

**ÇALIŞMA HAYATINDA DUYGULARIN
YÖNETİMİ VE ÖĞRETMENLERDEKİ DUYGUSAL
ZEKÂ'NIN KENDİLİK KONTROLÜ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI**

Nesli KAHRAMAN

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Süleyman Ahmet Mentş

2015

**T.C
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÇALIŞMA HAYATINDA DUYGULARIN
YÖNETİMİ VE ÖĞRETMENLERDEKİ DUYGUSAL
ZEKÂ'NIN KENDİLİK KONTROLÜ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI**

NESLİ KAHRAMAN

İŞLETME ANABİLİM DALI



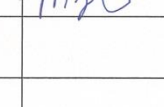
DANIŞMAN: Doç. Dr. SÜLEYMAN AHMET MENTEŞ

TEKİRDAĞ- 2015

Her hakkı saklıdır

T.C.
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nesli KAHRAMAN tarafından hazırlanan ÇALIŞMA HAYATINDA DUYGULARIN YÖNETİMİ VE ÖĞRETMENLERDEKİ DUYGUSAL ZEKÂ'NIN KENDİLİK KONTROLÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI konulu YÜKSEK LİSANS TEZ Sınavı, Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca .13./07/2015 günü saat ..09.00'...da yapılmış olup, Tezin*KABULÜNE..... OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Doç. Dr. S. Ahmet MENTES	BASARILI	
Yrd. Doç. Dr. Kadir AKUN	BASARILI	
Yrd. Doç. Dr. M. Sabri TOPAK	BASARILI	

* Jüri üyelerinin tezle ilgili karar açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine / Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞİ VE YAYIMLAMA İZİN FORMU

Referans No	10081641
Yazar Adı / Soyadı	NESLİ KAHRAMAN
Uyruğu / T.C.Kimlik No	TÜRKİYE / 39493496298
Telefon	5363008870
E-Posta	neslikahraman@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	ÇALIŞMA HAYATINDA DUYGULARIN YÖNETİMİ VE ÖĞRETMENLERDEKİ DUYGUSAL ZEKA'NIN KENDİLİK KONTROLÜ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI
Tezin Tercümesi	MANAGEMENT OF EMOTIONS IN WORK LIFE AND TEACHERS OVER IT EMOTIONAL INTELLIGENCE LOCUS OF CONTROL EFFECT.
Konu	İşletme = Business Administration
Üniversite	Namık Kemal Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bölüm	İşletme Bölümü
Anabilim Dalı	İşletme Anabilim Dalı
Bilim Dalı	İşletme Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2015
Sayfa	119
Tez Danışmanları	DOÇ. DR. SÜLEYMAN AHMET MENTEŞ 15352249922
Dizin Terimleri	
Önerilen Dizin Terimleri	
Kısıtlama	36 ay süre ile kısıtlı

Tezimin, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında arşivlenmesine izin veriyorum. Ancak internet üzerinden tam metin açık erişime sunulmasının 20.07.2018 tarihine kadar ertelenmesini talep ediyorum. Bu tarihten sonra tezimin, bilimsel araştırma hizmetine sunulması amacı ile Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi tarafından internet üzerinden tam metin erişime açılmasına izin veriyorum.

NOT: Erteleme süresi formun imzalandığı tarihten itibaren en fazla 3 (üç) yıldır.

20.07.2015

İmza:.....

ÖZET

Yapılan araştırma sonuçları, bireylerin iş ve özel yaşamında, mutluluk ve başarıyı sağlamadaki en önemli etkenlerden birinin duygusal zekâ olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar duygusal zekâyı, günümüzde araştırmalara konu olan bir kavram haline getirmiştir. Duygularını kontrol edebilen işgörenlerin çalışma hayatında daha başarılı oldukları görülmüştür.

