse de davranışlara yön vermede kullanabilme becerisini de kapsayan sosyal zekânın bir boyutu şeklinde tanımlamışlardır (Mayer ve Salovey, 1993).

Mayer ve Salovey (1993) tarafından yapılan tanıma benzer olarak Yeşilyaprak (2001) “gerek kendimizin, gerekse de diğer kişilerin duygularını tanıma ve değerlendirme, duygularla ilgili bilgileri ve duyguların yarattığı enerjiyi günlük hayatımıza ve yaptığımız işe etkin bir biçimde yansıtarak, duygulara uygun bir şekilde tepkiler verme” olarak tanımlamıştır (Yeşilyaprak, 2001). Duygularını insan yaşamında, arzu edilen neticeleri almak amacıyla zeki bir biçimde kullanan bireyler de “duygusal zeki” şeklinde tanımlanmıştır (Özdemir, 2015).

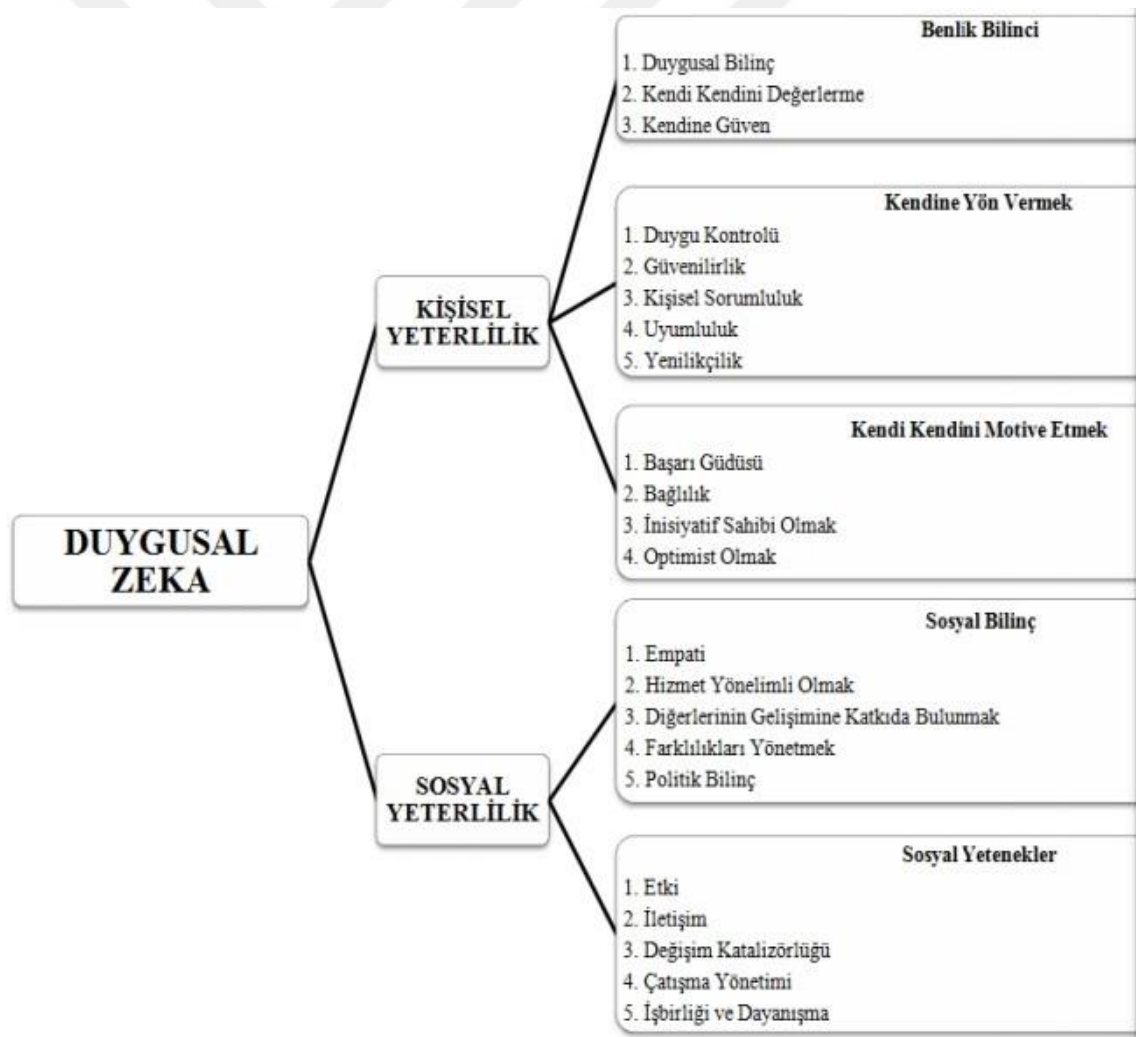
Duyguların fonksiyonel açıdan ele alındığı yaklaşımlar tarihsel kökenine bakıldığında, 18. yüzyıla kadar gitmek gereklidir. O dönemde Descartes duyguların insanın davranışlarına öncülük ettiğini öne sürmüştür. Duyguların gerçeğin karşıtı şeklinde işlev gördüğünü ifade etmiştir (Kırtıl, 2009).

Duygusal zekâ, 20. yüzyılın ilk çeyreğinde Thorndike tarafından yapılan çalışmalarda da yer bulmuştur. Thorndike zekâyı üç farklı bölüme ayırmış ve ayırdığı bu bölümlerin içerdiği unsurlar ise aşağıda sıralanmaktadır. Bunlar (Aşan ve Özyer, 2003):

- Birinci bölüm: Soyut, analitik ve sözel zekâları içermektedir.

- İkinci bölüm: Mekanik ve performans ile ilgili olarak görsel zekâları içermektedir.
- Üçüncü bölüm: Gerek sosyal gerekse de pratik zekâları içermektedir.

Thorndike bu şekilde “sosyal zekâ” kavramından bahsetmiştir. Thorndike açısından sosyal zekâ, “kişinin hem kendisinin hem de diğer kişilerin içsel durumlarını, güdülerini ve davranışlarını anlama kabiliyeti ve bu kavrama doğrultusunda hareket etmesi” şeklinde tanımlamış ve zekâ ile ilgili yapılan standart testlerin sosyal zekâyı ölçmediğini, bu testlerin yalnızca soyut zekâyı ölçebildiğini öne sürmüştür (Aşan ve Özyer, 2003). Aşağıdaki Şekil 2.2’de duygusal zekâ ve unsurları görülmektedir.



Şekil 2.2. Duygusal zekâ ve unsurları (Goleman, 1998).

Gerek çoklu zekâ kuramına, gerekse de duygusal zekâyâ açılan bu kapı ilerleyen dönemlerde farklı bilim insanları tarafından da üzerinde sıklıkla durulan bir konu haline gelmiştir. Goleman (1998), duygusal zekânın unsurları ve o unsurların ise farklı kısımlara ayrıldığını öne sürmektedir (Goleman, 1998).

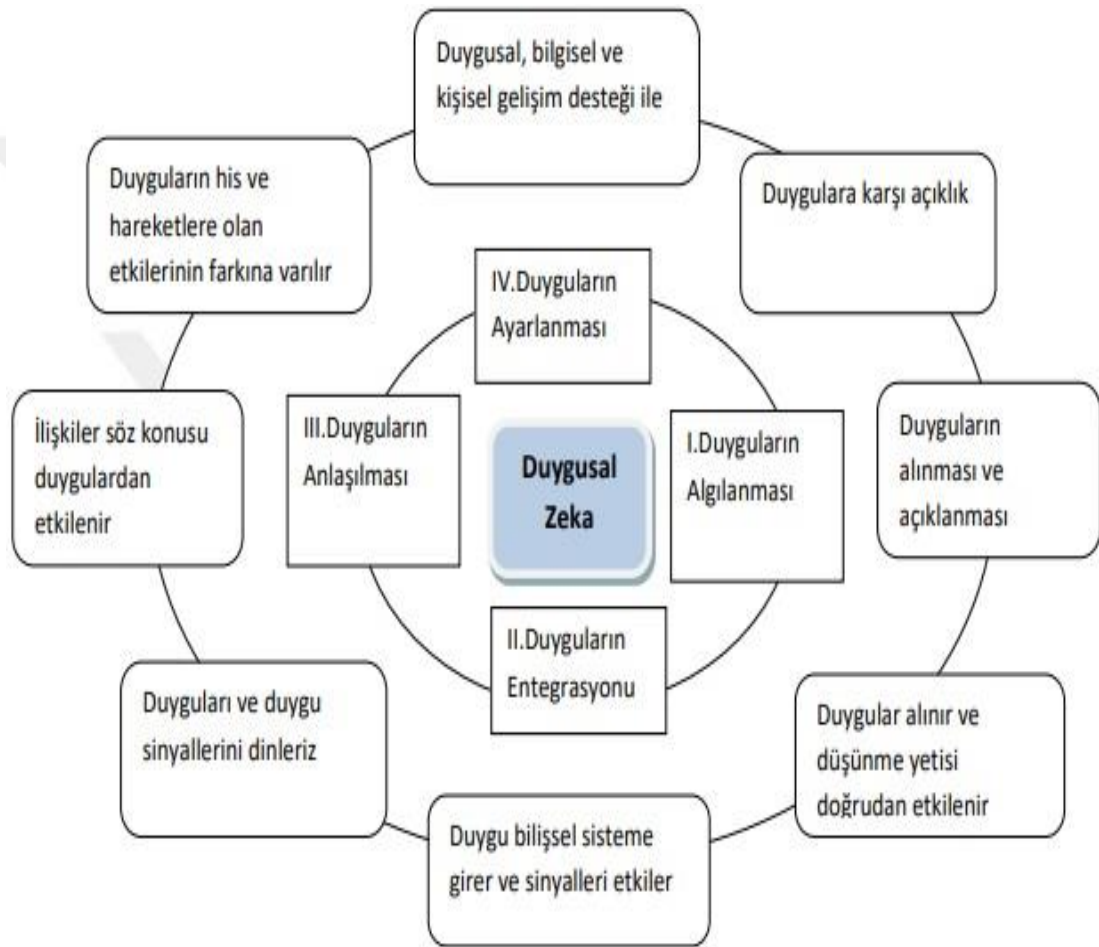
2.2.1. Duygusal Zekânın Önemi

Duygusal zekâ, bilişsel zekâ ile kıyaslandığında pek çok farklılığın olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin duygusal zekâ; arzu, duygu ve güdülerini temsil ettiğinden dolayı insanın yaşamı boyunca karşı karşıya kaldığı deneyimlerin büyük kısmını kapsamakta ve duygusal zekâ aynı zamanda bilişsel zekânın tamamlayıcısı olduğunu söyleyebiliriz (Baltaş, 2006). Duygusal zekâ insanların günlük yaşamlarında, birbirleri ile olan ilişkilerinde büyük öneme sahip olabilmektedir. Duyguların kontrol edilmesi, duyguların yönetimi, empati yapabilme gibi becerileri de kapsadığından, duygusal zekâ insanların özel hayatlarının haricinde, aynı zamanda iş yaşamı açısından da büyük öneme sahiptir (Mayer, 2001).

Günümüz rekabet dünyasında akademik olarak elde edilen başarıların, iş dünyası açısından yeterli olmadığına anlaşılmaya başlanınca, duygusal zekânın önemi artmış ve konu ile ilgili olarak üzerinde pek çok sosyal bilim insanı tarafından duygusal zekâyı farklı boyutlarda ele alan çalışmaların sayısı da artmıştır (Davis, 2004). Yapılan araştırmaların iş yaşamındaki olumlu etkileri görüldükten sonra, duygusal zekâ önemini bir kat daha arttırmıştır. Bilhassa yönetim ve organizasyon alanında duygusal zekânın olumlu etkileri görülmüş, verimlilikten, değerlendirmeye, performanstan, kariyer yönetimine dek pek çok uygulamada yararlanılan faktörlerden biri olmuştur.

Goleman (1998) duygusal ve akademik zekânın birbirlerinin karşısı olmadığını öne sürmektedir. Her iki kavramında birbirinden ayrı olmayan yetiler olduğunu, bireylerdeki akıl ve duygusal hassasiyetin birbiriyle karışık olduğundan söz etmektedir. Goleman (1998), akademik bakımdan iyi zekâyâ sahip olup, duygusal zekâsı düşük olan veya tam tersi olarak duygusal zekâsı yüksek, akademik zekâsı düşük çok az insan olduğunu belirtmektedir. Shapiro (1998), insan beynindeki

duygusal ve mantıksal bölümlerin, insanın genel olarak sergilediği davranışları belirleme sürecinde farklı fonksiyonları yerine getirdiğini öne sürmektedir. Korteks, bilhassa da prefrontal loblar, duygusal bir duruma, kişi harekete geçmeden evvel bir anlam yüklemekte, bir nevi tampon niteliğine sahiptir. Ayrıca insan beyninin duygusal bölümü oldukça hızlı ve güçlü tepki verebilecek niteliğe de sahiptir (Shapiro, 1998). Bu bağlamda duygusal zekânın işlevini sağlayan döngü aşağıdaki Şekil 2.3’de görülmektedir.



Şekil 2.3. Duygusal zekâ döngüsü (Ulus, 2019)

Örgütlerin başarısı, gerek etkinlik gerekse de verimlilikle doğru orantılı olduğunu söylemek mümkündür. Bu bakımdan bir örgütün amaçlarını hayata geçirmesi için başlangıçta örgütün yapmış olduğu iş ve bu işi yapan işgörenlerin başarısının iyi bir şekilde ölçülmesine ve değerlendirmesine ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda duyguların tanımlanabilmesi ve yönetilebilmesi, bilhassa günümüz örgütlerindeki

yöneticiler açısından aranan özelliklerden biridir (Mayer, 2001). Goleman'ın da sözünü ettiği gibi, bilişsel zekânın insanın yaşamında karşı karşıya kalacağı değişiklikler veya olanaklara hazırlıklı olmalarını sağlayamamaktadır. Bu aşamada duygusal zekâ tamamlayıcı niteliktedir ve değişime uyum sağlayabilecek özelliğe sahip olduğundan, değerlendirmeyi mümkün kılmaktadır (Goleman, 1998).

Duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin, içerisinde oldukları örgütün amaç ve hedeflerini daha iyi bir şekilde benimseyerek değerlendirebildiklerini buna paralel bir şekilde örgütteki diğer kişilere kıyasla örgüte katkı bakımından daha fazla katkı sağladıklarını söylemek mümkündür (Güler, 2006). Bundan ötürü, duygusal zekâsı yüksek olan kişilere sahip olan örgütlerin, rakip örgütlere karşı bir adım önde olduğunu ve rekabet avantajı sağladıklarını söylemek mümkündür. Örgütün amaç ve hedeflerine takım ruhuyla ulaşılabilir ve duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşma aşamasında birlikte çalıştıkları takım arkadaşlarına daha çok katkı sağladıkları ve takım performansına pozitif yönlü katkı sağladıkları tespit edilmiştir (Demir, 2010).

2.2.2. Duygusal Zekânın Gelişim Süreci

Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, duygusal zekânın, insanların farklı sorunlarla ve olaylarla ilgili deneyimlerinin yaratmış olduğu etkiler doğrultusunda geliştiğini öne sürmektedir (Tuğrul, 1999). Yaşamda karşılaşılan olaylar ve insanın bu süre boyunca karşı karşıya kaldığı hemen hemen tüm olgular duygusal zekânın gelişimine etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, gelişim aşamasında üç farklı nokta öne çıkmaktadır. Bunlar aşağıda sıralanmaktadır (Tuğrul, 1999; Baltaş, 2006):

- Yaş: Genel olarak insanlar sürekli olarak bir gelişim içerisindeyler. Duygusal zekâda birey açısından gelişimin başlangıcı çocukluk döneminde başlamakta ve bu dönemde yaşamış olduğu ve karşı karşıya kaldığı hemen hemen her şeyi birer duygusal zekâ faktörü olarak gelişmektedir. Alınan her yaşla birlikte deneyimlerde artış ve bununla birlikte duygusal zekâ da yaşanılanlara göre şekillendirilmektedir.

- Cinsiyet: Sosyal bir varlık olan insan, toplumsal ortam ve içerisinde bulundukları çevreden ötürü her iki cins olarak duygusal zekâ gelişimleri süreç bakımından farklılık gösterebilmektedir. Gerek kadın gerekse de erkek bireyler belli bir zaman sonrasında tutumlarında ve yaklaşımlarında farklılıklar oluşabilmekte ve bu da onların duyguların şekillendirilmesi ve söz konusu bu duyguların yansıtılması aşamasında farklı yöntemleri de benimseyebilmektedirler.
- Aile: Duygusal zekâ gelişim sürecinin en önemli faktörlerden biri de hiç kuşkusuz ailedir. Aile; kişinin gerek kültürel, gerek zihinsel, gerekse de davranışsal bakımdan şekillenmesine ev sahipliği yapmaktadır. Bu ev sahipliği koruyucu, kollayıcı, yönlendirici ve besleyici rolü üstlenmektedir. Bu ev sahipliğinde bireyin kişiliği oluşmakta ve birey açısından aile bir rol modeli niteliğindedir. Bu rol model olma durumu da bireyin duygusal zekâsının gelişiminde ve şekillenmesinde oldukça etkili olmaktadır.

2.2.3. Duygusal Zekânın Temel Özellikleri

Duygusal zekâsı yüksek olan bireyler, daha düşük olanlara kıyasla farklılıklar göstermiş olsa da temel özellikleri birbirine benzemektedir. Bu benzerlikler, duygusal zekânın temelindeki insani duygulardan kaynaklandığını söylemek mümkündür (Güney, 2001). Bu bağlamda duygusal zekânın özellikleri aşağıda sıralanmaktadır (Goleman, 1996):

- Duygusal zekâ, bireyin duygularının sağladığı itici güçle oldukça hızlı bir şekilde hareket etmektedir,
- Duygusal zekâ, esas olarak mantığı temel almış olsa da, aslında daha fazla etkiye sahip olan faktör ise, bireyin zihnindeki yansımalarıdır,
- Duygusal zekâ, bireyin belirli bir şey üzerindeki duyguları güçlendikçe, birey üzerindeki etki düzeyi de artmaktadır,

- Genel olarak duygusal zekâ, bireye daha fazla etkide bulunan hissiyata paralel bir şekilde gelişmektedir.

Goleman (1996) tarafından ele alınan bu özellikler incelendiğinde, duygusal zekânın beklenmedik durumlarla karşı karşıya kalındığında buna göre şekillendiğini söylemek mümkündür. Ayrıca duygusal zekâ, bireyi şartlandırmakata ve içerisinde mantığın olmadığı dönemlerde bile bireyi direkt olarak olgu için şartlandırarak yönlendirebilmektedir (Ulus, 2019).

2.2.4. Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekâ modelleri, bireylerin duygularını tanıma ve bu modellerin kapsamında duyguları sınırlandırma becerisini de kapsayan dizilerden oluşmaktadır (Yaşarsoy, 2006). Geçmişten günümüze duygusal zekâ ile ilgili pek çok model geliştirilmiştir. Bu modeller arasında dikkati çekenler Mayer ve Salovey'in duygusal zekâ kuramı, Goleman'ın bireysel duygusal zekâ modeli, Bar-On karma modeli ve Cooper- Ayman duygusal zekâ modeli/dört köşe taşı modelidir (Yaylacı, 2006). İzleyen başlıklarda bu modellere yer verilecektir.

2.2.4.1. Mayer ve Salovey'in duygusal zekâ kuramı

Duygusal zekâ, bireyin duygusal özelliklerini yansıtmak amacıyla kullanılmıştır. Bireyin duygusal zekâ özelliklerinden öne çıkanları aşağıda sıralanmaktadır (Vural, 2005; Shapiro, 1998);

- Empati,
- Uyum,
- Duyguları anlatabilme ve anlama,
- Mizacını kontrol etme,
- Bağımsızlık,

- Takdir edilme,
- Problem çözme,
- Sevecenlik,
- Nezaket ve saygı.

Duygusal zekâ, bireyin bilişsel ve duygusal sistemin bir nevi ortak ürünü niteliğindedir. Mayer ve Salovey (1993) öncelikle bilişsel sistemin bireyin duyguları ile ilgili soyut bir şekilde değerlendirme yaptığını, duygusal sistemin ise bilişsel açıdan kapasiteyi arttırdığını öne sürmektedirler. Bu model, duygusal zekânın gelişimin zekâyâ olan katkısını dikkate almaktadır. Duyguların insan yaşamında büyük öneme sahip olmasının yanında, duyguların anlaşılması ve duyguların birbirleriyle olan ilişkilerini görme, karşılaşılan durum hakkında muhakeme etme ve sorun çözme gibi becerilere dayanmaktadır (Tuna, 2010).

Mayer ve Salovey'in (1993) buu modelinde, insanın karşı karşıya kaldığı sorunları çözme yeteneğinin bir dizi şeklinde sıralandığını söylemek mümkündür. Bu yetenekler birbirleriyle ilişki içerisindedir ve hem yaşın, hem de deneyimin getirdiği yenilikler doğrultusunda gelişim göstermektedir (Kaplan, 2002). Bu modelde duygusal zekânın dört temel boyutu vardır ve bu boyutlar aşağıda sıralanmaktadır (Shapiro, 1998; Pfeiffer, 2001; Vural, 2005):

- Duyguların algılanması, değerlendirilmesi ve ifade edilmesi: Birey, başka bireylerin duygularını tanımlayarak, ifade etmesi için dil, ses, görünüş ve davranıştan yararlanarak, diğer bireylerin farklı biçimde yansıtmış olduğu duyguları algılamaktadır ve bunları ifadesi ise, duyguların yardımıyla gerçekleşmektedir.
- Düşünceyi basitleştirebilmek amacıyla duygulardan yararlanmak: Duygular insanın daha etkin ve daha verimli bir biçimde düşünmesine olanak sağlamaktadır. Bireyin sorun çözme yaklaşımlarını destekleyen duygusal durumlarıdır.

- Duygularla düşünebilmek ve duyguları anlamak: Duyguların birbirleriyle olan etkileşimini anlama; farklı duygular ve anlamların birbirleriyle olan ilişkileri tanıma; karmaşık yapıdaki düşünceleri muhakeme yapabilme ve farklı duyguların birbirleriyle olan kombinasyonunu anlamayı içermektedir.
- Duyguları yönetmek ve düzenlemek: Hoşlanılan ya da hoşlanılmayan giden duygulara karşı alen olabilm becerisi, duygusal ve entelektüel gelişim açısından duyguları etkin bir şekilde kontrol edebilme ve duyguları düzenleme yeteneğini içermektedir.

2.2.4.2. Goleman'ın bireysel duygusal zekâ modeli

En yaygın modellerden biri de hiç kuşkusuz Goleman'ın bireysel duygusal zekâ modelidir. Goleman tarafından geliştirilen bu model, temel olarak Mayer ve Salovey'in modeli esas alınarak oluşturulmuştur (Yaylacı, 2006). Goleman'ın bu modeli çok keskin bir şekilde, bireyin gerek iş yaşamında gereksede sosyal yaşamında başarılı olması için duygusal zekâ düzeyinin iyi olması gerektiğini öne sürmektedir (Easton, 2004).

Goleman (1998); “İnsan beyninin düşünen parçası, beynin duygusal parçasından üremektedir. İnsan beynindeki düşünen ve duygusal unsurlar genel olarak insanın meşgul olduğu uğraşla beraber çalışmakta ve birbirlerini tamamlamaktadır” (Goleman, 1998). Goleman'ın bu modelinde duygusal zekâ, bireyin hem kendi hem de diğer bireylerin duygularını tanımasını ve duygularını değerlendirebilmesini, duygularla ilgili olan bilgileri ve duyguların yaratmış olduğu enerjiyi kendi yaşamına etkin bir biçimde yansıtmasını ve onlara uygun olarak verilen tepkileri kapsamaktadır (Baltaş, 2006).

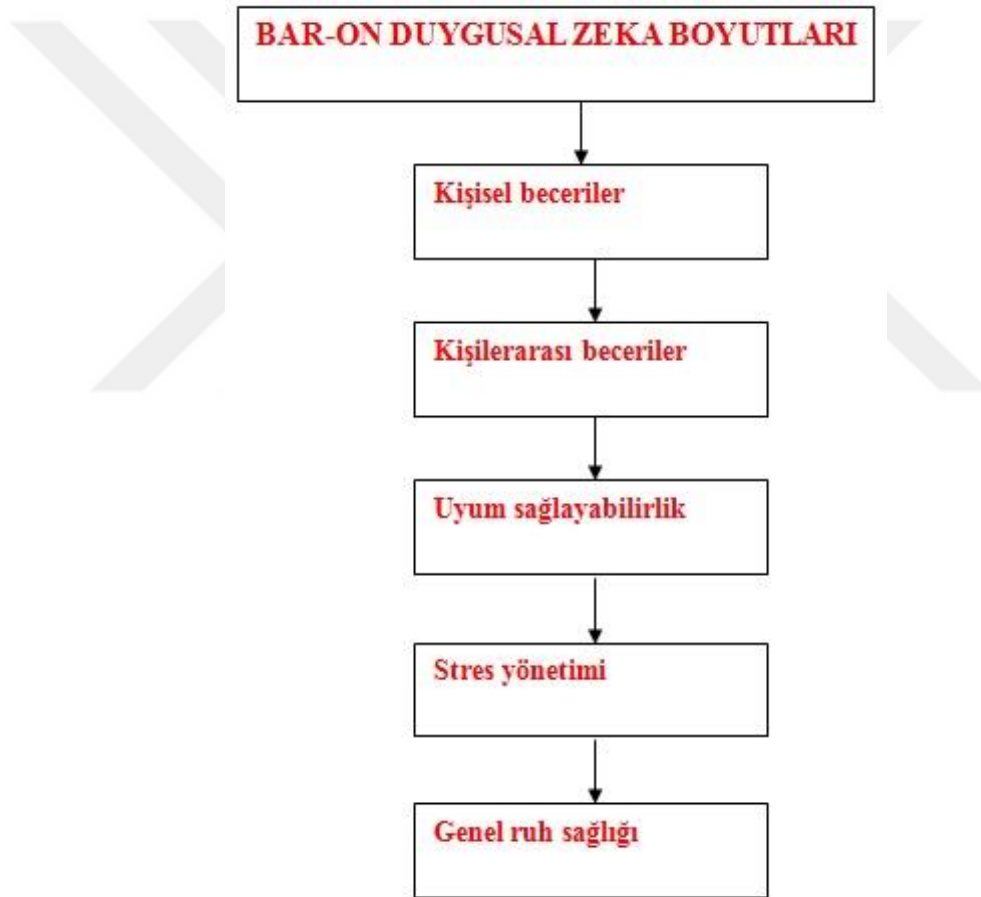
Goleman, duygusal zekâyı iki yeterlilik üzerinden ele almıştır. Bunlar sosyal ve kişisel yeterliliklerdir. Bu modelde beş temel boyutun varlığı söz konusudur. Bu boyutlar, bireyin temel niteliğe sahip olan pratik becerilerini öğrenme potansiyelini belirlemektedir. Goleman, bu modeldeki beş boyutu aşağıdaki gibi açıklamıştır (Goleman, 1998; Aydın, 2017; Ulu, 2019;):

- **Özbilinç:** Bireyin kendini tanıması, duygularının bilincinde olması ve bunları doğru bir şekilde değerlendirmesidir. Özbilinç, adından da anlaşılacağı üzere kendine güveni içermektedir. Bireyin beyinde bir duygu oluşurken onu anlayabilme yeteneği, duygusal zekânın esasını oluşturmaktadır.
- **Duyguları yönetebilme:** Bireyin hem duygularını hem de tepkilerini kontrol edebilme yeteneğidir. Duyguların birbirleriyle uyumlu olabilmesine, olumsuz etki oluşturabilecek duyguları kontrol altında tutabilme ve gerektiğinde duygularla başa çıkabilme gibi duygusal öz denetimi içermektedir.
- **Kendini harekete geçirebilme:** Bireyin bir amaca göre yönlendirebilmesini ve motivasyonunu içermektedir. Ayrıca bireyin karşı karşıya kaldığı sorunlar karşısında pes etmeme ve mücadele edebilme yeteneğidir.
- **Başkalarının duygularını anlayabilme:** Kökeni özbilinç olan bu boyutta empati de ön plana çıkmaktadır. Temel olarak bireyin kendini diğer bireylerin yerine koyabilme yeteneğidir.
- **İlişkileri yürütebilme:** Kişiler arası ilişkiler kurabilme ve kurulan bu ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi yeteneğidir. Bu boyuta gelmeden önce duygusal becerinin, özdenetim ve empatinin olgunlaşmış olması gerekmektedir.

2.2.4.3. Bar-On karma modeli

Bu model bazı insanların duygusal bakımdan neye göre iyi durumda olduğunu ve yaşamda diğer insanlara kıyasla neden başarılı olduğunu açıklamaya dönük olan bir karma modeldir. Bu model Bar-On tarafından öne sürülmüştür (Baltaş, 2006). Bu modeli geliştiren Bar-On, duygusal zekâ ile ilgili araştırmalarına 1980'li yıllarda başlamıştır. Bar-On bu modeli geliştirirken Bar-On, Charles Darwin'in yaşamayı sürdürebilmek ve doğaya uyum sağlama aşamasında duygusal ifadelerin büyük

öneme sahip olduğu görüşünden oldukça etkilenmiştir. Bar-On aynı zamanda duygusal zekâyı tanımlama sürecinde “duygu katsayısı” kavramını ortaya atan ilk kişidir. Bu model, duygusal ve sosyal zekâ modellerini kapsamaktadır (Çakar ve Arbak, 2004). Bar-On temel aldığı konu ise, bilişsel olmayan zekâ faktörleridir. Bu faktörler zekânın kişisel, duygusal, sosyal ve hayatta kalma gibi boyutları içermektedir. Ayrıca Bar-On, duygusal zekânın bireyin yaşamla karşı karşıya kalacağı sorunlarla mücadele edebilmesi için akademik zekâdan daha etkin olabilmektedir (Yaylacı, 2006). Bar-On tarafından geliştirilen bu model beş ayrı boyutta açıklanabilmektedir. Bu boyutlar aşağıdaki Şekil 2.4’te görülmektedir.



Şekil 2.4. Bar-On duygusal zekâ boyutları (Altunbaş, 2018)

Bar-On, bireyin duygusal zekâ yeteneğinin oluşumunda sosyal becerilerin ve davranışların ön plana çıktığını öne sürmektedir. Bar-On modeli, duyguların bireyin kazandığı başarılarındaki rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Duygusal zekâ, bireyin

hem kendisini hem de diğer bireyleri anlamasını, bireylerle ilişki kurmasını ve bu ilişkilerin kurulduğu anlarda içerisinde olduğu çevre ile uyumlu hale gelerek, o çevreyle başa çıkabilmesini sağlayan becerilerden oluşmaktadır ve böylece birey, çevre ile olan uyumluluk kapasitesini arttırmaktadır (Altunbaş, 2018). Bar-On bireylerdeki duygusal zekâyı ölçebilmek amacıyla yetişkinler ve gençler için ayrı şekilde düzenlenmiş olan bir duygusal zekâ envanterleri geliştirmiştir (Süslü, 2018).

Bar-On oluşturduğu bu modelin beş boyutu içerdiğini öne sürmüştür ve bu boyutları aşağıda şıklarda sıralamıştır (Pfeiffer, 2001; Çakar ve Arbak, 2004; Altunbaş, 2018; Süslü, 2018; Ulu, 2019):

- Kişisel beceriler: Bireyin hem kendi hem de diğer kişilerin duygularını anlayabilme ve bu duyguları ifade etmeyi içermektedir. Kişisel becerilerin alt boyutları ise;
 - Duygusal benlik bilinci,
 - Özgüven,
 - Kendine saygı,
 - Kendini gerçekleştirme ve
 - Bağımsızlık şeklinde sıralanmaktadır.
- Kişiler arası beceriler: Bireyin diğer kişilerle ilişki kurması ve bu ilişkileri sürdürebilmek için, diğer kişilerin duygularını anlama gibi unsurları içermektedir. Kişiler arası becerinin alt boyutları ise;
 - Empati,
 - Kişiler arası ilişkiler ve
 - Sosyal sorumluluk şeklinde sıralanmaktadır.
- Uyum sağlayabilirlik: sorunların çözümünde ve bireyin duygularını dışsal ipuçlarına tepkide bulunurken duygularını doğru şekilde değerlendirmeyi içermektedir. Alt boyutları ise,
 - Sorun çözme,
 - Gerçeklik ölçüsü ve

- Esneklik şeklinde sıralanmaktadır.
- Stres yönetimi: Bireyin duygularını kontrol altında tutarak, karşı karşıya kalabilecek stresli durumlarla ve olaylarla baş edebilmeyi içermektedir. Alt boyutlar ise;
 - Stres yönetimi ve
 - Dürtü kontrolü şeklinde sıralanmaktadır.
- Genel ruh sağlığı: Bireyin hem kendisine hem de diğer kişilere karşı pozitif, iyimser ve memnuniyet verici hisleri içermektedir. Alt boyutları ise;
 - Pozitif olmak,
 - Mutluluk ve
 - İyimserlik şeklinde sıralanmaktadır.

2.2.4.4. Cooper-Sawaf duygusal zekâ modeli

Cooper ve Sawaf (1997), bireylerin duygusal zekâ yeteneğinin geliştirilebilmesi amacıyla bir çalışma planından söz etmektedirler. Bu plan, duygusal zekâyı psikolojik analiz ve felsefe alanından çıkarmaktadır. Plan doğrudan bilime götüren ve uygulamaya sokan “Dört Köşe Taşı Model” olarak da adlandırılmaktadır. Cooper ve Sawaf, aynı zamanda dört köşe taşı olarak nitelendirdiği duygusal zekâ boyutlarını aşağıdaki şıklarda açıklamıştır (Davis, 2004; Yayıncı, 2006; Süslü, 2018):

- Duyguları öğrenmek: Duyguların öğrenilebilmesi amacıyla, bireyde duygusal bilgilere ulaşarak, bireydeki duygusal birikimi sağlamayı içermektedir. Alt boyutları ise;
 - Duygusal açıdan dürüstlük,
 - Duygusal enerji,
 - Duygusal geribildirim (feedback) ve
 - Pratik sezgi şeklinde sıralanmaktadır.

- Duygusal direnç: Bireylerin duygusal direncini geliştirerek, duyguların tanınabilmesini içermektedir. Aleniyeti ve diğer bireylerle geçinebilmeyi içermektedir. Duygusal direncin alt boyutları ise;
 - Bireysel özerklik,
 - Güven,
 - Yapıcı hoşnutsuzluk,
 - Esneklik ve
 - Yenilenebilme şeklinde sıralanmaktadır.
- Duygusal derinlik: Bireyin duygusal bakımdan derinlemesine ele alınmasını ve bu derinliğin bireyin karakteristik özellikleri oluşurken, kapasitesini, bütünlüğünü ve amacının gelişimine katkı sağlayan bir özellik ele alınmaktadır. Duygusal derinliğin alt boyutları ise,
 - Bireysel amaç,
 - Bireysel potansiyel,
 - Bireysel adanmışlık ve
 - Dürüstlük şeklinde sıralanmaktadır.
 -
- Duygusal simya: Bireyin karşılaştacağı fırsatları hissetmek ve geleceği oluşturmak; öngörü yeniliği, duruma göre değişimi ve akıcı zekâyı da kapsayan bir karışım simya üretmeyi içermektedir. Bireylerin yaratıcılık kapasitesini arttırabilecek türdeki özelliklere yoğunlaşmaktadır. Duygusal simyanın alt boyutları ise,
 - Sezgilerin akışkanlığı,
 - Düşünsel zaman değişimi,
 - Fırsatı öngörebilmek,
 - Geleceği oluşturmak şeklinde sıralanmaktadır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın modelinden, çalışma grubundan, veri toplama araçlarından ve katılımcılardan elde edilen analizlerle ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, Kastamonu ilinde farklı okullarda görevli olan 4228 öğretmenden 302 öğretmene yönelik yapılan bir araştırmadır. Araştırmanın amacı ve problemleri de gözönünde bulundurulduğunda nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışma tercih edilmiştir. Özetle bu araştırma, nicel-ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışma niteliğindedir. Bilimsel araştırma yöntemlerinden biri olan tarama modelini Karasar (2012) farklı türden varlıkları, çeşitli kurumları, nesneleri, olayları ya da grupları geçmişte veya günümüzde, değiştirmeden, herhangi bir şekilde tahrif etmeden, var olduğu gibi açıklamak için kullanılan yöntemlerden biri olduğunu belirtmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Kastamonu ilinde eğitim kurumlarında, farklı branşlarla görevli olan 302 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmacının görevli olduğu ilin de Kastamonu olmasından dolayı, katılımcılardan elde edilecek verilere daha kolay ve hızlı ulaşılması amaçlanmıştır. Katılımcılarla ilgili demografik veriler aşağıdaki Tablo 3.1’de görülmektedir.