Bu araştırmanın amacı, çalışma hayatında duyguların yönetimini vurgulamak ve duygusal zekânın kendilik kontrolü üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Araştırma ile ilgili anketlere, Tekirdağ ilinin Çorlu ilçesinde bulunan toplam 6 liseden 216 öğretmen katılmıştır. Araştırmada kullanılan Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinde, öğretmenlerdeki duygusal zekâ durumu üç faktör altında incelenmiş olup, “İyimserlik ruh halinin düzenlenmesi”, “Duyguların değerlendirilmesi”, “Duyguların Kullanımı” analiz edilerek, Rotter’ın Denetim Odağı Ölçeği ile aralarındaki ilişkiler tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, çalışma hayatımızda duygusal zekâ’nın kendilik kontrolüne etkisi ortaya konmuştur.

Anahtar kelimeler: Duygu Yönetimi, Duygusal Zekâ, Kendilik Kontrolü, Öğretmen Eğitimi

ABSTRACT

The research results show that emotional intelligence is an important factor to ensure happiness and success in business and private life. These results suggest, emotional intelligence, today has become a concept that is the subject of research. The working life of employees who can control their emotions were found to be more successful.

The purpose of this research is to determine the impact on the emotional intelligence of self-control and highlight the management of our emotions in working life.

216 teachers, from 6 high schools, are participated for this research in Çorlu, Tekirdağ. Emotional intelligence situation in the teachers were examined three factors under the Schutte emotional intelligence scale. These factors are, “The optimistic mood regulation”, “Evaluation of emotion”, “Use of emotion”. Rotter's Locus of Control Scale were used for the relationship between these three factors.

Keywords: Emotional Management, Emotional Intelligence, Locus of Control, Teacher Training

ÖNSÖZ

1980'li senelere kadar yapılan araştırmalarda insanların yaşamlarının her alanında başarılı olmaları için yüksek bir zekâ (IQ) düzeyine (bilişsel, akademik zekâ seviyesi) sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktaydı. Bu bilgi bireylerin ve örgütlerin inançlarına da yerleşmiş ve insana bakış açılarını belirleyen en önemli faktör haline gelmişti. Yüksek bir zekâ (IQ) seviyesine sahip olmanın kesin başarıyı getireceği düşüncesinin her zaman geçerli olmadığını kabul etmek, psikoloji ve yönetimde farklı bakış açılarının gündeme gelmesi ve buna paralel olarak yeni araştırmalara yönelinmesiyle mümkün olmaya başladı.

Gardner'ın Çoklu Zekâ Kuramı özellikle 90'lı yıllarda etkisini göstererek, klasik zekâ anlayışını değiştirmiş ve bu konuya zekâda çoğul bir bakış açısı getirmiştir. Zekâ'nın tekil değil de çoğul bir kavram olması öncelikle eğitim sistemlerinde o zamana kadar benimsenen öğretim tekniklerinin de tekrar değerlendirilmesi gereğini gündeme getirmiştir. Çünkü sosyal ve duygusal becerilerin hayattaki başarıya çok önemli etkileri olduğu; duygularını tanıyan, duygularını yönetebilen, başkalarının duygularına da duyarlı olup onları da anlayan ve bunları sosyal yaşantılarında da kullanabilen kişilerin kendi özel ve toplumsal yaşantılarında daha mutlu ve başarılı olacakları söz konusu edilmeye başlanmıştır. Duyguların önemini, algılayışını, bilgisini, ilişkilerini dolayısıyla duyguları anlama ve etkili bir şekilde kullanarak kendisini harekete geçirerek, olumsuzluklara rağmen yoluna devam edebilme, dürtülerini kontrol altına alarak, tatmini erteleme, olumsuzlukların mantıklı düşünmeyi engellemesine izin vermeme, uyum sağlama, etkin olabilme ve işbirliğini de kullanarak hedeflere ulaşabilme duygusal zekâ'nın temel yeterliklerini oluşturur.

Bu araştırmada, Lise öğretmenlerinin sahip olduğu duygusal zekâ düzeylerinin, kendilik kontrolüne etkisi olup olmadığı incelenecektir.