Tablo 3.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik verileri

Demografik Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	189	62,6
	Erkek	113	37,4
Toplam		302	100,0
Yaş	22-30 Yaş Arası	58	19,2
	31-40 Yaş Arası	153	50,7

Tablo 3.1. devamı

	41-50 Yaş Arası	76	25,2
	51 ve Üzeri	15	5,0
	Toplam	302	100,0
Öğrenim Durumu	Önlisans	1	0,3
	Lisans	263	87,1
	Yüksek Lisans	36	11,9
	Doktora	2	0,7
	Toplam	302	100,0
Okulda Görev Süresi	1-5 Yıl Arası	117	38,7
	6-10 Yıl Arası	154	51,0
	11-20 Yıl Arası	26	8,6
	21 Yıl ve Üzeri	5	1,7
	Toplam	302	100,0
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl Arası	61	20,2
	6-10 Yıl Arası	131	43,4
	11-20 Yıl Arası	90	29,8
	21 Yıl ve Üzeri	20	6,6
	Toplam	302	100,0

Yukarıdaki Tablo 2.1’de araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin tanıtıcı özellikleri yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 189’u (% 62,6) kadın öğretmen, 113’ü (% 37,4) ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Yaş aralığı incelendiğinde, 22-30 yaş arası öğretmen sayısı 58 (% 19,2), 31-40 yaş arası öğretmen sayısı 153 (% 50,7), 41-50 yaş arası öğretmen sayısı 76 (% 25,2) ve 51 yaş ve üzeri öğretmen sayısının ise 15 (% 5,0) olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin öğrenim durumu incelendiğinde, büyük bir kısmının lisans mezunu olduğu görülmektedir. Öğrenim durumunun katılımcılara göre dağılımında ön lisans mezunu katılımcı sayısı 1 (% 0,3), lisans mezunu 263 (% 87,1), yüksek lisans mezunu 36 (% 11,9) ve doktora mezunu ise, 2 (% 0,7) olduğu tespit edilmiştir. Okuldaki görev süresi incelendiğinde, katılımcıların 1-5 yıl arası görev süresi olan 117 kişi (% 38,7), 6-10 yıl arası 154 kişi (% 51,0), 11-20 yıl arası 26 kişi (% 8,6) ve 21 yıl ve üzeri ise, 5 kişi (% 1,7) olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem dağılımı incelendiğinde, 1-5 yıl arası 61 kişi (% 20,2), 6-10 yıl arası 131 kişi (% 43,4), 11-20 yıl arası 90 kişi (% 29,8) ve 21 yıl ve üzeri ise, 20 kişi (% 6,6) olduğu

saptanmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin branşlara göre dağılımı aşağıdaki Tablo 3.2’de görülmektedir.

Tablo 3.2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlara göre dağılımı

BRANŞ	N	%
Sınıf Öğretmeni	23	7,6
İlköğretim Matematik	35	11,6
Lise Matematik	19	6,3
Okulöncesi	13	4,3
Türkçe	25	8,3
Bilgisayar	4	1,3
Adalet	3	1,0
Beden Eğitimi	12	4,0
İngilizce	25	8,3
Kimya	11	3,6
Türk Dili ve Edebiyat	15	5,0
Coğrafya	16	5,3
Din Kültürü	13	4,3
Fizik	14	4,6
Sosyal Bilgiler	9	3,0
Bilgisayar	11	3,6
Biyoloji	14	4,6
Almanca	3	1,0
Tarih	12	4,0
Felsefe	8	2,6
Rehberlik	7	2,3
Fen Teknoloji	5	1,7
Resim	5	1,7
Toplam	302	100,0

Katılımcıların branşlarına göre dağılımları incelendiğinde, en fazla ilköğretim matematik öğretmeni olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim öğretmeni katılımcı sayısı 35 (% 11,6), en az katılımcı ise 3 kişi (% 1,0) ile adalet öğretmenleri olduğu saptanmıştır. Katılımcıların branşlara göre dağılımlarında birbirine yakınlık olduğu saptanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulda görev süresi ve branş bilgilerini içeren kişisel bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin duygusal zekâlarına ilişkin verileri elde etmek amacıyla Duygusal Zekâ ve Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden yararlanılmıştır. Aşağıdaki başlıklarda her iki ölçek ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.3.1. İş Doyum Ölçeği

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmek amacıyla, araştırmacıya ait geçerlilik ve güvenirliği testi ile birlikte “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ölçeğinden yararlanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, England, David ve Lofguist (1967’den aktaran Kayapınar, 2007) tarafından bireylerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacı ile geliştirilmiştir. aycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, Cronbach Alpha değeri 0,77 olarak bulunmuştur (Baycan, 1985).

Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği sonraki yıllarda Gökçora ve Gökçora tarafından revize edilmiş ve Özdayı (1990) tarafından yapılan araştırmada 1134 kişiye uygulanmış ve güvenirlik değeri .86 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre; İş Doyum Ölçeği güvenilirliği yüksek bir ölçme aracıdır (Şanlı 2006, Akdoğan 2007).

Ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, toplam puan verdiği gibi, içsel doyum ve dışsal doyum olarak iki alt boyutu bulunmaktadır. Boyutlar İçsel doyum ve dışsal doyum olarak iki grupta incelenmiştir. İçsel doyum işin özünü oluşturur; yapılan işin ilgi ve yeteneklere uygun olması, yaratıcılığa olanak vermesi gibi faktörleri kapsar. Dışsal doyum çalışma ortamı, iş arkadaşları, yönetim ve ücret gibi faktörlerden oluşur. Her bir soru bireyin memnun olma derecelerini ölçmektedir. Bunlar “hiç memnun değilim”, “memnun değilim”, “memnunum”, “oldukça memnunum”, “çok memnunum” şeklinde olup sırasıyla 1,2,3,4,5 olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı. 90 olarak bulunmuştur (Yıldırım, 1996). Bu

araştırmada ölçeğin Cronbach alfa değerleri ölçeğin toplamı için 0.87 olarak bulunmuştur.

Cronbach's Alpha Güvenirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Toplam İfade Sayısı
,874	,874	20

3.3.2. Duygusal Zekâ Ölçeği

Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği, Schutte ve diğerleri (1998) tarafından geliştirilmiştir. Austin, Saklofske, Huang ve McKenney (2004) tarafından 41 madde halinde yeniden düzenlenmiştir. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği, Tatar, Tok ve Saltukoğlu tarafından (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan bir ölçektir. Ölçek 5 basamaklı Likert tipi bir ölçektir. Duygusal zeka ölçeğinin maddeleri; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, orta düzeyde katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum beşli likert ölçeğine uygun bir şekilde düzenlenmiştir.

Ölçekte Duyguların Kullanımı, Duyguların Değerlendirilmesi ve İyimserlik/Ruh Halinin Düzenlenmesi olmak üzere üç alt faktör vardır. Ölçeğin puan aralığı 41 ile 205'tir. Ölçeğin Türkçe formunun açıklayıcı faktör analiz sonucu incelendiğinde üç faktörün varyansı açıklama yüzdesinin % 32.14 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada ölçeğin üç faktörünün iç tutarlılık katsayılarının .75, .39 ve .76 olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach-Alpha iki yarım test güvenilirlikleri, birinci ve ikinci yarı için sırasıyla .69 ve .71 olarak saptanmıştır. Alt faktörlerde Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayıları birinci ve ikinci yarı için sırasıyla Duyguların Kullanımı faktörü için .15 ve .17; Duyguların Değerlendirilmesi faktörü için .66 ve .54'tür. Ancak İyimserlik/Ruh Halinin Düzenlenmesi faktörünün birinci ve ikinci yarı için Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayılarının .72 ve .43 olduğu saptanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ölçek toplam puanı için sırasıyla .49 ve .56'dır. Alt faktörlerin test-tekrar test güvenilirlik katsayıları sırasıyla İyimserlik/Ruh Halinin Düzenlenmesi faktörü için .44 ve .52; Duyguların Kullanımı faktörü için .49 ve .37 ve Duyguların Değerlendirilmesi faktörü için de .43 ve .41 olarak belirlenmiştir.

Faktörlerin ve genel toplam puanın test-tekrar test güvenilirlik katsayılarının birbirleri ile uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Bu oranlar duygusal zeka ölçeğinin hem güvenilirlik hem de geçerlilik bakımından elverişli bir ölçek olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach alfa değerleri ölçeğin toplamı için 0.77 olarak bulunmuştur.

Cronbach's Alpha Güvenirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Standardize edilmiş Cronbach's Alpha	Toplam İfade Sayısı
,744	,769	41

3.4. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanılması önceden güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği aracılığıyla her bir katılımcıyla gönüllülük esasına dayanarak ilgili yerlerde gereken izinlerin alınmasının ardından gerçekleştirilmiştir. Kastamonu il ve ilçelerinde görevli öğretmenlerin katılımıyla veriler toplanmıştır. 350 adet dağıtılan anket formlarında, 302 tanesi tutarlı adedi cevaplanarak geri dönüş yapmıştır. Hem duygusal zekâ, hem de iş doyumuna ilişkin düzeyi belirlemek amacıyla da 5’li likert ölçeğinden yararlanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22 programı yardımıyla analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Öğretmenlerin demografik dağılımlarını tespit etmek amacıyla için yüzde (%) ve frekans (F) analizi, çoklu grup karşılaştırmaları açısından da $p < .05$ anlamlılık düzeyi için ANOVA, ikili karşılaştırmalar için t-testi ve duygusal zekâ ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla de pearson korelasyon katsayıları incelenmiş ve Regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4.1. devamı

4. Toplumda saygın bir kişi şansını bana vermesi bakımından	17	5,6	40	13,2	106	35,1	84	27,8	54	17,9
5. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	20	6,6	65	21,5	125	41,4	60	19,9	32	10,6
6. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	27	8,9	61	20,2	120	39,7	63	20,9	31	10,3
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	20	6,6	33	10,9	109	36,1	75	24,8	65	21,5
8. Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	13	4,3	35	11,6	99	32,8	82	27,2	73	24,2
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından	15	5,0	30	9,9	79	26,2	87	28,8	91	30,1
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	12	4,0	33	10,9	111	36,8	80	26,5	66	21,9
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	12	4,0	43	14,2	88	29,1	93	30,8	66	21,9
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	17	5,6	56	18,5	103	34,1	83	27,5	43	14,2
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	33	10,9	62	20,5	101	33,4	80	26,5	26	8,6
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	30	9,9	64	21,2	110	36,4	61	20,2	37	12,3
15. Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından	23	7,6	51	16,9	96	31,8	81	26,8	51	16,9

Tablo 4.1. devamı

16. Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	16	5,3	38	12,6	97	32,1	80	26,5	71	23,5
17. Çalışma şartları bakımından	18	6,0	42	13,9	106	35,1	89	29,5	47	15,6
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	13	4,3	50	16,6	97	32,1	93	30,8	49	16,2
19. Yaptığım iyi bir karşılığında takdir edilmem bakımından	13	4,3	31	10,3	110	36,4	93	30,8	55	18,2
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	14	4,6	32	10,6	77	25,5	76	25,2	103	34,1

Yukarıdaki Tablo 4.1’de katılımcıların anketteki iş doyumu düzeyi ile ilgili ifadelerle 5’li likert ölçeği yardımıyla vermiş oldukları cevaplar yer almaktadır. İlk soruda katılımcılara yöneltilen “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” ifadesine katılımcılardan 36 kişi (%11,9) işimden hiç memnun değilim, 56 kişi (%18,5) işimden memnun değilim, 94 kişi (%31,1) işimden memnunum, 60 kişi (%19,9) işimden oldukça memnunum, 56 kişi (%18,5) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

İkinci soruda katılımcılara yöneltilen “Tek başıma çalışma olanağımın olmasından” ifadesine katılımcılardan 24 kişi (%7,9) işimden hiç memnun değilim, 43 kişi (%14,2) işimden memnun değilim, 100 kişi (%33,1) işimden memnunum, 103 kişi (%34,1) işimden oldukça memnunum, 32 kişi (%10,6) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Üçüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından” ifadesine katılımcılardan 18 kişi (%6,0) işimden hiç memnun değilim, 39 kişi (%12,9) işimden memnun değilim, 100 kişi (%33,1) işimden memnunum, 88 kişi (%29,1) işimden oldukça memnunum, 57 kişi (%18,9) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Dördüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Toplumda saygın bir kişi şansını bana vermesi bakımından” ifadesine katılımcılardan 17 kişi (%5,6) işimden hiç memnun değilim, 40 kişi (%13,2) işimden memnun değilim, 106 kişi (%35,1) işimden memnunum, 84 kişi (%27,8) işimden oldukça memnunum, 54 kişi (%17,9) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Beşinci soruda katılımcılara yöneltilen “Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından” ifadesine katılımcılardan 20 kişi (%6,6) işimden hiç memnun değilim, 65 kişi (%21,5) işimden memnun değilim, 125 kişi (%41,4) işimden memnunum, 60 kişi (%19,9) işimden oldukça memnunum, 32 kişi (%10,6) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Altıncı soruda katılımcılara yöneltilen “Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından” ifadesine katılımcılardan 27 kişi (%8,9) işimden hiç memnun değilim, 61 kişi (%20,2) işimden memnun değilim, 120 kişi (%39,7) işimden memnunum, 63 kişi (%20,9) işimden oldukça memnunum, 31 kişi (%10,3) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yedinci soruda katılımcılara yöneltilen “Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından” ifadesine katılımcılardan 20 kişi (%6,6) işimden hiç memnun değilim, 33 kişi (%10,9) işimden memnun değilim, 109 kişi (%36,1) işimden memnunum, 75 kişi (%24,8) işimden oldukça memnunum, 65 kişi (%21,5) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Sekizinci soruda katılımcılara yöneltilen “Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından” ifadesine katılımcılardan 13 kişi (%4,3) işimden hiç memnun değilim, 35 kişi (%11,6) işimden memnun değilim, 99 kişi (%32,8) işimden memnunum, 82 kişi (%27,2) işimden oldukça memnunum, 73 kişi (%24,2) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Dokuzuncu soruda katılımcılara yöneltilen “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından” ifadesine katılımcılardan 15 kişi (%5,0) işimden hiç memnun değilim, 30 kişi (%9,9) işimden memnun değilim, 79 kişi (%26,2) işimden memnunum, 87 kişi (%28,8) işimden oldukça memnunum, 91 kişi (%30,1) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onuncu soruda katılımcılara yöneltilen “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından” ifadesine katılımcılardan 12 kişi (%4,0) işimden hiç memnun değilim, 33 kişi (%10,9) işimden memnun değilim, 111 kişi (%36,8) işimden memnunum, 80 kişi (%26,5) işimden oldukça memnunum, 66 kişi (%21,9) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onbirinci soruda katılımcılara yöneltilen “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından” ifadesine katılımcılardan 12 kişi (%4,0) işimden hiç memnun değilim, 43 kişi (%14,2) işimden memnun değilim, 88 kişi (%29,1) işimden memnunum, 93 kişi (%30,8) işimden oldukça memnunum, 66 kişi (%21,9) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onikinci soruda katılımcılara yöneltilen “İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından” ifadesine katılımcılardan 17 kişi (%5,6) işimden hiç memnun değilim, 56 kişi (%18,5) işimden memnun değilim, 103 kişi (%34,1) işimden memnunum, 82 kişi (%27,5) işimden oldukça memnunum, 43 kişi (%14,2) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onüçüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ifadesine katılımcılardan 33 kişi (%10,9) işimden hiç memnun değilim, 62 kişi (%20,5) işimden memnun değilim, 101 kişi (%33,4) işimden memnunum, 80 kişi (%26,5) işimden oldukça memnunum, 26 kişi (%8,6) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Ondördüncü soruda katılımcılara yöneltilen “İş içinde terfi olanağının olması bakımından” ifadesine katılımcılardan 30 kişi (%9,9) işimden hiç memnun değilim, 64 kişi (%21,2) işimden memnun değilim, 110 kişi (%36,4) işimden memnunum, 61 kişi (%20,2) işimden oldukça memnunum, 37 kişi (%12,3) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onbeşinci soruda katılımcılara yöneltilen “Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından” ifadesine katılımcılardan 23 kişi (%7,6) işimden hiç memnun değilim, 51 kişi (%16,9) işimden memnun değilim, 96 kişi (%31,8) işimden

memnunum, 81 kişi (%26,8) işimden oldukça memnunum, 51 kişi (%16,9) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onaltıncı soruda katılımcılara yöneltilen “Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” ifadesine katılımcılardan 16 kişi (%5,3) işimden hiç memnun değilim, 38 kişi (%12,6) işimden memnun değilim, 97 kişi (%32,1) işimden memnunum, 80 kişi (%26,5) işimden oldukça memnunum, 71 kişi (%23,5) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onyedinci soruda katılımcılara yöneltilen “Çalışma şartları bakımından” ifadesine katılımcılardan 18 kişi (%6,0) işimden hiç memnun değilim, 106 kişi (%35,1) işimden memnun değilim, 89 kişi (%29,5) işimden memnunum, 47 kişi (%15,6) işimden oldukça memnunum, 56 kişi (%18,5) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onsekizinci soruda katılımcılara yöneltilen “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından” ifadesine katılımcılardan 13 kişi (%4,3) işimden hiç memnun değilim, 50 kişi (%16,6) işimden memnun değilim, 97 kişi (%32,1) işimden memnunum, 93 kişi (%30,8) işimden oldukça memnunum, 49 kişi (%16,2) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Ondokuzuncu soruda katılımcılara yöneltilen “Yaptığım iyi bir karşılığında takdir edilmem bakımından” ifadesine katılımcılardan 13 kişi (%4,3) işimden hiç memnun değilim, 31 kişi (%10,3) işimden memnun değilim, 110 kişi (%36,4) işimden memnunum, 93 kişi (%30,8) işimden oldukça memnunum, 55 kişi (%18,2) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirminci soruda katılımcılara yöneltilen “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ifadesine katılımcılardan 14 kişi (%4,6) işimden hiç memnun değilim, 32 kişi (%10,6) işimden memnun değilim, 77 kişi (%25,5) işimden memnunum, 76 kişi (%25,2) işimden oldukça memnunum, 103 kişi (%34,1) ise, işimden çok memnunum şeklinde yanıtlamışlardır.

Tablo 4.2. devamı

7. Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden	11	3,6	41	13,6	112	37,1	93	30,8	44	14,6
8. Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.	41	13,6	80	26,5	86	28,5	65	21,5	30	9,9
9. Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.	26	8,6	46	15,2	94	31,1	93	30,8	43	14,2
10. Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.	54	17,9	76	25,2	85	28,1	59	19,5	28	9,3
11. Hissettiğim duyguların farkında olurum.	25	8,3	37	12,3	73	24,2	104	34,4	63	20,9
12. Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.	45	14,9	79	26,2	79	26,2	70	23,2	29	9,6
13. Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.	26	8,6	60	19,9	109	36,1	73	24,2	34	11,3
14. Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.	21	7,0	56	18,5	95	31,5	87	28,8	43	14,2
15. Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.	20	6,6	47	15,6	85	28,1	101	33,4	49	16,2
16. Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim.	17	5,6	34	11,3	89	29,5	101	33,4	60	19,9
17. Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.	52	17,2	83	27,5	76	25,2	54	17,9	37	12,3

Tablo 4.2. devamı

18. Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.	18	6,0	44	14,6	85	28,1	104	34,4	51	16,9
19. Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.	23	7,6	32	10,6	69	22,8	111	36,8	67	22,2
20. Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.	41	13,6	76	25,2	85	28,1	71	23,5	29	9,6
21. Ruh halim iyiye sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.	16	5,3	45	14,9	73	24,2	100	33,1	68	22,5
22. İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.	44	14,6	87	28,8	103	34,1	44	14,6	24	7,9
23. Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırmaz.	40	13,2	71	23,5	111	36,8	55	18,2	25	8,3
24. Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.	43	14,2	96	31,8	86	28,5	42	13,9	35	11,6
25. Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.	64	21,2	79	26,2	70	23,2	54	17,9	35	11,6
26. Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.	43	14,2	69	22,8	95	31,5	65	21,5	30	9,9
27. Hissettiğim duyguların farkındayım.	21	7,0	33	10,9	79	26,2	104	34,4	65	21,5
28. İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.	49	16,2	82	27,2	76	25,2	48	15,9	47	15,6

Tablo 4.2. devamı

29. Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.	12	4,0	35	11,6	75	24,8	103	34,1	77	25,5
30. İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.	10	3,3	29	9,6	79	26,2	111	36,8	73	24,2
31. Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesaj larm farkına varırım.	10	3,3	34	11,3	87	28,8	101	33,4	70	23,2
32. Bir kişi bana hayatındaki önemli bir olaydan bahsettiğinde ben de aynısını yaşamış gibi	17	5,6	62	20,5	106	35,1	76	25,2	41	13,6
33. Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir.	22	7,3	50	16,6	106	35,1	82	27,2	42	13,9
34. Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.	42	13,9	85	28,1	95	31,5	52	17,2	28	9,3
35. Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım.	46	15,2	81	26,8	92	30,5	55	18,2	28	9,3
36. Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.	23	7,6	55	18,2	121	40,1	72	23,8	31	10,3
37. İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.	15	5,0	37	12,3	79	26,2	105	34,8	66	21,9

Tablo 4.2. devamı

38. İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.	14	4,6	53	17,5	84	27,8	96	31,8	55	18,2
39. Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.	49	16,2	86	28,5	97	32,1	47	15,6	23	7,6
40. İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.	46	15,2	106	35,1	75	24,8	47	15,6	28	9,3
41. Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.	74	24,5	68	22,5	76	25,2	39	12,9	45	14,9

Yukarıdaki Tablo 4.2’de katılımcıların anketteki duygusal zekâ ile ilgili ifadelere 5’li likert ölçeği yardımıyla vermiş oldukları cevaplar yer almaktadır. İlk soruda katılımcılara yöneltilen “Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman paylaşacağımı bilirim” ifadesine katılımcılardan 30 kişi (%9,9) kesinlikle katılmıyorum, 40 kişi (%13,2) katılmıyorum, 59 kişi (%19,5) orta düzeyde katılıyorum, 84 kişi (%27,8) katılıyorum, 89 kişi (%29,5) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır. İkinci soruda katılımcılara yöneltilen “Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim” ifadesine katılımcılardan 13 kişi (%4,3) kesinlikle katılmıyorum, 25 kişi (%8,3) katılmıyorum, 82 kişi (%27,2) orta düzeyde katılıyorum, 126 kişi (%41,7) katılıyorum, 56 kişi (%18,5) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Üçüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm” ifadesine katılımcılardan 38 kişi (%12,6) kesinlikle katılmıyorum, 80 kişi (%27,5) katılmıyorum, 87 kişi (%28,8) orta düzeyde katılıyorum, 65 kişi (%21,5) katılıyorum, 29 kişi (%9,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Dördüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem” ifadesine katılımcılardan 35 kişi (%11,6) kesinlikle katılmıyorum, 78 kişi (%25,8) katılmıyorum, 83 kişi (%27,5) orta düzeyde katılıyorum, 73 kişi (%24,2) katılıyorum, 33 kişi (%10,9) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Beşinci soruda katılımcılara yöneltilen “Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler” ifadesine katılımcılardan 23 kişi (%7,6) kesinlikle katılmıyorum, 31 kişi (%10,3) katılmıyorum, 80 kişi (%26,5) orta düzeyde katılıyorum, 109 kişi (%36,1) katılıyorum, 59 kişi (%19,5) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Altıncı soruda katılımcılara yöneltilen “Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım” ifadesine katılımcılardan 46 kişi (%15,2) kesinlikle katılmıyorum, 102 kişi (%33,8) katılmıyorum, 76 kişi (%25,2) orta düzeyde katılıyorum, 40 kişi (%13,2) katılıyorum, 38 kişi (%12,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yedinci soruda katılımcılara yöneltilen “Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı” ifadesine katılımcılardan 11 kişi (%3,6) kesinlikle katılmıyorum, 41 kişi (%13,6) katılmıyorum, 112 kişi (%37,1) orta düzeyde katılıyorum, 93 kişi (%30,8) katılıyorum, 44 kişi (%14,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Sekizinci soruda katılımcılara yöneltilen “Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam” ifadesine katılımcılardan 41 kişi (%13,6) kesinlikle katılmıyorum, 80 kişi (%26,5) katılmıyorum, 86 kişi (%28,5) orta düzeyde katılıyorum, 65 kişi (%21,5) katılıyorum, 30 kişi (%9,9) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Dokuzuncu soruda katılımcılara yöneltilen “Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm” ifadesine katılımcılardan 26 kişi (%8,6) kesinlikle katılmıyorum, 46 kişi (%15,2) katılmıyorum, 94 kişi (%31,1) orta düzeyde katılıyorum, 93 kişi (%30,8) katılıyorum, 43 kişi (%14,2) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onuncu soruda katılımcılara yöneltilen “Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur” ifadesine katılımcılardan 54 kişi (%17,9) kesinlikle katılmıyorum, 76 kişi (%25,2) katılmıyorum, 85 kişi (%28,1) orta düzeyde katılıyorum, 59 kişi (%19,5) katılıyorum, 28 kişi (%9,3) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onbirinci soruda katılımcılara yöneltilen “Hissettiğim duyguların farkında olurum” ifadesine katılımcılardan 25 kişi (%8,3) kesinlikle katılmıyorum, 37 kişi (%12,3) katılmıyorum, 73 kişi (%24,2) orta düzeyde katılıyorum, 104 kişi (%34,4) katılıyorum, 63 kişi (%20,9) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onikinci soruda katılımcılara yöneltilen “Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem” ifadesine katılımcılardan 45 kişi (%14,9) kesinlikle katılmıyorum, 79 kişi (%26,2) katılmıyorum, 79 kişi (%26,2) orta düzeyde katılıyorum, 70 kişi (%23,2) katılıyorum, 29 kişi (%9,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onüçüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım” ifadesine katılımcılardan 26 kişi (%8,6) kesinlikle katılmıyorum, 60 kişi (%19,9) katılmıyorum, 109 kişi (%36,1) orta düzeyde katılıyorum, 73 kişi (%24,2) katılıyorum, 34 kişi (%11,3) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Ondördüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim” ifadesine katılımcılardan 21 kişi (%7,0) kesinlikle katılmıyorum, 56 kişi (%18,5) katılmıyorum, 95 kişi (%31,5) orta düzeyde katılıyorum, 87 kişi (%28,8) katılıyorum, 43 kişi (%14,2) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onbeşinci soruda katılımcılara yöneltilen “Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim” ifadesine katılımcılardan 20 kişi (%6,6) kesinlikle katılmıyorum, 47 kişi (%15,6) katılmıyorum, 85 kişi (%28,1) orta düzeyde katılıyorum, 101 kişi (%33,4) katılıyorum, 49 kişi (%16,2) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onaltıncı soruda katılımcılara yöneltilen “Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim” ifadesine katılımcılardan 17 kişi (%5,6) kesinlikle katılmıyorum, 34 kişi (%11,3) katılmıyorum, 89 kişi (%29,5) orta düzeyde katılıyorum, 101 kişi (%33,4) katılıyorum, 60 kişi (%19,9) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onyedinci soruda katılımcılara yöneltilen “Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım” ifadesine katılımcılardan 52 kişi (%17,2) kesinlikle katılmıyorum, 83 kişi (%27,5) katılmıyorum, 76 kişi (%25,2) orta düzeyde katılıyorum, 54 kişi (%17,9) katılıyorum, 37 kişi (%12,3) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Onsekizinci soruda katılımcılara yöneltilen “Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım” ifadesine katılımcılardan 18 kişi (%6,0) kesinlikle katılmıyorum, 44 kişi (%14,6) katılmıyorum, 85 kişi (%28,1) orta düzeyde katılıyorum, 104 kişi (%34,4) katılıyorum, 51 kişi (%16,59) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Ondokuzuncu soruda katılımcılara yöneltilen “Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım” ifadesine katılımcılardan 23 kişi (%7,6) kesinlikle katılmıyorum, 32 kişi (%10,6) katılmıyorum, 69 kişi (%22,8) orta düzeyde katılıyorum, 111 kişi (%36,8) katılıyorum, 67 kişi (%22,2) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirminci soruda katılımcılara yöneltilen “Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem” ifadesine katılımcılardan 41 kişi (%13,6) kesinlikle katılmıyorum, 76 kişi (%25,2) katılmıyorum, 85 kişi (%28,1) orta düzeyde katılıyorum, 71 kişi (%23,5) katılıyorum, 29 kişi (%9,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmibirinci soruda katılımcılara yöneltilen “Ruh halim iyiiken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır” ifadesine katılımcılardan 16 kişi (%5,3) kesinlikle katılmıyorum, 45 kişi (%14,9) katılmıyorum, 73 kişi (%24,2) orta düzeyde katılıyorum, 100 kişi (%33,1) katılıyorum, 68 kişi (%22,5) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmiikinci soruda katılımcılara yöneltilen “İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam” ifadesine katılımcılardan 44 kişi (%14,6) kesinlikle katılmıyorum, 87 kişi (%28,8) katılmıyorum, 103 kişi (%34,1) orta düzeyde katılıyorum, 44 kişi (%14,6) katılıyorum, 24 kişi (%7,9) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmiüçüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırmaz” ifadesine katılımcılardan 40 kişi (%13,2) kesinlikle katılmıyorum, 71 kişi (%23,5) katılmıyorum, 111 kişi (%36,8) orta düzeyde katılıyorum, 55 kişi (%18,2) katılıyorum, 25 kişi (%8,3) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmidördüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem” ifadesine katılımcılardan 43 kişi (%14,2) kesinlikle katılmıyorum, 96 kişi (%31,8) katılmıyorum, 86 kişi (%28,5) orta düzeyde katılıyorum, 42 kişi (%13,9) katılıyorum, 35 kişi (%11,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmibeşinci soruda katılımcılara yöneltilen “Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz” ifadesine katılımcılardan 64 kişi (%21,2) kesinlikle katılmıyorum, 79 kişi (%26,2) katılmıyorum, 70 kişi (%23,2) orta düzeyde katılıyorum, 54 kişi (%17,9) katılıyorum, 35 kişi (%11,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmialtıncı soruda katılımcılara yöneltilen “Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım” ifadesine katılımcılardan 43 kişi (%14,2) kesinlikle katılmıyorum, 69 kişi (%22,8) katılmıyorum, 95 kişi (%31,5) orta düzeyde katılıyorum, 65 kişi (%21,5) katılıyorum, 30 kişi (%9,9) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmiyedinci soruda katılımcılara yöneltilen “Hissettiğim duyguların farkındayım” ifadesine katılımcılardan 21 kişi (%7,0) kesinlikle katılmıyorum, 33 kişi (%10,9) katılmıyorum, 79 kişi (%26,2) orta düzeyde katılıyorum, 104 kişi (%34,4) katılıyorum, 65 kişi (%21,5) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmisekizinci soruda katılımcılara yöneltilen “İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler” ifadesine katılımcılardan 49 kişi (%16,2) kesinlikle katılmıyorum, 82 kişi (%27,2) katılmıyorum, 76 kişi (%25,2) orta düzeyde katılıyorum, 48 kişi (%15,9) katılıyorum, 47 kişi (%15,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Yirmidokuzuncu soruda katılımcılara yöneltilen “Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim” ifadesine katılımcılardan 12 kişi (%4,0) kesinlikle katılmıyorum, 35 kişi (%11,6) katılmıyorum, 75 kişi (%24,8) orta düzeyde katılıyorum, 103 kişi (%34,1) katılıyorum, 77 kişi (%25,5) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzuncu soruda katılımcılara yöneltilen “İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim” ifadesine katılımcılardan 10 kişi (%3,3) kesinlikle katılmıyorum, 29 kişi (%9,6) katılmıyorum, 79 kişi (%26,2) orta düzeyde katılıyorum, 111 kişi (%36,8) katılıyorum, 73 kişi (%24,2) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzbirinci soruda katılımcılara yöneltilen “Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım” ifadesine katılımcılardan 10 kişi (%3,3) kesinlikle katılmıyorum, 34 kişi (%11,3) katılmıyorum, 87 kişi (%28,8) orta düzeyde katılıyorum, 101 kişi (%33,4) katılıyorum, 70 kişi (%23,2) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzikinci soruda katılımcılara yöneltilen “Bir kişi bana hayatındaki önemli bir olaydan bahsettiğinde ben de aynısını yaşamış gibi olurum” ifadesine katılımcılardan 17 kişi (%5,6) kesinlikle katılmıyorum, 62 kişi (%20,5) katılmıyorum, 106 kişi (%35,1) orta düzeyde katılıyorum, 76 kişi (%25,2) katılıyorum, 41 kişi (%13,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzüçüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir” ifadesine katılımcılardan 22 kişi (%7,3) kesinlikle katılmıyorum, 50 kişi (%16,6) katılmıyorum, 106 kişi (%35,1) orta düzeyde katılıyorum, 82 kişi (%27,2) katılıyorum, 42 kişi (%13,59) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzdördüncü soruda katılımcılara yöneltilen “Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur” ifadesine katılımcılardan 42 kişi (%13,9) kesinlikle katılmıyorum, 85 kişi (%28,1) katılmıyorum, 95 kişi (%31,5) orta düzeyde katılıyorum, 52 kişi (%17,2) katılıyorum, 28 kişi (%9,3) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzbeşinci soruda katılımcılara yöneltilen “Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım” ifadesine katılımcılardan 46 kişi (%15,2) kesinlikle katılmıyorum, 81 kişi (%26,8) katılmıyorum, 92 kişi (%30,5) orta düzeyde katılıyorum, 55 kişi (%18,2) katılıyorum, 28 kişi (%9,3) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzaltıncı soruda katılımcılara yöneltilen “Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim” ifadesine katılımcılardan 23 kişi (%7,6) kesinlikle katılmıyorum, 55 kişi (%18,2) katılmıyorum, 121 kişi (%40,1) orta düzeyde katılıyorum, 72 kişi (%23,8) katılıyorum, 31 kişi (%10,3) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzyedinci soruda katılımcılara yöneltilen “İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım” ifadesine katılımcılardan 15 kişi (%5,0) kesinlikle katılmıyorum, 37 kişi (%12,3) katılmıyorum, 79 kişi (%26,2) orta düzeyde katılıyorum, 105 kişi (%34,8) katılıyorum, 66 kişi (%21,9) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzsekizinci soruda katılımcılara yöneltilen “İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor” ifadesine katılımcılardan 14 kişi (%4,6) kesinlikle katılmıyorum, 53 kişi (%17,5) katılmıyorum, 84 kişi (%27,8) orta düzeyde katılıyorum, 96 kişi (%31,8) katılıyorum, 55 kişi (%18,2) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Otuzdokuzuncu soruda katılımcılara yöneltilen “Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım” ifadesine katılımcılardan 49 kişi (%16,2) kesinlikle katılmıyorum, 86 kişi (%28,5) katılmıyorum, 97 kişi (%32,1) orta düzeyde

katılıyorum, 47 kişi (%15,6) katılıyorum, 23 kişi (%7,6) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Kırkinci soruda katılımcılara yöneltilen “İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur” ifadesine katılımcılardan 46 kişi (%15,2) kesinlikle katılmıyorum, 106 kişi (%35,1) katılmıyorum, 75 kişi (%24,8) orta düzeyde katılıyorum, 47 kişi (%15,6) katılıyorum, 28 kişi (%9,3) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

Kırkbirinci soruda katılımcılara yöneltilen “Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım” ifadesine katılımcılardan 74 kişi (%24,5) kesinlikle katılmıyorum, 68 kişi (%22,5) katılmıyorum, 76 kişi (%25,2) orta düzeyde katılıyorum, 39 kişi (%12,9) katılıyorum, 45 kişi (%14,9) ise, kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlamışlardır.

4.2. Araştırmadaki Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında birinci alt problem olan “Öğretmenlerin duygusal zekâları ne düzeydedir?” olarak belirlenen probleme yönelik bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin duygusal zekâlarına yönelik olarak aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile ilgili analizlere yer verilecektir. Öncelikle araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin genel duygusal zekâ düzeyleri ve duygusal zekânın alt boyutları ile ilgili olan bulgular aşağıdaki Tablo 4.3’te görülmektedir.

Tablo 4.3. Duygusal zekânın alt boyutlarına yönelik aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma ($\pm$) değerleri

	Maddeler	Madde Sayısı	$\bar{X}$	$\pm$
Ruh halinin düzenlenmesi	1, 2, 5, 7, 9, 11, 16, 18, 19, 21, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38	21	3,26	1,206
Duyguların değerlendirilmesi	3, 6, 8, 12, 17, 22, 24, 26, 28, 35, 39, 40, 41	13	2,79	1,210
Duyguların kullanımı	4, 10, 13, 14, 20, 23, 34	7	2,93	1,163

Yukarıdaki Tablo 4.3'te araştırmaya katılan 302 öğretmenden elde edilen veriler doğrultusunda, duygusal zekanın boyutları olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların kullanımı ve duyguların değerlendirilmesi ile ilgili aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma ($\pm$) değerleri yer almaktadır. Tablo 4.3'te elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin “ruh halinin düzenlenmesi” ortalaması yüksek ($\bar{X}=3,26 / \pm 1,206$); “duyguların değerlendirilmesi” ortalaması yeterli ($\bar{X}=2,79 / \pm 1,210$); “duyguların kullanımı” ortalaması yeterli ($\bar{X}=2,93 / \pm 1,163$) olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Araştırmadaki İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeyleri, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu ile ilgili olan bulgular aşağıdaki Tablo 4.4'te görülmektedir.