Bana akademik eğitimin kapısını açarak ilerlememi sağlayan çok kıymetli ve değerli hocam Namık Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Programı İşletme Bölüm Başkanı Sayın Prof. Dr. Ahmet KUBAŞ'a;

Danışmanlığımı yapan ve derin bilgi birikimiyle beni yönlendirerek destek veren ve her zaman alışkanlığımı vurgulayarak beni motive eden çok sevdiğim ve saygı duyduğum Sayın Doç. Dr. Süleyman Ahmet MENTEŞ'e;

İstatistiksel analiz bilgilerimi geniş anlamda geliştirmemi sağlayan çok hoşgörölü ve kıymetli Sayın Yrd. Doç. Dr. Korhan ARUN'a;

Anket çalışmalarımda bana yardımcı olan orlu Bahçelievler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Muhasebe ve Finansman Alanı uzman Öğretmen Mustafa GEDİK'e;

Sonsuz teşekkürlerimi, sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum.

Ve Sevgili Ailem;

Varlığınızla bana verdiğiniz huzur için sizlere minnettarım.

Nesli KAHRAMAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER	V
TABLO LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1.DUYGUSAL ZEKÂ	4
1.1. Zekâ Teorileri.....	4
1.1.2. Spearman'ın Çift Faktör Teorisi	5
1.1.3. Thorndike'in Çoklu Faktör Teorisi	6
1.1.4. Gardner'in Çoklu Zekâ Teorisi	7
1.1.5. Sternberg'in Başarılı Zekâ Teorisi	10
1.2. Beynin Yapısı.....	11
1.2.1. Beynin Sosyal İşlevi.....	11
1.2.2. Sosyal Beyin Kavramı	14
1.3. Sosyal Zekâ Kavramı	16
1.4. Duygu Kavramı.....	17
1.5. Duygu ve His	20
1.6. Duygusal Zekâ Kavramı	21
1.7. Duygusal Zekâ Modelleri	24
1.7.1. Mayer ve Salovey Modeli	24
1.7.2. Goleman Modeli.....	26
1.7.3. Bar-On Modeli	29
1.7.4. Cooper ve Sawaf Modeli	30

İKİNCİ BÖLÜM.....	32
2.ÇALIŞMA HAYATINDA DUYGULARIN YÖNETİMİ VE KENDİLİK KONTROLÜ.....	32
2.1. İşyeri Duyguları	32
2.2. Duygular ve Çalışma Yaşamı	34
2.3. Kişilik Kavramı.....	36
2.3.1. Kişiliğin Beş Büyük Boyutu	38
2.4. Çalışma Hayatını Etkileyen Temel Kişilik Özellikleri ve Kendilik Kontrolü	40
2.4.1. Temel Kişilik Özellikleri	40
2.4.2. Kendilik Kontrolü (Locus of Control)	41
2.4.2.1. İçsel Kendilik Kontrolü.....	43
2.4.2.2. Dışsal Kendilik Kontrolü	44
2.4.3. Kendilik Kontrolünün İş Hayatında Önemi	45
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	48
3. ARAŞTIRMA	48
3.1. Araştırmanın Amacı.....	48
3.2. Hipotezler.....	49
3.3. Araştırmanın Tasarımı (Anketlerin İçeriği)	51
3.4. Ana Kütle ve Örneklem Hakkında Özet Bilgi	53
3.5. Veri Toplama Tekniği.....	54
3.5.1. Veri Toplama Yönteminin Belirlenmesi.....	54
3.6. Anket Ölçeklerinin Oluşturulması ve Ankette Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği	54
3.6.1. Kendilik Kontrolü (Denetim Odağı) Ölçeğinin Değerlendirilmesi.....	55
3.6.2. Anketörlerin Demografik Özelliklerinin Frekans Dağılımları.....	56
3.7. Anova Analizi	60
3.8. Regresyon Analizi.....	67
3.9. Faktör Analizi	69
3.10. Korelasyon (Correlations) Analizi	80
3.11. Araştırma Sonucu.....	87
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	95