Tablo 4.4. İş doyumunu alt boyutlarına yönelik aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma ($\pm$) değerleri

	Maddeler	Madde Sayısı	$\bar{X}$	$\pm$
İçsel İş Doyumu	1, 3, 5, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 16, 19	11	3,31	1,024
Dışsal İş Doyumu	2, 4, 6, 9, 10, 12, 17, 18, 20	9	3,39	,916

Yukarıdaki Tablo 4.3'te araştırmaya katılan 302 öğretmenden elde edilen veriler doğrultusunda, iş tatmini boyutları olan içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu ile ilgili aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma ($\pm$) değerleri yer almaktadır. Tablo 4.4'te elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin “içsel iş doyumunu” ortalaması normalin üzerinde ($\bar{X}=3,31 / \pm 1,024$); “dışsal iş doyumunu” ortalamasının ise yüksek ($\bar{X}=3,39 / \pm 0,916$) olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Araştırmadaki Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve iş doyumuna dair ilişkinin tespiti açısından Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.5'te görülmektedir.

Tablo 4.5. Duygusal zekâ ile iş doyumunu ilişkisinin korelasyon analizi

Genel İş Doyumu		
Ruh halinin düzenlenmesi	Pearson Korelasyon Katsayısı	,202**
	P	,039
	N	302
Duyguların değerlendirilmesi	Pearson Korelasyon Katsayısı	,175**
	P	,029
	N	302
Duyguların kullanımı	Pearson Korelasyon Katsayısı	,119*
	P	,016
	N	302

*0,05 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

**0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.5'te duygusal zeka ile iş doyumunu ilişkisinin korelasyon analizi yer almaktadır. Duygusal zekânın alt boyutları olan ruh halinin düzenlenmesi ($r = ,202$ / $p = ,039$), duyguların değerlendirilmesi ($r = ,175$ / $p = ,029$) ve duyguların kullanımı ($r = ,119$ / $p = ,016$) ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişki söz konusu olduğundan araştırmanın üçüncü varsayımı kabul edilmiştir.

4.5. Araştırmadaki Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı ile ilgilidir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

İş Doyumu	Değişken	B	Std. Error	β	T	R	R ²	P	F
İçsel Doyum	Sabit	1,556	,265		5,862			,000*	
	Ruh halinin düzenlenmesi	,036	,030	,053	1,202			,053	
	Duyguların değerlendirilmesi	,022	,042	,031	,937	,37	,14	,089	10,668
	Duyguların kullanımı	,024	,029	,032	1,383			,096	
Dışsal Doyum	Sabit	1,611	,148		4,651			,000*	
	Ruh halinin düzenlenmesi	,025	,030	,078	,840			,090	
	Duyguların değerlendirilmesi	,029	,029	,224	1,014	,28	,11	,074	11,951
	Duyguların kullanımı	,024	,029	,101	1,098			,078	

p<0,001

İçsel Doyum

R= ,37

R² = ,14

F= 10,668

Dışsal Doyum

R= ,28

R² = ,11

F= 11,951

Yukarıdaki Tablo 4.6 incelendiğinde öğretmenlerin içsel doyum alt boyutunun yordanması ile ilgili yapılan çoklu regresyon analizinde, tüm duygusal zeka alt boyutlarının içsel doyum puanları ile anlamlı bir ilişki (R= ,37; R²= ,14) gösterdiği görülmektedir (F=10.668, p<0,001). Duygusal zekanın üç alt boyutu iş doyumundaki değişimin % 14'ünü açıklamaktadır. Duygusal zekânın ruh halinin düzenlenmesi boyutu (β = ,053) içsel doyumun oransal bakımdan başlıca yordayıcısı olduğu

saptanmıştır. Dışsal doyum ile ilgili yapılan regresyon analizinde, doyum puanları ile anlamlı bir ilişki ($R = ,28$; $R^2 = ,11$) olduğu saptanmıştır ($F = 11,951$; $p < 0,001$). Bu üç değişken iş doyumundaki değişimin % 11'ini açıklamaktadır. İçsel doyumda ruh halinin düzenlenmesi ($\beta = ,053$), dışsal doyumda ise duyguların kullanımı ($\beta = ,101$), başlıca yordayıcılar olduğu saptanmıştır.

4.6. Araştırmadaki Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve okulda görev süresi gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenecektir. Öncelikle araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için t- testi gerçekleştirilmiş ve testte elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.7'de görülmektedir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin iş doyum boyutlarının cinsiyete göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	$\pm$	t	p
İçsel İş Doyumu	Kadın	189	3,36	1,189	,463	,610
	Erkek	113	3,23	1,018		
	Toplam	302	3,29	1,103		
Dışsal İş Doyumu	Kadın	189	3,37	1,251	,524	,663
	Erkek	113	3,31	1,025		
	Toplam	302	3,34	1,138		

$p < .05$

Yukarıdaki Tablo 4.8'de öğretmenlerin iş doyum boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyum boyutlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları incelendiğinde, öncelikle içsel iş doyum boyutunda kadın katılımcıların ortalama $\bar{X} = 3,36$ / $\pm = 1,189$, erkek katılımcıların $\bar{X} = 3,23$ / $\pm = 1,018$, toplam

ortalama ise $\bar{X} = 3,29 / \pm = 1,103$ değerine sahiptir. Dışsal iş doyumu boyutunda ise kadın katılımcıların ortalama $\bar{X} = 3,37 / \pm = 1,251$, erkek katılımcıların $\bar{X} = 3,31 / \pm = 1,025$, toplam ortalama ise $\bar{X} = 3,34 / \pm = 1,138$ değerine sahiptir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.9’da görülmektedir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Yaş	N	$\bar{X}$	$\pm$	F	P
İçsel İş Doyumu	22-30 Yaş Arası	58	3,41	,965	1,365	,254
	31-40 Yaş Arası	153	3,09	1,114		
	41-50 Yaş Arası	76	3,01	1,089		
	51 ve Üzeri	15	3,33	1,097		
	Toplam	302	3,14	1,066		
Dışsal İş Doyumu	22-30 Yaş Arası	58	3,53	,985	1,417	,459
	31-40 Yaş Arası	153	3,21	1,124		
	41-50 Yaş Arası	76	3,05	1,213		
	51 ve Üzeri	15	3,53	1,104		
	Toplam	302	3,25	1,106		

p<.05

Yukarıdaki Tablo 4.8’de öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyumu boyutlarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Öncelikle içsel iş doyumu boyutunda 22-30 yaş arası katılımcılar $\bar{X} = 3,41 / \pm = 0,965$, 31-40 yaş arası katılımcılar $\bar{X} = 3,09 / \pm = 1,114$, 41-50 yaş arası katılımcılar $\bar{X} = 3,01 / \pm = 1,089$, 51 ve üzeri katılımcılar ise $\bar{X} = 3,33 / \pm = 1,097$ değerine sahiptir. İçsel iş doyumu boyutunun aritmetik ortalama değerlerinin oldukça yeterli olduğunu ve içsel iş doyumu katılımcı ortalaması değerlerinin $\bar{X} = 3,14 / \pm = 1,066$ olduğu tespit edilmiştir.

Dışsal iş doyumu boyutunda 22-30 yaş arası katılımcılar $\bar{X} = 3,53 / \pm = 0,985$, 31-40 yaş arası katılımcılar $\bar{X} = 3,21 / \pm = 1,124$, 41-50 yaş arası katılımcılar $\bar{X} = 3,05 / \pm = 1,213$, 51 ve üzeri katılımcılar ise $\bar{X} = 3,53 / \pm = 1,104$ değerine sahiptir. Dışsal iş doyumu boyutunun aritmetik ortalama değerlerinin oldukça yeterli olduğunu ve dışsal iş doyumu katılımcı ortalaması değerlerinin $\bar{X} = 3,25 / \pm = 1,106$ olduğu tespit edilmiştir ($p < .05$).

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin cinsiyet ve yaş değişkeninden sonra okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için t- testi gerçekleştirilmiş ve testte elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.9’da görülmektedir.

Tablo 4.9 Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları

	Yıl	N	$\bar{X}$	$\pm$	t	P
İçsel İş Doyumu	1-5 Yıl	117	3,31	1,013	,492	,622
	6-10 Yıl	154	3,60	1,128		
	11-20 Yıl	26	3,72	1,066		
	20 Yıl ve üzeri	5	3,80	1,108		
	Toplam	302	3,60	1,078		
Dışsal İş Doyumu	1-5 Yıl	117	2,90	,994	,546	,637
	6-10 Yıl	154	3,14	1,164		
	11-20 Yıl	26	3,29	1,208		
	20 Yıl ve üzeri	5	3,62	1,158		
	Toplam	302	3,23	1,131		

$P < .05$

Yukarıdaki Tablo 4.9’da öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyumu boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları incelendiğinde, içsel iş doyumu boyutunda 1-5 yıl arası okuldaki görev süresine sahip 117 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,31 / \pm = 1,013$ değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası okuldaki görev süresine sahip 154 katılımcı

ortalamasının $\bar{X} = 3,60 / \pm = 1,128$ değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası okuldaki görev süresine sahip 26 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,72 / \pm = 1,066$ değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 5 katılımcının ise $\bar{X} = 3,80 / \pm = 1,108$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İçsel iş doyum toplam ortalama değerlerinin $\bar{X} = 3,60 / \pm = 1,078$ olduğu tespit edilmiştir.

Dışsal iş doyum boyutunda 1-5 yıl arası okuldaki görev süresine sahip olan 117 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 2,90 / \pm = 0,994$ değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası okulda görev süresi olan 154 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,14 / \pm = 1,164$ değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası 26 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,29 / \pm = 1,208$ değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 5 katılımcının ise $\bar{X} = 3,62 / \pm = 1,158$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Dışsal iş doyum toplam ortalama değerlerinin $\bar{X} = 3,23 / \pm = 1,131$ olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için t- testi gerçekleştirilmiş ve testte elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.10'da görülmektedir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin iş doyum boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları

	Yıl	N	$\bar{X}$	$\pm$	t	p
İçsel İş Doyumu	1-5 Yıl	61	3,72	1,085	,467	,515
	6-10 Yıl	131	3,09	1,091		
	11-20 Yıl	90	3,10	1,158		
	20 Yıl ve üzeri	20	3,50	1,079		
	Toplam	302	3,35	1,103		
Dışsal İş Doyumu	1-5 Yıl	61	3,61	1,013	,426	,565
	6-10 Yıl	131	2,90	1,226		
	11-20 Yıl	90	3,16	1,350		
	20 Yıl ve üzeri	20	3,20	1,399		
	Toplam	302	3,14	1,259		

p < .05

Yukarıdaki Tablo 4.10'da öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyumu boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları incelendiğinde, içsel iş doyumu boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip 61 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,72 / \pm = 1,085$ değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip 131 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,09 / \pm = 1,091$ değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip 90 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,10 / \pm = 1,158$ değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 20 katılımcının ise $\bar{X} = 3,50 / \pm = 1,079$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İçsel iş doyum toplam ortalama değerlerinin $\bar{X} = 3,35 / \pm = 1,103$ olduğu tespit edilmiştir.

Dışsal iş doyumu boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip 61 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,61 / \pm = 1,013$ değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip 131 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 2,90 / \pm = 1,226$ değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip 90 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,16 / \pm = 1,350$ değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 20 katılımcının ise $\bar{X} = 3,20 / \pm = 1,399$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Dışsal iş doyum toplam ortalama değerlerinin $\bar{X} = 3,14 / \pm = 1,259$ olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için t- testi gerçekleştirilmiş ve testte elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.11'de görülmektedir.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	$\pm$	t	P
İçsel İş Doyumu	Önlisans	1	3,39	,916	,263	,397
	Lisans	263	3,13	1,255		
	Yüksek Lisans	36	3,05	1,061		
	Doktora	2	3,50	1,145		
	Toplam	302	3,26	1,141		
Dışsal İş Doyumu	Önlisans	1	3,56	1,106	,307	,504
	Lisans	263	3,49	1,149		
	Yüksek Lisans	36	3,01	1,049		

Tablo 4.11. devamı

Doktora	2	3,46	1,245
Toplam	302	3,38	1,137

$p < .05$

Yukarıdaki Tablo 4.11’de öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyumu boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları yer almaktadır. İçsel iş doyumu boyutunda önlisans mezunu 1 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,13 / \pm = 0,916$ değerine sahip olduğu, lisans mezunu 263 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,39 / \pm = 1,255$ değerine sahip olduğu, yüksek lisans mezunu 36 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,05 / \pm = 1,061$ değerine sahip olduğu ve doktora mezunu 2 katılımcının ise $\bar{X} = 3,50 / \pm = 1,145$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İçsel iş doyum toplam ortalama değerlerinin $\bar{X} = 3,26 / \pm = 1,141$ olduğu saptanmıştır.

Dışsal iş doyumu boyutunda lisans mezunu 1 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,49 / \pm = 1,149$ değerine sahip olduğu, önlisans mezunu 263 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,56 / \pm = 1,106$ değerine sahip olduğu, yüksek lisans mezunu 36 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,01 / \pm = 1,049$ değerine sahip olduğu ve doktora mezunu 2 katılımcının ise $\bar{X} = 3,46 / \pm = 1,245$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İçsel iş doyum toplam ortalama değerlerinin $\bar{X} = 3,38 / \pm = 1,137$ olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.12’de görülmektedir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin iş doyumu boyutlarının branş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Branş	N	$\bar{X}$	$\pm$	F	P
İçsel İş Doyumu	Sınıf Öğretmeni	23	3,04	1,364	1,178	,354
	Matematik	54	3,22	1,075		
	Coğrafya	16	3,12	1,310		
	Sosyal Bilgiler	9	2,76	1,658		
	Bilgisayar	11	3,18	1,078		

Tablo 4.12. devamı

	Biyoloji	14	3,64	1,446		
	Türkçe	25	2,84	1,247		
	Diğer	150	2,97	1,527		
	Toplam	302	3,09	1,338		
Dışsal İş	Sınıf Öğretmeni	23	2,95	1,278		
Doyumu	Matematik	54	3,08	,958		
	Coğrafya	16	3,25	1,107		
	Sosyal Bilgiler	9	2,94	1,204		
	Bilgisayar	11	3,26	1,087	,915	,478
	Biyoloji	14	3,14	1,193		
	Türkçe	25	2,87	1,333		
	Diğer	150	2,75	1,364		
	Toplam	302	3,03	1,190		

p<.05

Yukarıdaki Tablo 4.12’de öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyumu boyutlarının branş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi yer almaktadır. Sınıf öğretmeni branşındaki 23 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,04 / \pm = 1,364$ değerine sahip olduğu, matematik branşındaki 54 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,22 / \pm = 1,075$ değerine sahip olduğu, coğrafya branşındaki 16 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,12 / \pm = 1,310$ değerine sahip olduğu, sosyal bilgiler branşındaki 9 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 2,76 / \pm = 1,658$ değerine sahip olduğu, bilgisayar branşındaki 11 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 3,18 / \pm = 1,078$ değerine sahip olduğu, biyoloji branşındaki 14 katılımcının $\bar{X} = 3,64 / \pm = 1,446$ değerine sahip olduğu, Türkçe branşındaki 25 katılımcının $\bar{X} = 2,84 / \pm = 1,247$ değerine sahip olduğu ve diğer branşların ise toplamda 150 katılımcı ve $\bar{X} = 2,97 / \pm = 1,527$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. İçsel iş doyum toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,09 / \pm = 1,338$ değerine sahip olduğu saptanmıştır.

Dışsal iş doyumu boyutunda sınıf öğretmeni branşındaki 23 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 2,95 / \pm = 1,278$ değerine sahip olduğu, matematik branşındaki 54 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,08 / \pm = 0,958$ değerine sahip olduğu, coğrafya branşındaki 16 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,25 / \pm = 1,107$ değerine sahip olduğu, sosyal bilgiler

branşındaki 9 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 2,94 / \pm = 1,204$ değerine sahip olduğu, bilgisayar branşındaki 11 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 3,26 / \pm = 1,087$ değerine sahip olduğu, biyoloji branşındaki 14 katılımcının $\bar{X} = 3,14 / \pm = 1,193$ değerine sahip olduğu, Türkçe branşındaki 25 katılımcının $\bar{X} = 2,87 / \pm = 1,333$ değerine sahip olduğu ve diğer branşların ise toplamda 150 katılımcı ve $\bar{X} = 2,75 / \pm = 1,364$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Dışsal iş doyum toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,03 / \pm = 1,190$ değerine sahip olduğu saptanmıştır.

4.7. Araştırmadaki Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulda görev süresi ve branş gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelendikten sonra öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulda görev süresi ve branş gibi bağımsız değişkenlere göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenecektir. Öncelikle araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için t- testi gerçekleştirilmiş ve testte elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.13’de görülmektedir.

Tablo 4.13. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	$\pm$	t	P
Ruh halinin düzenlenmesi	Kadın	189	3,69	1,367	,504	,863
	Erkek	113	3,51	1,104		
	Toplam	302	3,60	1,235		
Duyguların değerlendirilmesi	Kadın	189	3,38	1,040	,469	,499
	Erkek	113	3,64	1,195		
	Toplam	302	3,51	1,117		
Duyguların kullanımı	Kadın	189	3,50	1,241	,451	,447
	Erkek	113	3,41	1,206		
	Toplam	302	3,45	1,223		

p<.05

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarından olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları incelendiğinde, öncelikle ruh halinin düzenlenmesi boyutunda kadın katılımcıların ortalama $\bar{X}$ 3,69 / $\pm 1,367$, erkek katılımcıların $\bar{X}$ 3,51 / $\pm 1,104$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunun toplam ortalamasının ise $\bar{X} = 3,60$ / $\pm = 1,235$ olduğu saptanmıştır. Duyguların değerlendirilmesi boyutunda kadın katılımcıların ortalama $\bar{X} = 3,38$ / $\pm = 1,040$, erkek katılımcıların $\bar{X} = 3,64$ / $\pm = 1,195$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların değerlendirilmesi boyutunun toplam ortalaması ise $\bar{X} = 3,51$ / $\pm = 1,117$ değerine sahip olduğu saptanmıştır. Duyguların kullanımı boyutunda kadın katılımcıların ortalama $\bar{X} = 3,50$ / $\pm = 1,241$, erkek katılımcıların $\bar{X} = 3,41$ / $\pm = 1,206$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.14'te görülmektedir.

Tablo 4.14. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Yaş	N	$\bar{X}$	$\pm$	F	P
Ruh halinin düzenlenmesi	22-30 Yaş Arası	58	3,82	1,304	1,773	,627
	31-40 Yaş Arası	153	3,56	1,293		
	41-50 Yaş Arası	76	3,62	1,187		
	51 ve Üzeri	15	3,47	1,211		
	Toplam	302	3,61	1,248		
Duyguların değerlendirilmesi	22-30 Yaş Arası	58	3,75	1,341	,823	,599
	31-40 Yaş Arası	153	3,79	1,178		
	41-50 Yaş Arası	76	3,66	1,118		
	51 ve Üzeri	15	3,52	1,276		

Tablo 4.13. devamı

	Toplam	302	3,68	1,228		
Duyguların kullanımı	22-30 Yaş Arası	58	3,49	1,071	,516	,423
	31-40 Yaş Arası	153	3,68	1,104		
	41-50 Yaş Arası	76	3,60	1,209		
	51 ve Üzeri	15	3,32	1,155		
	Toplam	302	3,52	1,134		

p<.05

Yukarıdaki Tablo 4.14'te araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarından olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans sonuçları yer almaktadır.

Öncelikle ruh halinin düzenlenmesi boyutunda 22-30 yaş arası 58 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,82 / \pm = 1,304$, 31-40 yaş arası 153 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,56 / \pm = 1,293$, 41-50 yaş arası 76 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,62 / \pm = 1,187$ ve 51 üzeri 15 katılımcının ortalaması ise $\bar{X} = 3,47 / \pm = 1,211$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunun toplam ortalaması ise $\bar{X} = 3,61 / \pm = 1,248$ değerine sahip olduğu saptanmıştır.

Duyguların değerlendirilmesi boyutunda 22-30 yaş arası 58 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,75 / \pm = 1,341$, 31-40 yaş arası 153 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,79 / \pm = 1,178$, 41-50 yaş arası 76 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,66 / \pm = 1,118$ ve 51 üzeri 15 katılımcının ortalaması ise $\bar{X} = 3,52 / \pm = 1,276$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların değerlendirilmesi boyutunun toplam ortalaması ise $\bar{X} = 3,68 / \pm = 1,228$ değerine sahip olduğu saptanmıştır.

Duyguların kullanımı boyutunda 22-30 yaş arası 58 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,49 / \pm = 1,071$, 31-40 yaş arası 153 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,68 / \pm = 1,104$, 41-50 yaş arası 76 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,60 / \pm = 1,209$ ve 51 üzeri 15 katılımcının ortalaması ise $\bar{X} = 3,32 / \pm = 1,155$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların kullanımı boyutunun toplam ortalaması ise $\bar{X} = 3,52 / \pm = 1,134$ değerine sahip olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için t- testi gerçekleştirilmiş ve testte elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.15’de görülmektedir.

Tablo 4.15. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları

	Yıl	N	$\bar{X}$	$\pm$	F	P
Ruh halinin düzenlenmesi	1-5 Yıl	117	3,70	1,329	1,692	,702
	6-10 Yıl	154	3,47	1,401		
	11-20 Yıl	26	3,30	1,190		
	20 Yıl ve üzeri	5	3,18	1,204		
	Toplam	302	3,41	1,281		
Duyguların değerlendirilmesi	1-5 Yıl	117	3,45	1,276	,604	,532
	6-10 Yıl	154	3,61	1,344		
	11-20 Yıl	26	3,22	1,004		
	20 Yıl ve üzeri	5	3,17	1,206		
	Toplam	302	3,36	1,207		
Duyguların kullanımı	1-5 Yıl	117	3,56	1,447	,714	,546
	6-10 Yıl	154	3,48	1,216		
	11-20 Yıl	26	3,37	1,451		
	20 Yıl ve üzeri	5	3,19	1,042		
	Toplam	302	3,40	1,289		

$p < .05$

Yukarıdaki Tablo 4.15’de öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarından olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre yapılan yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları yer almaktadır.

Öncelikle ruh halinin düzenlenmesi boyutunda 1-5 yıl arası görev süresine sahip 117 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,70$ / $\pm = 1,329$ değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası görev süresine sahip 154 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,47$ / $\pm = 1,401$ değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası görev süresine sahip 26 katılımcı ortalamasının $\bar{X} =$

3,30 / $\pm$ = 1,190 değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 5 katılımcının ise $\bar{X}$ = 3,18 / $\pm$ = 1,204 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X}$ = 3,41 / $\pm$ = 1,281 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Duyguların değerlendirilmesi boyutunda 1-5 yıl arası görev süresine sahip 117 katılımcı ortalamasının $\bar{X}$ = 3,45 / $\pm$ = 1,276 değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası görev süresine sahip 154 katılımcı ortalamasının $\bar{X}$ = 3,61 / $\pm$ = 1,344 değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası görev süresine sahip 26 katılımcı ortalamasının $\bar{X}$ = 3,22 / $\pm$ = 1,004 değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 5 katılımcının ise $\bar{X}$ = 3,17 / $\pm$ = 1,206 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların değerlendirilmesi boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X}$ = 3,36 / $\pm$ = 1,207 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Duyguların kullanımı boyutunda 1-5 yıl arası görev süresine sahip 117 katılımcı ortalamasının $\bar{X}$ = 3,56 / $\pm$ = 1,447 değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası görev süresine sahip 154 katılımcı ortalamasının $\bar{X}$ = 3,48 / $\pm$ = 1,216 değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası görev süresine sahip 26 katılımcı ortalamasının $\bar{X}$ = 3,37 / $\pm$ = 1,451 değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 5 katılımcının ise $\bar{X}$ = 3,19 / $\pm$ = 1,042 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların kullanımı boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X}$ = 3,40 / $\pm$ = 1,289 değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için tek yönlü varyans analizi ile elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.16'da görülmektedir.

Tablo 4.16. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Yıl	N	$\bar{X}$	$\pm$	F	P
Ruh halinin düzenlenmesi	1-5 Yıl	61	3,65	1,355	1,851	,798
	6-10 Yıl	131	3,70	1,418		
	11-20 Yıl	90	3,45	,983		
	20 Yıl ve üzeri	20	2,97	1,014		

Tablo 4.16. devamı

	Toplam	302	3,44	1,192		
Duyguların değerlendirilmesi	1-5 Yıl	61	3,36	1,281		
	6-10 Yıl	131	3,68	1,241		
	11-20 Yıl	90	3,59	1,165	,803	,714
	20 Yıl ve üzeri	20	3,21	1,424		
	Toplam	302	3,46	1,277		
Duyguların kullanımı	1-5 Yıl	61	3,40	1,318		
	6-10 Yıl	131	3,75	1,106		
	11-20 Yıl	90	3,27	1,549	,363	,481
	20 Yıl ve üzeri	20	3,04	1,154		
	Toplam	302	3,36	1,281		

$p < .05$

Yukarıdaki Tablo 4.16’da öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarından olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Öncelikle ruh halinin düzenlenmesi boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip 61 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,65 / \pm = 1,355$ değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip 131 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,70 / \pm = 1,418$ değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip 90 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,45 / \pm = 0,983$ değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 20 katılımcının ise $\bar{X} = 2,97 / \pm = 1,014$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,44 / \pm = 1,192$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Duyguların değerlendirilmesi boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip 61 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,36 / \pm = 1,281$ değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip 131 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,68 / \pm = 1,241$ değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip 90 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,59 / \pm = 1,165$ değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 20 katılımcının ise $\bar{X} = 3,21 / \pm = 1,424$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların değerlendirilmesi boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,46 / \pm = 1,277$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Duyguların kullanımı boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip 61 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,40$ / $\pm = 1,318$ değerine sahip olduğu, 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip 131 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,75$ / $\pm = 1,106$ değerine sahip olduğu, 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip 90 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,27$ / $\pm = 1,549$ değerine sahip olduğu ve 20 yıl ve üzeri 20 katılımcının ise $\bar{X} = 3,04$ / $\pm = 1,154$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların kullanımı boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,36$ / $\pm = 1,281$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak bağımsız gruplar t- testi yapılmıştır ve testte elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.17’de görülmektedir.

Tablo 4.17. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar t- testi sonuçları

	Öğrenim durumu	N	$\bar{X}$	$\pm$	t	P
Ruh halinin düzenlenmesi	Önlisans	1	3,48	1,423	,576	,314
	Lisans	263	3,58	1,041		
	Yüksek Lisans	36	3,46	1,152		
	Doktora	2	3,67	1,108		
	Toplam	302	3,54	1,181		
Duyguların değerlendirilmesi	Önlisans	1	3,68	1,548	,789	,630
	Lisans	263	3,13	1,302		
	Yüksek Lisans	36	2,99	1,089		
	Doktora	2	3,44	1,366		
	Toplam	302	3,31	1,326		
Duyguların kullanımı	Önlisans	1	3,29	1,265	,382	,760
	Lisans	263	3,48	1,189		
	Yüksek Lisans	36	3,33	1,264		
	Doktora	2	3,14	1,244		
	Toplam	302	3,30	1,240		

$p < .05$

Yukarıdaki Tablo 4.17’de öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarından olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre yapılan yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları yer almaktadır.

Ruh halinin düzenlenmesi boyutunda önlisans mezunu 1 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,48 / \pm = 1,423$ değerine sahip olduğu, lisans mezunu 263 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,58 / \pm = 1,041$ değerine sahip olduğu, yüksek lisans mezunu 36 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,46 / \pm = 1,152$ değerine sahip olduğu ve doktora mezunu 2 katılımcının ortalaması ise $\bar{X} = 3,67 / \pm = 1,181$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,54 / \pm = 1,181$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Duyguların değerlendirilmesi boyutunda önlisans mezunu 1 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,68 / \pm = 1,548$ değerine sahip olduğu, lisans mezunu 263 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,13 / \pm = 1,302$ değerine sahip olduğu, yüksek lisans mezunu 36 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 2,99 / \pm = 1,089$ değerine sahip olduğu ve doktora mezunu 2 katılımcının ortalaması ise $\bar{X} = 3,44 / \pm = 1,366$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların değerlendirilmesi boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,31 / \pm = 1,326$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Duyguların kullanımı boyutunda önlisans mezunu 1 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,29 / \pm = 1,265$ değerine sahip olduğu, lisans mezunu 263 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,48 / \pm = 1,189$ değerine sahip olduğu, yüksek lisans mezunu 36 katılımcının ortalaması $\bar{X} = 3,33 / \pm = 1,264$ değerine sahip olduğu ve doktora mezunu 2 katılımcının ortalaması ise $\bar{X} = 3,14 / \pm = 1,244$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların kullanımı boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,30 / \pm = 1,240$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zeka ölçeğinin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 4.18’de görülmektedir.

Tablo 4.18. Öğretmenlerin duygusal zekâ boyutlarının branş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Branş	N	$\bar{X}$	$\pm$	F	P
Ruh halinin düzenlenmesi	Sınıf Öğretmeni	23	3,08	1,138	,785	,413
	Matematik	54	3,14	1,158		
	Coğrafya	16	3,02	1,344		
	Sosyal Bilgiler	9	2,89	1,376		
	Bilgisayar	11	2,97	1,205		
	Biyoloji	14	3,35	1,089		
	Türkçe	25	3,19	1,301		
	Diğer	150	3,40	1,286		
	Toplam	302	3,13	1,237		
Duyguların değerlendirilmesi	Sınıf Öğretmeni	23	3,36	1,189	,613	,534
	Matematik	54	3,61	1,097		
	Coğrafya	16	3,21	1,288		
	Sosyal Bilgiler	9	3,18	1,367		
	Bilgisayar	11	3,22	1,168		
	Biyoloji	14	3,33	1,314		
	Türkçe	25	3,16	1,259		
	Diğer	150	3,41	1,225		
	Toplam	302	3,31	1,238		
Duyguların kullanımı	Sınıf Öğretmeni	23	3,16	1,309	,581	,405
	Matematik	54	3,38	,904		
	Coğrafya	16	3,27	1,108		
	Sosyal Bilgiler	9	3,15	0,886		
	Bilgisayar	11	3,31	1,050		
	Biyoloji	14	3,52	1,205		
	Türkçe	25	3,38	,985		
	Diğer	150	3,25	1,205		
	Toplam	302	3,30	1,081		

$p < .05$

Yukarıdaki Tablo 4.18’de öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarından olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı boyutlarının branş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi yer almaktadır.

Ruh halinin düzenlenmesi boyutunda; sınıf öğretmeni branşındaki 23 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,08 / \pm = 1,138$ değerine sahip olduğu, matematik branşındaki 54 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,14 / \pm = 1,158$ değerine sahip olduğu, coğrafya branşındaki 16 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,02 / \pm = 1,344$ değerine sahip olduğu, sosyal bilgiler branşındaki 9 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 2,89 / \pm = 1,376$ değerine sahip olduğu, bilgisayar branşındaki 11 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 2,97 / \pm = 1,205$ değerine sahip olduğu, biyoloji branşındaki 14 katılımcının $\bar{X} = 3,35 / \pm = 1,089$ değerine sahip olduğu, Türkçe branşındaki 25 katılımcının $\bar{X} = 3,19 / \pm = 1,301$ değerine sahip olduğu ve diğer branşların ise toplamda 150 katılımcı ve $\bar{X} = 3,40 / \pm = 1,286$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,13 / \pm = 1,237$ değerine sahip olduğu saptanmıştır.

Duyguların değerlendirilmesi boyutunda; sınıf öğretmeni branşındaki 23 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,36 / \pm = ,189$ değerine sahip olduğu, matematik branşındaki 54 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,61 / \pm = 1,097$ değerine sahip olduğu, coğrafya branşındaki 16 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,21 / \pm = 1,288$ değerine sahip olduğu, sosyal bilgiler branşındaki 9 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 3,18 / \pm = 1,367$ değerine sahip olduğu, bilgisayar branşındaki 11 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 3,22 / \pm = 1,168$ değerine sahip olduğu, biyoloji branşındaki 14 katılımcının $\bar{X} = 3,33 / \pm = 1,314$ değerine sahip olduğu, Türkçe branşındaki 25 katılımcının $\bar{X} = 3,16 / \pm = 1,259$ değerine sahip olduğu ve diğer branşların ise toplamda 150 katılımcı ve $\bar{X} = 3,41 / \pm = 1,225$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların değerlendirilmesi boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} 3,31 / \pm 1,238$ değerine sahip olduğu saptanmıştır.

Duyguların kullanımı boyutunda; sınıf öğretmeni branşındaki 23 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,16 / \pm = 1,309$ değerine sahip olduğu, matematik branşındaki 54 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,38 / \pm = ,904$ değerine sahip olduğu, coğrafya branşındaki 16 katılımcı ortalamasının $\bar{X} = 3,27 / \pm = 1,108$ değerine sahip olduğu, sosyal bilgiler branşındaki 9 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 3,15 / \pm = ,886$ değerine sahip olduğu, bilgisayar branşındaki 11 katılımcının ortalamasının $\bar{X} = 3,31 / \pm = 1,050$ değerine sahip olduğu, biyoloji branşındaki 14 katılımcının $\bar{X} = 3,52 / \pm = 1,205$ değerine sahip olduğu, Türkçe branşındaki 25 katılımcının $\bar{X} = 3,38 / \pm = ,985$ değerine sahip olduğu ve diğer branşların ise toplamda 150 katılımcı ve $\bar{X} = 3,25 / \pm = 1,205$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyguların kullanımı boyutunun toplam ortalama değerlerinin ise $\bar{X} = 3,30 / \pm = 1,081$ değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde bulgular kısmında elde edilen veriler doğrultusunda konu ile ilgili literatür incelenerek tartışmalara yer verilecektir. Araştırma kapsamında görüldüğü üzere iki ölçekten yararlanılmıştır. Öncelikle iş doyumu ölçeğindeki soruların aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma ($\pm$) değerlerle ilgili analizler ve tüm sorular ortalama bakımından ele alındığında, araştırmaya katılım sağlayanların iş doyum düzeylerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde de benzer bulgulara rastlandığını söylemek mümkündür. Örneğin Akbaş (2016) fizyoterapistlerin duygusal zeka ve iş doyum ilişkisini ele aldığı çalışmada, araştırmaya katılım sağlayan fizyoterapistlerin iş doyum düzeylerinin yeterlilik bakımından orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Benzer nitelikte bir başka çalışmada Çömez (2012) tarafından yapılmış ve Çömez (2012) tarafından yapılan bu çalışmada iş tatmininin katılımcıların görev yaptıkları birime göre farklılık gösterdiğini saptamıştır. Çömez (2012) ayrıca iş tatmininin daha düşük olduğu yükseköğretim ve fakültelere dönük olarak özel bir çalışma gerçekleştirilmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Wong ve Law (2002) ise yapmış oldukları çalışmada, duygusal zekanın iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilediğini ve bu olumlu etkinin ise bilhassa verimlilik ve performansa olumlu yönde katkı yaptığını saptamışlardır. Wong ve Law (2002) tarafından yapılan bu çalışmayı destekleyen bir araştırma ise Sudak (2011) tarafından gerçekleştirilmiş ve Sudak (2011) duygusal zeka ile iş doyumunu arasında anlamlı ancak zayıf bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Büyükbayram ve Gürkan (2014), duygusal zekanın iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilediğini saptamışlardır. Akbaş (2016) tarafından yapılan çalışmada ise literatürdeki diğer çalışmaların aksine duygusal zeka ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Akbaş (2016) tarafından yapılan çalışmayı destekleyen bir araştırma Khatri (2010) tarafından yapılmıştır. Khatri (2016) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde duygusal zeka ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır.

Bu araştırma kapsamında ise, öğretmenlerin duygusal zekaları ile iş tatmini arasında anlamlı ancak zayıf bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Duygusal zeka ile iş doyumunu ilişkisinin incelendiği araştırmaların birçoğunda da saptanan bulgular birbirine yakın ve benzerlikler göstermektedir. Genel olarak yapılan araştırmalarda; duygusal zeka ile iş doyumunu arasında anlamlı ancak zayıf bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Ancak daha eski çalışmalarda örneğin Gürbüz ve Yüksel (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada duygusal zeka ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Karabulutlu ve arkadaşları (2012) öğrencilerin duygusal zeka düzeyleri ile problem çözme yetenekleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada öğrencilerin duygusal zeka düzeylerinin orta düzeyin biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zeka düzeyinin problem çözme becerisi üzerindeki etkisini inceleyen Tetik ve Açıkgöz (2013), araştırmaya katılım sağlayan öğrencilerin duygusal zekalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Burada dikkat çeken ve üzerinde durulması gereken husus ise; gerek bu çalışmada, gerekse de literatürde konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda, çalışan bireylerde duygusal zekanın orta düzeyde, öğrenci ve yaş ortalaması düşük olan çalışanlarda ise duygusal zeka düzeyinin yüksek düzeyde çıkmış olmasıdır.

Duygusal zeka ile iş doyumunu ilişkisinin pozitif olarak çıktığı sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Her iki kavramın birbiri ile olan ilişkisinin ele alındığı

araştırmalar dikkatli bir şekilde incelendiğinde, pozitif ve anlamlı bulgulara rastlanılan araştırmaların pek çoğunun sağlık sektöründeki çalışanlara yönelik yapılan araştırmalar olduğu dikkati çekmektedir.