KAYNAKÇA	102
EK-1: Duygusal Zekâ Ölçeği Anket Formu	109
EK-2: Denetim Odağı Ölçeği Anket Formu	114
EK-3: Anket Yapılması İçin Valilik Onayı.....	118
EK-4: orlu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Kadrolu Öğretmen Sayısı İle İlgili Yazısı	119

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Dışsal ve İçsel Kendilik Kontrolü Kişilerin İnançları	43
Tablo 2: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	55
Tablo 3: Öğretmenlerin Sahip Olduğu Denetim Odakları	56
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı.....	57
Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı	57
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı.....	58
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tecrübesine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı.....	59
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Alanına Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı.....	60
Tablo 9: Öğretmenlerin, ‘‘İyimserlik, Ruh Halinin Düzenlenmesinin’’ Demografik Özelliklere Göre Anlamlılığı.....	62
Tablo 10: Öğretmenlerin, ‘‘Duyguların Değerlendirilmesi’’nin Demografik Özelliklere Göre Anlamlılığı.....	64
Tablo 11: Öğretmenlerin, ‘‘Duygularının Kullanımı’’nın Demografik Özelliklere Göre Anlamlılığı	66
Tablo 12: Regresyon İçin Kullanılacak Değişkenlerin Anlamlılık Değerleri.....	67
Tablo 13: Regresyon Katsayı Değerleri.....	68
Tablo 14: Regresyon Modeli Özeti	689
Tablo 15: Duygusal Zekâ Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	70
Tablo 16: KMO and Bartlett's Test	712
Tablo 17: Soruların Faktör Varyansları	73
Tablo 18: Soru Bileşenlerinin Varyans Yükleri.....	75

Tablo 19: Maddelerin Bileşenler Üzerindeki Etkisi.....	77
Tablo 20: Test of Normality (Normallik Testi).....	81
Tablo 21: Duygusal Zekâ Faktörlerinden “Duyguların Kullanımı “ ile Kendilik Kontrolü Arasındaki Korelasyon İlişkisi	83
Tablo 22: Duygusal Zekâ Faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi“ ile Kendilik Kontrolü Arasındaki Korelasyon İlişkisi	83
Tablo 23: Duygusal Zekâ Faktörlerinden “Duyguların Değerlendirilmesi“ ile Kendilik Kontrolü Arasındaki Korelasyon İlişkisi	84

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İçsel ve Dışsal Kendilik Kontrolü.....	46
Şekil 2: Araştırma Analizi'nin Şematik Gösterimi	48

GİRİŞ

Sosyal zekâ kavramı Psikolog Edward Lee Thorndike tarafından, ilk kez 1920 yılında diğer zekâ türlerinden ayrıştırılarak “insanları anlama ve yönetme becerisi” olarak tanımlanmıştır (Salovey, 1990). Ancak bu kavram yakın zamana kadar fazla araştırılmamış ve “duygusal zekâ” kadar yaygınlık kazanmamıştır.

Howard Gardner, 1983 yılında yayınladığı ”Zihin Çerçevesi: Çoklu Zekâ Kuramı” kitabı ile hayatta başarılı olabilmek için IQ olarak ifade edilen “geleneksel zekâ” kavramına karşılık tek tip bir zekânın şart olmadığını ve yedi temel çeşitlemesi olan geniş bir yetenekler yelpazesi bulunduğunu öne sürmüştür. Gardner, daha sonra 2006 yılında yayınladığı “Çoklu Zekâ” kitabında doğacı zekâyı da ekleyerek toplam sekiz zekâ tipi tanımlamıştır. Bu zekâ türünden birini de sosyal zekâ olarak ifade etmiştir.

Duygusal Zekâ, John D. Mayer tarafından 1990 yılında yayınlanan aynı adlı makale ile araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamış, ancak Goleman’ın 1995 yılında yayınladığı “Duygusal Zekâ: Neden IQ’dan önemlidir?” adlı kitabı ile günümüzde yaygın bilinen bir kavram haline gelmiştir. Duygusal zekânın temelinde, kendi duygularımızı yönetme yeteneğimiz ve olumlu ilişkiler kurma potansiyelimiz bulunmaktadır.

Kişiler özel ve iş hayatında birçok duygu yaşamaktadır. Bu anlamda duygular, insan davranışının önemli bir parçasıdır. Kişinin kendisini duygularından soyutlaması mümkün değildir, ancak geliştireceği yeteneklerle duygularını yönetmesini öğrenerek yaşadığı duyguların amaçlarına hizmet etmesini gerçekleştirebilir.

Duygular, örgütlerin günlük yaşamlarıyla bütünleşmiş ve ayrılmaz bir parçasıdır. İş deneyimi; hayal kırıklığı ve neşe, keder veya korku anlarından, kalıcı

anlamda tatminsizlik veya adanmışlık duygularına varıncaya kadar hislere doymuş durumdadır. Duygular iş yaşamından uzak tutulamaz. İnsanlar iş ortamında çeşitli hisler yaşamaktadır. Bu nedenle, duyguların yönetimi yöneticiler için önemlidir.

Örgütü oluşturan insanlardır ve insanların da duyguları olduğuna göre, duygular örgüt yaşamının bir parçası olarak iş ortamına da yansır. Örgütler, çalışanların duygularını yönetip düzenleyerek daha etkin performans gösterebilirler. Bu anlamda örgütler, bireylerin duygularını açığa çıkardıkları, kontrol ettikleri ve bazen de inkar ettikleri bir ortam ve araç vazifesi görmektedir. Çalışanların duygularını hem örgütsel beklentiler ve hem de müşteri talepleri doğrultusunda yönlendirebilir, pekiştirebilir ve ılımlaştırabilirler. Duyguları etkin yönetebilen bir örgüt rekabet üstünlüğü yaratabilir.

Örgütlerde duygu kavramının tarihine incelendiğinde, çok net olarak duyguların örgütlerden uzak tutulduğu görülmektedir. Duyguların kontrol edilmesi zor olan kötü bir şey olduğu sorunu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle duygular, örgüt yaşamında yıkıcı potansiyele sahip bir güç olarak görülmüş ve örgütten uzak tutulması gerektiği kabul edilmiştir.

Günümüzün modern yönetim anlayışında, örgütlerde duyguların bastırılması, görmezden gelinmesi artık açıkça eski moda ve yanlış bir kavram olarak görülmektedir. Yeni anlayış, iş ortamında duyguların bir şekilde "yönetilmesi" yönünde gelişmektedir. Duygularını bastırmadan, insanlara açıkça nasıl hissettiğini söylemeyi içermektedir.

Çalışma hayatı duygulardan bağımsız olarak düşünülmesi mümkün olmamaktadır. Özellikle insan unsurunun öne çıktığı işlerde duyguların yoğunluğu daha da fazla hissedilmektedir. Çalışma hayatında kişilerden duygularını kontrol etmeleri ve yönlendirmeleri beklenmektedir. Eğitim kurumları gibi insan ağırlıklı ve yüz yüze ilişkilerin, etkileşimin çok daha fazla olduğu örgütlerde bu beklenti daha da üst düzeydedir. Örgütlerde olumlu duyguları egemen kılmak olumsuz duyguları en

aza indirmek temel amaçtır. Bu nedenle çalışma hayatında duygu yönetiminin önemi giderek artan bir ilgi konusu haline gelmiştir.

Rotter'ın kendilik kontrolü açıklamasında insanlar iç ve dış kontrollü olarak iki şekilde ele alınmıştır. İç kontrol denetim odağına sahip olan kişiler, karşılaştıkları olaylarda sorumluluğu kendilerine yüklemekte, nedenlerini kendilerinde aramaktadırlar. Dış kontrol denetim odağına sahip olan kişiler ise yaşadıkları olaylarda sorumlulukları kendileri dışındaki kişi ya da faktörlere (kader, şans vb) yüklemektedirler. Duygularını kontrol edebilen kişiler iç denetim odağına sahip olmakta böylece sorumluluk bilincinde olduklarından iş hayatında daha etkin ve verimli olabilmektedirler.