Bu çalışma kapsamında iş doyumu ölçeği ve duygusal zeka ölçeği boyutlarının aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma ($\pm$) değerleri incelendiğinde; öncelikle iş doyumu ölçeğinin boyutları olan “içsel iş doyumu” ve “dışsal iş doyumu” ortalamasının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Köroğlu (2012) tarafından yapılan “İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma” adlı çalışmada, araştırmaya katılan kişilerin içsel iş doyum düzeylerinin yüksek, dışsal iş doyum düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Cerev (2018) tarafından yapılan “İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışma, Köroğlu (2012) tarafından yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Cerev (2018), yapmış olduğu çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının genel olarak yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları, içsel doyumun dışsal iş doyum ile karşılaştırıldığında farklılık gösterdiği ve demografik faktörlerin doyuma etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan bir diğer ölçek olan duygusal zeka ölçeğindeki soruların aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma ($\pm$) değerlerle ilgili analizler ve tüm sorular ortalama olarak incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin tıpkı iş doyumunda olduğu gibi yeterlilik bakımından orta ve yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak yaş ortalaması daha düşük olanlar öğretmenlerde bu durumun orta düzeyin biraz üzerinde olduğu saptanmıştır. Duygusal zekanın boyutları olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı ile ilgili aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma ($\pm$) değerleri incelendiğinde; “ruh halinin düzenlenmesi” ortalaması yüksek, “duyguların değerlendirilmesi” ortalaması yeterli, “duyguların kullanımı” ortalaması ise yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın bulguları Sudak (2011) tarafından yapılan araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda, araştırmanın birinci alt problemi ile ilgili bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin “ruh halinin düzenlenmesi” ortalaması yüksek, “duyguların değerlendirilmesi” ortalaması yeterli, “duyguların kullanımı” ortalaması yeterli olduğu tespit edilmiştir. Benzer bulgular Cerev (2018) tarafından yapılan “İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada ve Büyükbayram ve Gürkan (2014) tarafından yapılan çalışmalarda saptanmıştır. Araştırmanın ikinci alt problemi ile ilgili bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin iş tatmini boyutlarından olan “içsel iş doyum” ve “dışsal iş doyum” ortalamasının yüksek olduğu saptanmıştır.

Duygusal zeka ve iş doyum ilişkisinin korelasyon analizi incelendiğinde, duygusal zekanın alt boyutları olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı ile iş doyum arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişki söz konusudur. Regresyon analizindeki ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı gibi yordayıcı ve bağımsız değişkenler, yordanan bağımlı değişkenle anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Akbaş (2016) tarafından yapılan “İstanbul Bakırköy Bölgesi Kamu Hastaneler Birliğinde Çalışan Fizyoterapistlerde Duygusal Zekâ ve İş Doyumu İlişkisi” adlı çalışmada da benzer durum söz konusudur. Ancak Çarıkçı ve Özmen (2010) tarafından yapılan “Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada ise duygusal zeka boyutları ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanamamıştır. Duygusal zekanın bu beş değişkeni, yordanan bağımlı değişkenin %11’ini ve regresyon analizinde duygusal zekanın alt boyutlarından olan duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı gibi iki bağımlı değişkenin başlıca yordayıcılar olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin içsel doyum alt boyutunun yordanması için yapılan çoklu regresyon analizinde, tüm duygusal zeka alt boyutları, içsel doyum ile anlamlı bir ilişki gösterdiği ve duygusal zekanın üç alt boyutu, iş doyumundaki değişimin %14’ünü açıklamaktadır ve ayrıca stres yönetimi değişkeni içsel doyumun başlıca yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Dışsal doyum için yapılan regresyon analizinde, doyum puanları ile anlamlı bir ilişki olduğu ve iş doyumundaki değişimin %11’ini

açıklamaktadır. İçsel doyumda duyguların değerlendirilmesi, dışsal doyumda ise ruh halinin düzenlenmesi, iş doyumu alt boyutlarının yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Akbaş (2016) tarafından yapılan çalışmada kişilerarası ilişkiler, Turanlı (2007) tarafından yapılan çalışmada ise ilişki yönetimi öne çıkmıştır.

Öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumu boyutlarının cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız test sonuçları incelendiğinde, kadın katılımcıların ortalamalarının erkek katılımcılara ortalamalarına kıyasla biraz daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarında 22-30 yaş arası katılımcıların ve 41-50 yaş arası katılımcıların diğerlerine kıyasla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Tüm katılımcı ortalamalarında ise içsel ve dışsal iş doyumunun yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. Köroğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunun yaşla birlikte arttığı, turist rehberliğini yeni yapmakta olan kişilerinde iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, 31-40 yaş arası turizm rehberlerinin diğer yaş aralıklarına kıyasla biraz daha düşük olduğu saptanmıştır. İş doyumu ile ilgili yapılan çalışmaların neredeyse tamamında iş doyumunun yaşla birlikte arttığı, örgütte yeni görev alan kişilerin ilk dönemlerinde iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

İş doyumunun gerek okuldaki görev süresi değişkenine, gerekse de mesleki kıdem değişkenine göre yapılan test incelendiğinde, içsel ve dışsal iş doyumu boyutunda 1-5 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri katılımcıların ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu araştırmaya katılan 20 yıl ve üzeri katılımcı sayısının oldukça düşük olması ve tıpkı yaş değişkenindeki gibi geçen zamanın ve deneyimin etkisiyle doyumun arttığı gözlemlenmiştir. Öztürk (2006) tarafından yapılan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi” adlı çalışmada 20 yıl ve üzeri görev süresine sahip katılımcıların iş doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Saygılı (2008) tarafından yapılan “Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmada ise mesleki bakımdan kıdemli olanların doyum düzeylerinin daha az kıdemli olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

İş doyumu boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre yapılan test incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu ve iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Türk (2007) tarafından yapılan genel bir araştırmada, iş doyumunun eğitim düzeyi yüksek olan kişilerde artmadığını ve hatta bazı iş kollarında yapılan araştırmalarda eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerde iş doyumunun daha yüksek olduğu öne sürülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının branş değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığının incelendiği analizde, öğretmenlerin iş doyumunda branş değişkeninin anlamlı ancak zayıf bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Benzer şekilde İğdelipınar (2013) aynı meslek grupları içerisinde birbirinden ayrılan dalların iş doyumunda anlamlı ama zayıf bir ilişkinin varlığını öne sürmektedir.

Öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının cinsiyet değişkenine göre bir anlam ifade edip etmediğinin incelendiği testte, duygusal zekanın tüm boyutlarında kadın katılımcıların ortalamalarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mayer ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan çalışmada, farklı meslek gruplarına sahip katılımcılar üzerine yapılan çalışmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde, erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla duygusal zeka düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak Öztürk (2006) tarafından yapılan ““Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi” adlı çalışmada cinsiyet değişkeninin duygusal zeka üzerinde anlamlı ancak zayıf bir ilişkinin varlığının söz konusu olduğunu saptamıştır. Akbaş (2016) ise, erkek katılımcıların duygusal zeka açısından kadın katılımcılara kıyasla daha üst seviyede olduğunu saptamıştır.

Öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının yaş değişkenine bir anlam ifade edip etmediğini saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizinde ruh halinin düzenlenmesi boyutunda 31-40 yaş arası katılımcıların daha yüksek olduğu, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı boyutunda 41-50 yaş arası katılımcıların diğer yaş aralıklarına kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mayer

ve Salovey (1995), bu çalışmada tespit edilen bulguları destekler şekilde duygusal zeka boyutlarının bazı yaş aralıklarında farklılıklar gösterdiğini öne sürmekte ve artan deneyimle birlikte bilhassa stres yönetimi ve genel ruh hali boyutunda bu durumun daha belirgin bir hale geldiğini öne sürmektedir.

Öğretmenlerin duygusal zekalarının okuldaki görev süresi değişkenine göre yapılan yapılan test incelendiğinde, duygusal zeka boyutlarında en fazla katılımcının 6-10 yıl görev süresine sahip olan katılımcılar olduğu saptanmıştır. Literatürde Akbaş (2016) meslekteki görev süresinin duygusal zeka üzerinde anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığını öne süren çalışmalar mevcuttur (Boyd, 2005; Baltaş, 2006; Büyükbayram ve Gürkan, 2014; Akbaş, 2016; Aydın, 2017). Çömez (2012) ve Demir (2010) ise, meslekteki görev süresinin duygusal zeka üzerinde anlamlı ancak zayıf bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Konu ile ilgili olarak literatürde farklı sonuçlara ulaşılma nedenlerinin başında araştırmaların farklı meslek gruplarına yönelik yapılmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin boyutlar arasında öğretmenlerde en fazla 6-10 yıl arası görev süresine sahip katılımcıların öne çıktığı görülürken, turizm sektöründe ise 1-5 yıl arası görev süresine sahip katılımcıların boyutlar arasında daha fazla öne çıktığı görülmektedir.

Öğretmenlerin duygusal zekalarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan yapılan tek yönlü varyans analizi incelendiğinde, 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların diğer yaş daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde bu bulguları destekleyen çalışmalar söz konusudur (Akbaş, 2016; Baltaş, 2006; Büyükbayram, Çömez, 2012; Demir, 2010; Gürkan, 2014). Goleman (1998) duygusal zekâsı iyi olan eğitimcilerin başarılı ve mesleğinde daha kıdemli olduğunda başarılı insanlar yetiştirebileceklerini öne sürmektedir. Baltaş (2006) ise, mesleki kıdemle birlikte artan deneyimin duygusal zekâyı da buna paralel bir biçimde şekillendirdiğini öne sürmektedir.

Öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre bir farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan test incelendiğinde, katılımcıların çok büyük bir kısmını oluşturan lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu katılımcıların duygusal zeka düzeylerinin yeterli seviyede olduğu, doktora mezunu 2 katılımcının ise yüksek olduğu saptanmıştır. Davis (2004), öğrenim

durumu değişkeninin duygusal zeka üzerinde anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olmadığını öne sürmektedir. Çömez (2012) ise, anlamlı ancak zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmektedir. Goleman (1998), duygusal zekanın öğrenim durumundan ziyade, bireyin yaşadığı olaylar doğrultusunda şekillendiğini ve eğitimsiz bir bireyin, duygusal zekanın belli boyutlarında eğitilmiş kişilere kıyasla daha yüksek olabileceğini ancak bunun bireyden bireye farklılık gösterebileceğini de öne sürmektedir.

Öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin branş değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi tüm boyutlar üzerinde incelendiğinde, sınıf öğretmeni katılımcıların yeterli, matematik öğretmeni katılımcıların yeterli, coğrafya öğretmeni katılımcıların orta, sosyal bilgiler öğretmeni katılımcıların yeterli, bilgisayar öğretmeni katılımcıların yüksek, biyoloji öğretmeni katılımcıların yeterli, Türkçe öğretmeni katılımcıların orta ve diğer branş öğretmenlerinin ise yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş yaşamında çalışan bireylerin yapmış olduğu işten tatmin olmaları, gerek iş ve yaşam kalitesi açısından, gerekse de içerisinde bulundukları örgütün sürdürülebilirliği açısından büyük öneme sahiptir. Çünkü işinden tatmin olmayan nitelikli personeli örgüt içerisinde tutmak bir hayli zordur. Ayrıca örgütte iş tatminsizliği ile karşı karşıya olan işgörenlerin örgüte katkı sağlamaları da oldukça güçtür. Bilhassa toplum açısından büyük öneme sahip olan eğitim alanında görevli öğretmenlerin iş doyumsuzluğu, verecekleri eğitimin kalitesinde düşmesine neden olabilmektedir.

Çalışmanın bir diğer başlığı olan duygusal zeka, önceki bölümlerde de ele alındığı üzere, bireyin kendi duygularını ve diğer kişilerin duygularını değerlendirip elde edilen bilgileri hem düşüncelere, hem de davranışlara yön vermede kullanabilme becerisini de kapsayan sosyal zekânın bir boyutudur. Duygusal zeka, insan ilişkilerini daha sağlıklı bir hale getirme amacını taşımaktadır. Öğretmenlerde

duygusal zeka, gerek okuldaki öğrenciler, gerek meslektaşlar, gerekse de okuldaki diğer çalışanlarla olan ilişkilerde olumsuzlukları engellemek ve bunu gerçekleştirmeye dönük bir disiplindir.

Öncelikle demografik değişkenler incelendiğinde, katılımcıların büyük kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamalarında yarısını 31-40 yaş arası kişiler oluşturmaktadır. Öğrenim durumunda katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu kişilerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların okuldaki görev süreleri incelendiğinde, çok büyük bir kısmın 1-10 (1-5 yıl ve 6-10 yıllık görev sürelerinin toplamı) yıl arası okulda görev süresine sahip kişilerden oluşmaktadır. Mesleki kıdemde de görev süresinde olduğu gibi 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip kişilerin büyük çoğunluğa sahip olduğu tespit edilmiştir. 11-20 ve 20 yıl ve üzeri katılımcı sayısı da yaklaşık 1/3'lük bir kesimi oluşturmaktadır. Katılımcıların branşa göre dağılımlarında en fazla matematik öğretmeninin olduğu saptanmıştır. Diğer en fazla katılımcılar ise Türkçe, İngilizce ve Sınıf öğretmeni kişilerden oluştuğu saptanmıştır. Genel olarak katılımcıların branşa göre dağılımları incelendiğinde, branşlardaki katılımcı sayılarının birbirine yakın sayılardan oluştuğu görülmektedir.

Araştırmanın birinci problemi öğretmenlerin duygusal zekalarının düzeyi ile ilgilidir. Elde edilen veriler doğrultusunda araştırmaya katılan öğretmenlerin duyguların değerlendirilmesi boyutu ortalamasının yüksek düzeyde olduğu, ruh halinin düzenlenmesi boyutunun ortalamasının yeterli düzeyde olduğu ve duyguların kullanımı boyutu ortalamasının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın ikinci problemi öğretmenlerin iş doyum düzeyiyle ilgilidir. Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda, katılımcıların içsel ve dışsal iç doyum ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın üçüncü problemi öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığıdır. Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda, araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ancak zayıf bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

Araştırmanın dördüncü problemi araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulda görev süresi ve branşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğidir. Öncelikle öğretmenlerin iş doyum boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyum boyutlarının cinsiyet değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla t- testi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda cinsiyet değişkeninin iş doyum üzerinde bariz bir farklılığın olmadığı, kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklere kıyasla çok küçük bir farka sahip olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyum boyutlarının yaş değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda yaş değişkeninin içsel ve dışsal boyutlarının yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ankette vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, yaş ortalaması yüksek olan katılımcıların (41 ve üzeri), düşük olanlara (22-40 arası) kıyasla iş doyum düzeylerinin biraz daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin iş doyum boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyum boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla t testi yapılmıştır. İçsel ve dışsal iş doyum boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre yapılan test ve katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 1-5 yıl arası ve görev süresine sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin yeterli, 6-10 yıl arası görev süresine sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin orta, 11-20 yıl üzeri görev süresine sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin yeterli ve 20 yıl ve üzeri görev süresine sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin ise yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından olan içsel ve dışsal iş doyum boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığını saptamak için t testi yapılmıştır. İçsel ve dışsal iş doyum boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan test ve öğretmenlerin verdiği cevaplar incelendiğinde, 1-10 yıl arası (1-5 ve 6-10 yıl arası) mesleki kıdeme sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin yüksek, 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip

katılımcıların iş doyum düzeylerinin yeterli, 11-20 yıl ve 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcıların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum boyutları olan içsel ve dışsal iş doyum boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için t testi yapılmıştır. İçsel ve dışsal iş doyum boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre yapılan t testi ve öğretmenlerin ankete vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, önlisans öğrenim durumuna sahip katılımcının iş doyum düzeyi yüksek, lisans sahibi kullanıcıların iş doyum düzeylerinin yeterli, yüksek lisans mezunu katılımcıların iş doyum düzeylerinin orta ve doktora mezunu katılımcıların iş doyum düzeylerinin ise yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum boyutları olan içsel ve dışsal iş doyum boyutlarının branş değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. İçsel ve dışsal iş doyum boyutlarının branş değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ve öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar incelendiğinde, sınıf öğretmeni katılımcıların iş doyum düzeylerinin orta, matematik öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yeterli, coğrafya öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yeterli, sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek, bilgisayar öğretmenlerinin yüksek, biyoloji öğretmenlerinin yüksek, Türkçe öğretmenlerinin yeterli ve diğer branşa sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin iş doyum boyutlarından sonra, öğretmenlerin duygusal zeka boyutları olan ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı incelendiğinde; öncelikle öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi ve ankete verilen cevaplar değerlendirildiğinde, cinsiyet değişkeninin duygusal zeka üzerinde göze çarpan bir farklılığın olmadığı, erkek katılımcıların duygusal zeka düzeylerinin kadın katılımcılara kıyasla az bir farka sahip olduğu tespit edilmiştir. Her iki cinsiyet üzerinden ele alındığında, duyguların değerlendirilmesi

boyutunun yüksek, ruh halinin düzenlenmesi boyutunun yeterli ve duyguların kullanımı boyutunun ise yüksek olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi ve ankete verilen cevaplar değerlendirildiğinde, 22-30 yaş arası katılımcıların duyguların değerlendirilmesi boyutu ile ilgili farkındalık düzeyi yüksek, 31-40 yaş arası katılımcıların yeterli, 41-50 yaş arası katılımcıların yeterli ve 51 ve üzeri katılımcıların ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunda; 22-30 yaş arası katılımcıların yeterli, 31-40 yaş arası katılımcıların yüksek, 41-50 yaş arası katılımcıların orta ve 51 ve üzeri katılımcıların ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Duyguların kullanımı boyutunda; 22-30 yaş arası katılımcıların yüksek, 31-40 yaş arası katılımcıların yeterli, 41-50 yaş arası katılımcıların yüksek ve 51 ve üzeri katılımcıların da yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını saptamak amacıyla t testi ve ankete verilen cevaplar değerlendirildiğinde; 1-5 yıl görev süresine sahip katılımcıların duyguların kullanımı düzeyi yeterli, 6-10 yıl görev süresine sahip katılımcıların yüksek, 41-50 yaş arası katılımcıların yüksek ve 51 ve üzeri katılımcıların ise yeterli olduğu saptanmıştır. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunda; 1-5 yıl görev süresine sahip katılımcıların yüksek, 6-10 yıl görev süresine sahip katılımcıların yeterli, 11-20 görev süresine sahip katılımcıların yüksek ve 20 yıl ve üzeri katılımcıların ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Duyguların değerlendirilmesi boyutunda 1-5 yıl görev süresine sahip katılımcıların yeterli, 6-10 yıl görev süresine sahip katılımcıların yüksek, 11-20 yıl arası katılımcıların yeterli ve 20 yıl ve üzeri katılımcıların ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayanların duygusal zeka boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi ve ankete verilen cevaplar değerlendirildiğinde; 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların duyguların kullanım düzeyi orta, 6-10 yıl görev süresine

sahip katılımcıların yeterli, 11-20 yıl arası katılımcıların yüksek ve 20 yıl ve üzeri katılımcıların ise yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ruh halinin düzenlenmesi boyutunda; 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların yeterli, 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların yeterli, 11-20 yıl arası katılımcıların yüksek ve 20 yıl ve üzeri katılımcıların da yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. Duyguların değerlendirilmesi boyutunda 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların yeterli, 6-10 yıl görev süresine sahip katılımcıların yeterli, 11-20 yıl arası katılımcıların yüksek ve 20 yıl ve üzeri katılımcıların ise yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığın varlığını tespit etmek için t testi ve ankete verilen cevaplar değerlendirildiğinde; ruh halinin düzenlenmesi boyutunda, önlisans mezunu katılımcının yüksek, lisans mezunu katılımcıların yeterli, yüksek lisans sahibi katılımcıların yeterli ve doktora mezunu katılımcıların ise yüksek olduğu saptanmıştır. Duyguların değerlendirilmesi boyutunda; önlisans mezunu katılımcının yeterli, lisans mezunu katılımcıların yeterli, yüksek lisans sahibi katılımcıların yeterli ve doktora mezunu katılımcıların ise yüksek olduğu saptanmıştır. Duyguların kullanımı boyutunda; önlisans mezunu katılımcının yüksek, lisans mezunu katılımcıların orta, yüksek lisans sahibi katılımcıların yeterli ve doktora mezunu katılımcıların ise yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın varlığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ve ankete verilen cevaplar değerlendirildiğinde; öncelikle ruh halinin düzenlenmesi boyutunda; sınıf öğretmeni katılımcıların yeterli, matematik öğretmeni katılımcıların yüksek, coğrafya öğretmeni katılımcıların orta, sosyal bilgiler öğretmeni katılımcıların yeterli, bilgisayar öğretmeni katılımcıların yüksek, biyoloji öğretmeni katılımcıların yüksek, Türkçe öğretmeni katılımcıların yeterli ve diğer branş öğretmenlerinin ise orta yeterlilikte olduğu saptanmıştır. Duyguların değerlendirilmesi boyutunda; sınıf öğretmeni katılımcıların yüksek, matematik öğretmeni katılımcıların yeterli, coğrafya öğretmeni katılımcıların yeterli, sosyal bilgiler öğretmeni katılımcıların yüksek, bilgisayar öğretmeni katılımcıların yeterli, biyoloji öğretmeni katılımcıların yeterli, Türkçe öğretmeni katılımcıların orta ve diğer branş öğretmenlerinin ise yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. Duyguların kullanımı boyutunda; sınıf öğretmeni

katılımcıların yeterli, matematik öğretmeni katılımcıların yeterli, coğrafya öğretmeni katılımcıların yeterli, sosyal bilgiler öğretmeni katılımcıların yeterli, bilgisayar öğretmeni katılımcıların yüksek, biyoloji öğretmeni katılımcıların yüksek, Türkçe öğretmeni katılımcıların yeterli ve diğer branş öğretmenlerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda elde edilen veriler doğrultusunda, duygusal zeka ve iş doyumu ilişkisinin incelendiği bu çalışmaya katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile duygusal zeka düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif ancak zayıf bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Çalışma kapsamında ve katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Öğretmenlerin iş doyumunu yükselmesine olanak sağlayacak bir ortamın ve öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyini dikkate alacak düzenlemeler yapılabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için gelişimi desteklenebilir.
- Duygusal zekanın gelişimine katkı sağlayacak duygusal zeka eğitimlerine yer verilebilir.
- İş doyumu dinamik bir süreç olduğundan, insana değer anlayışı eğitimle ilgili politikaların merkezinde yer alabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, A. (2000). Hospital Nurses Job Satisfaction, İndividual And Organizational Characteristics. *Journal Of Advanced Nursing*, 32(3), 536–543.
- Akbaş, Ö. (2016). *İstanbul Bakırköy Bölgesi Kamu Hastaneler Birliğinde Çalışan Fizyoterapistlerde Duygusal Zekâ Ve İş Doyumu İlişkisi*, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akdoğan, E. (2002). *Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Altunbaş, T. (2018). *Duygusal Zekâ Programının Öğrencilerin Duygusal Zekâ, Atılgan, Saldırgan Ve Çekingen Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi* Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: Fmotional İntelligence, Job Satisfaction, And Organizational Commitment. *Journal Of Workplace Learning*, 24(4), 256-269.
- Ardahan, F. (2012). Duygusal Zekâ Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Doğa Sporü Yapanlar Örneğinde İncelenmesi. *Pamukkale Journal Of Sport Sciences*, 3(3), 20-33.

- Aşan, Ö. & Özeyer, K. (2003). Duygusal Zekâya Etki Eden Demografik Faktörlerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 151-167.
- Austin, E.J., Saklofske, D.H., Huang, H.S. & Mc Kenney D. (2004). Measurement Of Trait Emotional Intelligence: Testing And Cross-Validating A Modified Version Of Schutte Et Al.'S (1998) Measure , *Personality And Individual Differences*, 36(3), 555-562.
- Aydın, E. (2008). *Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, H. (2017). *Duygusal Zekâ (Eq) Ve Stres Yönetimi İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Balcı, A. (1983). İş Doyumu Ve Eğitimi Yönetimine Uygulanması. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 575-586.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zekâ: İnsanın Dünyasını Aydınlatan Ve İşine Yansıyan Işık*, İstanbul: Remzi Kitabevi
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Baycan, F.A. (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Boyd, M.A. (2005). *The Emotional Intelligence Of Teachers And Student's Perceptions Of Their Teachers' Behavior In The Classroom*. Doctoral Thesis. Indiana University Of Pennsylvania, Usa.
- Brackett M.A., Palomera, R., Kaja, J.M. & Reyes, C.R. (2010). Emotion-Regulation Ability, Burnout, And Job Satisfaction Among British Secondary-School Teachers. *Psychology In The Schools*, 47(4), 406-417.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim Ve Sanat Yayınları.
- Büyükbayram, A. & Gürkan, A. (2014). Hemşirelerin İş Doyumunda Duygusal Zekânın Rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(1), 41-48.
- Cerev, G. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel Ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32); 91-112.
- Collie, R.J., Shapka, J.D., Perry, N.E. (2012). School Climate And Social–Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, And Teaching Efficacy. *Journal Of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204.
- Cumming, E.A. (2005). *An Investigation Into The Relationship Between Emotional Intelligence And Workplace Performance: An Exploratory Study*. Master Thesis, Lincoln University. New Zealand.
- Çakar, U. & Arbak, Y. (2004). Modern Ve Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi Ve Duygusal Zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Çarıkçı, İ. Oksay, A. (2004). Örgütsel Yapı Ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çarıkçı, İ. & Özmen, M. (2010). Mağaza Çalışanlarının Duygusal Zekâ, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1178-1191.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çömez, F. (2012). *Duygusal Zekâ - İş Tatmini İlişkisi: Celal Bayar Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma*. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Manisa.
- Davis, M. (2004). *Duygusal Zekânızı Ölçün*. (Çev: S. Silahlı). İstanbul: Alfa Yayınları, 1.Baskı,.
- Demir, M. (2010). Örgütsel Çatışma Yönetiminde Duygusal Zekânın Etkisi: Konaklama İşletmelerinde İş Görenlerin Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 199-211.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.

- Emdady, M. & Bagheri, N. (2013). The Relation Between Emotional İntelligence And Job Satisfaction. *European Journal Of Experimental Biology*, 3(1), 554-558.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım Ve Yayın Hizmetleri.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergenç, A. (1981). *İş Doyumunun Belirleyicisi Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı Ve Çalışma Değerleri*. Yönetim Psikolojisi Iı, Ankara: Todaie Yayınları.
- Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25- 36.
- Ergin, F.E. (2000). *Üniversite Öğrencilerinin Sahip Oldukları Duygusal Zekâ Düzeyleri İle 16 Kişilik Özelliği Arasında İlişki Üzerine Bir Araştırma*". Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fleishman, E.A. (1988). Some New Frontiers İn Personnel Selection Research. *Personnel Psychology*, 41(4), 679-701.
- Goleman, D. (1996). *Duygusal Zekâ; Neden İq'dan Daha Önemlidir*. (Çev: Banu Seçkin Yüksel), 6. Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (1998). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. (Çev: Handan Balkara), 3. Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2000). *Duygusal Zekâ*. (Çev: B. Seçkin Yüksel), İstanbul: Varlık Yayınları.

Goleman, D. (2005). *Duygusal Zekâ*. (Çev: B. Seçkin Yüksel), 29. Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.

Güler, A. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güney, S. (2001). *Yönetim Ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.

Gürbüz, S. & Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California.

Herzberg, F., Bernard, M. & Barbara, B.S. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons, New York.

Hickson, C. & Oshagbemi, T. (1999). The Effect Of Age On The Satisfaction Of Academics With Teaching And Research. *International Journal Of Social Economics*, 26(4), 537-544.

Izgar, H. (2003). *Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi*. No: 19, Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

İğdelipınar, N. (2013). *Çalışanların İş Tatmin Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Karabulutlu, E.Y., Yılmaz, S. & Yurttaş, A. (2011). Öğrencilerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(2), 75-79.
- Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karaca, S. (2008). *Orta Kademe Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karslı, M.D., Gündüz, H.B. & Ural, A. (2000). "Eğitim Yönetiminde Duygusal Zekânın Önemi Ve Duygusal Zekâ Açısından Eğitim Yönetiminin Değerlendirilmesi. IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, 27-30 Eylül, Erzurum.
- Kaynak, T., Adal, Z. & Ataay, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Khatri, S.M. (2010). Physiotherapist's Emotional Quotient And Patient Satisfaction. *Indian Journal Of Physiotherapy And Occupational Therapy*, 4(4), 42-44.
- Kırtıl, S. (2009). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeyi İle Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kline, P. (1991). *Intelligence: The Psychometric View*. Routledge, New York.
- Kocayörük, A. (2004). *Duygusal Zekâ Etkinliklerinde Drama Etkinlikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri: Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lam, L.T. & Kirby, S.L. (2002). Is Emotional Intelligence An Advantage? An Exploration Of The Impact Of Emotional And General Intelligence On Individual Performance. *The Journal Of Social Psychology*, 142(1), 133–143.
- Law, K.S., Wong, C. & Song, L.J. (2004). The Construct And Criterion Validity Of Emotional Intelligence And Its Potential Utility For Management Studies. *Journal Of Applied Psychology*, 89(3), 483-496.
- Mayer, J.D. (2001). *Emotional Intelligence And Giftedness*. Roeper Review, 23(3), 31-137.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1995). Emotional Intelligence And The Construction And Regulation Of Feelings. *Applied And Preventive Psychology*, 4, 197-208.
- Mayer, D.J., Caruso, D. & Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards For An Intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.
- Mayer, D.J. & Salovey, P. (1993). The Intelligence Of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Öncel A. (1998). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özdayı, N. (1990). *Resmi Ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini, İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir E.G. (2015). *Duygusal Zeki Organizasyonlar Liderler, Takımlar Ve Bireyler*. Literatürk Akademia, Konya.

Özer, M.A. (2008). *21. Yüzyılda Yönetim Ve Yöneticiler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Öztürk, A. (2006). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Özyer, K. (2004). *Duygusal Zekâ İle Örgütsel Bağlılık Ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Pfeiffer, S.I. (2001). Emotional Intelligence: Popular But Elusive Construct . *Roeper Review*, 23(3), 138-142.

Robbins, S.P. (1994). *Örgütsel Davranışların Temelleri*. Eskişehir: Etam Basım Ve Yayımları A.Ş.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Saygılı, M. (2008). *Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Alguları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Schiling, D. (2009) *Duygusal Zekâ Becerileri Eğitimi Uygulamaya Yönelik Pratik Bir Model Ve 50 Aktivite*. (Çev. T. Fikret Karahan). Ankara: Maya Akademi.
- Schutte, S.N., Malouff, M.J., Hall, E.L., Haggerty, J.D., Cooper, T.J., Golden, J.C. Ve Dornheim, L. (1998). *Development And Validation Of A Measure Of Emotional Intelligence*. *Personality And Individual Differences*, 25, 167-177.
- Shapiro, E.L. (1998). *Yüksek Eş'lu Bir Çocuk Yetiştirmek*. (Çev: Ü. Kartal), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Sıgır, Ü. & Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- Söylemezoğlu, A. (2019). *İş Doyumunun Duygusal Emek Üzerine Etkisi: Bahçeşehir Ve Esenyurt Bölgesindeki Mevduat Bankaları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Stubbs, S. (2008). *Inclusive Education Where There Are Few Resources*. Atlas Alliance, Oslo Norway.
- Sudak, M.K. (2011). *Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Gebze Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.
- Sudak, M.K. & Zehir, C. (2013). *Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.

- Sun, H.Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Uzmanlık Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (Tcmb) Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sürek, M. (2007). *İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Süslü, B.S. (2016). *Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Stres: Örgütlerde Hemşirelerin Duygusal Zekâ Becerileri Ve Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, S., Aydoğdu, B. & Yoldaş, C. (2011). *Duygusal Zekâ İş Doyumu İlişkisi; Eğitim Müfettişleri Hakkında Araştırma*. İlköğretim Online, 10(3), 974-990.
- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi,
- Şen, T. (2008). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şencan, N.S. (2011). *Türk İlaç Sanayiinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şencan, N., Yeğenoğlu, S., Aydın, B. (2013). Sağlık Çalışanları Ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17, 104-112.

- Tatar, A., Tok, S. & Saltukoğlu, G. (2011). Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması Ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikofarmakoloji Bulteni*, 21(4), 352-338
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.
- Tetik, S. & Açıkgöz, A. (2013). Duygusal Zekâ Düzeyinin Problem Çözme Becerisi Üzerindeki Etkisi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 3(4), 87-97.
- Tuğrul, C. (1999). *Duygusal Zekâ*. Klinik Psikiyatri, 1, 12-20.
- Tuna, C. (2010). *Raven'in İlerleyen Matrisler Plus Testinin 14-15 Yaş Çocukları Üzerinde Geçerlik, Güvenirlik Ve Ön Norm Çalışmalarına Göre Üstün Olan Ve Üstün Olmayan Öğrencilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tunç, M. (1997). *Kalkınmada İnsan Sermayesi Yaklaşımları Ve Türkiye De İnsan Sermayesi Boyutunun Analizi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Turanlı, A. (2007). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ Ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Türk, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ulus, N.T. (2019). *Duygusal Zekâ İle Karar Verme Stratejileri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Wong, C.S. & Law, K.S. (2002). The Effects Of Leader And Follower Emotional Intelligence On Performance And Attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Vural, B. (2005). *Öğrenci Merkezli Eğitim Ve Çoklu Zekâ*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yaşarsoy, E. (2006). *Duygusal Zekâ Gelişim Programının, Eğitilebilir Zihinsel Engelli Öğrencilerin Davranış Problemleri Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ Ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2001). *Duygusal Zekâ Ve Eğitim Açısından Doğurguları*. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 7(25), 139-146.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüksel, M. (2006). *Duygusal Zekâ Ve Performans İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

EKLER

EK 1 : Anket formu

ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN ANKET FORMU

Değerli Öğretmenler

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin duygusal zekalarının iş doyumuyla arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine başvurarak çeşitli açılardan ortaya koymaktır. Araştırmadan elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır.

Araştırma anketinde üç bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde iş doyumunu ölçeceği, üçüncü bölümde duygusal zeka bulunmaktadır. Yapacağınız işaretlemelerde size en uygun seçeneğe (x) işareti koyunuz.

Katkılarınız ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Sema MURATOĞLU
Kastamonu Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet: 1. () Kadın 2. () Erkek
2. Branşınız:
3. Yaşınız: 1. () 22-30 2. () 31-40 3. () 41-50 4. () 51 ve üzeri
4. Mesleki kıdeminiz: 1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-20 yıl 4. () 21 yıl ve üzeri
5. Çalıştığınız okuldaki görev süreniz: 1. () 1-5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-20 yıl 4. () 21 yıl ve üzeri
6. Öğrenim durumunuz: 1. () Ön lisans 2. () Lisans 3. () Yüksek lisans 4. () Doktora

BÖLÜM 2

MİNNESTOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	İşinden hiç memnun değilim	İşinden memnun değilim	İşinden memnunuz	İşinden oldukça memnunuz	İşinden çok memnunuz
Bu bölümde iş doyumunu ile ilgili maddeler bulunmaktadır.					
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağının olmasından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
4. Toplumda saygın bir kişi şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
6. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
8. Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağının olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından					
16. Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir karşılığında takdir edilmem bakımından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

BÖLÜM 3

Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zeka Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz.						
1.	Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman paylaşacağımı bilirim.					
2.	Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.					
3.	Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.					
4.	Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.					
5.	Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.					
6.	Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım.					
7.	Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.					
8.	Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.					
9.	Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.					
10.	Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.					
11.	Hissettiğim duyguların farkında olurum.					
12.	Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.					
13.	Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusalıktan kaçınıyorum.					
14.	Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.					
15.	Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.					
16.	Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim.					
17.	Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.					
18.	Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.					
19.	Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.					
20.	Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.					
21.	Ruh halim iyiye sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.					
22.	İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.					
23.	Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırmaz.					
24.	Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.					
25.	Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.					
26.	Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.					
27.	Hissettiğim duyguların farkındayım.					
28.	İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.					
29.	Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.					
30.	İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.					
31.	Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.					
32.	Bir kişi bana hayatındaki önemli bir olaydan bahsettiğinde ben de aynısını yaşamış gibi olurum.					
33.	Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir.					
34.	Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.					
35.	Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım.					
36.	Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.					
37.	İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.					
38.	İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.					
39.	Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.					
40.	İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.					
41.	Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.					

ÖZGEÇMİŞ



Adı Soyadı : Sema Muratoğlu
Doğum Yeri ve Yılı : Zonguldak – 01.11.1986
Medeni Hali : Evli
Yabancı Dili : İngilizce
E-posta : semamuratoglu@windowslive.com

Eğitim Durumu

Lise : Safranbolu YDA Lisesi (2000-2004)
Lisans : Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Almanca Dili Eğitimi (2006-2011)

Mesleki Deneyim

Moda Dil Akademisi, Koordinatör (2013-Halen)
Moda Dil Akademisi, İngilizce Öğretmenliği (2013-Halen)
Moda Dil Akademisi, Almanca Öğretmenliği (2013-Halen)