Bu çalışmada, çalışma hayatında duyguların yönetimi ve duygusal zekânın kendilik kontrolü üzerine araştırılması yapılmıştır. Araştırma üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, Duygusal Zekâ kavramı ile ilgili temel gelişmeler incelenmiş ve bu konudaki kavramlar açıklanmıştır.

İkinci bölümde ise Çalışma hayatında duyguların yönetimi ve kendilik kontrolü hakkında inceleme yapılmıştır.

Üçüncü bölümde, öğretmenlerdeki duygusal zekânın kendilik kontrolü üzerine etkisi, Tekirdağ-Çorlu ilçesinde bulunan altı lise düzeyindeki okulda 216 öğretmene anket çalışması yapılarak araştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.DUYGUSAL ZEKÂ

Bu bölümde; Duygusal zekâ kavramının altyapısını oluşturan zekâ ve duygu kavramları çeşitli görüşler ışığında incelenmiş, duygusal zekânın boyutları literatürde yer alan duygusal zekâ modelleri üzerinden ele alınmıştır.

1.1.Zekâ Teorileri

Zekâ, farklı çağlarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin orta çağ filozofu Rene Descartes (1596-1650) zekâyı “doğruyu yanlıştan ayırma becerisi” şeklinde tanımlamıştır (Salovey, 1990:186). Fransız Psikolog Alfred Binet (1857-1911), 1905 yılında zekâyı “iyi muhakeme edebilme, iyi karar verebilme ve eleştirel bir düşünceye sahip olma” olarak tanımlamıştır (Özgüven, 2012:163). Bir başka ifadeye göre zekâ, basit bilgiyi alarak, daha farklı durumlarda kullanma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Lam ve Kirby, 2002: 142).

1920 yılında Thorndike zekâyı, “iyi tepkilerde bulunabilme yeteneği” olarak tanımlamıştır (Aslan, 2009:5). Sternberg'in zekâ tanımı ise, “başarıya ulaşmak için, uygun çevreyi seçmek, onu etkilemek ve uyum sağlamak için gerekli koşullar arasında bir denge kurma becerisi” şeklindedir (Sternberg, 1999:438). Belki de en fazla atıfta bulunulan zekâ tanımı ise, IQ testlerinin babası sayılan psikolog David Wechsler (1896-1981)'in “bireyin amacı doğrultusunda davranması, akılcı düşünmesi ve çevresiyle etkili iletişim kurabilme yeteneği” şeklindeki tanımıdır (Salovey ve Mayer, 1990:186).

Literatürde genel kabul gören zekâ teorilerinin en önemlileri olarak; Spearman'ın Çift Faktör Teorisi, Thorndike'nin Çoklu Faktör Teorisi, Gardner'in Çoklu Zekâ Teorisi ve Sternberg'in Başarılı Zekâ Teorisi sayılabilir. Bu teorilerle ilgili açıklamalar aşağıda verilmektedir.

1.1.2.Spearman'ın Çift Faktör Teorisi

20. yy. başlarında, zekânın “genel yetenek” olarak ifade edilen tek bir faktörden oluştuğu görüşü hakimdi. Psikoloji profesörü İngiliz Charles Spearman (1863-1945) tarafından 1904 yılında ortaya atılan genel yetenek teorisi, özellikle bireysel zekâ farklılıklarını incelemek üzere geliştirdiği faktör analizi yöntemleri ile gelişme kaydetmiştir. Spearman, 1927 yılında yayınlanan “İnsan Yetenekleri” adlı kitabında zihnin tek ve genel yetenekten değil, iki temel faktörden oluştuğunu açıklamıştır. Spearman bu faktörlere, “g” genel yetenek ve “s” özel yetenek adını vermiştir (Özgüven, 2012:165).

Genel yetenek “g” faktörü, tüm zihinsel etkinliklerde gerekli olan ortak ve genel bir zihinsel enerjidir. Özel yetenek “s” faktörü ise, belirli bir zihinsel faaliyet için gerekli olan ve genel yetenekten ayrı bir zihinsel güçtür. Bir zihinsel etkinliğin gerçekleşebilmesi için her iki yeteneğe de gereksinim vardır, “g” ve “s” faktörlerine duyulan gereksinim, zihinsel etkinliğin türüne göre değişmektedir. Bir zihinsel etkinlikte “g” yeteneğine, başka birinde “s” yeteneğine daha fazla gereksinim olabilmektedir.

Bireyler sahip oldukları “g” ve “s” yetenekleri bakımından farklıdır. Bireyin zekâsı “g” faktörü ile ölçülmektedir. Spearman'a göre “g” faktörü zekâdır (Özgüven, 2012:166). “g” testi puanı, okul başarısı, profesyonel yaşamdaki başarı, sosyo-ekonomik durum ve başka birçok alanda öngörülerde bulunmaktadır. “g” faktörünün kalıtsal olduğu yönünde de bulgular mevcuttur. Ancak bu test, olayın sadece bir kısmını yansıtmaktadır. Bu geleneksel testlerde alınan yüksek puanlar, toplumda başarılı bir birey olabilme yolunda bazı kapıların açılmasını sağlayabilir. Yükseköğretim görme ve iş yaşamında iyi bir pozisyon elde etme olanağı sunabilir. Bununla birlikte, bu test puanları abartılmamalıdır (Sternberg, 1999:435).

1.1.3.Thorndike’in Çoklu Faktör Teorisi

Edward Thorndike zekânın “g” gibi tek bir faktörle ifade edilemeyeceğini, çeşitli zihinsel problemlerin çözümünde farklı faktörlerin rol aldığını ileri sürmüştür. Bu önermesine dayanarak "Çoklu Faktör Teorisi"ni geliştiren Thorndike, 1920 yılında zekâyı, üç ana çerçevede sınıflandırmıştır. Bu zekâ türleri kısaca şöyledir (Özgüven, 2012:166):

Soyut Zekâ: Matematiksel ilişkiler kurma gibi, sembol kullanarak düşünme yeteneğidir. Thorndike, soyut zekâyı ölçen bir test de geliştirmiş, bu testte soyut zekâyâ ilişkin “cümle tanımlama”, “sayısal akıl yürütme”, “kelime hazinesi” ve “yönerge izleme” gibi zekânın gruplaşmış alt faktörlerini ölçen örnekler vermiştir.

Mekanik (Somut) Zekâ: Araç-gereç ve makineleri anlama ve kullanma yeteneğidir.

Sosyal Zekâ: Toplumdaki çevreye uyum sağlayıp, kişilerle olumlu ilişki kurabilme yeteneğidir. Thorndike, sosyal zekâyı ölçen bir test geliştirmeye çalışmış, ancak başarılı olamamıştır.

Thorndike, ayrıca zekânın işin zorluk derecesi anlamına gelen **seviye**, kapsam yönünden farklı işleri yapabilme anlamına gelen **genişlik** ve işin çabuk bitirilmesi anlamına gelen **hız** gibi üç yönünün bulunduğunu, ve bunların bir arada olmasıyla zekânın tanımlanabileceğini belirtmiştir (Aslan, 2009:10).

Aynı zekâ seviyesine sahip bireyler, güçlük derecesi aynı fakat içerikleri farklı olan işleri yapabilmede de farklılık gösterirler. Bu durum zekânın genişliği boyutu ile ilgilidir. Zorluk düzeyleri aynı, içerikleri değişik çok sayıda çeşitli işleri yapabilen bireylerin daha zeki olduğu varsayılmaktadır. Bir işi yapmak için harcanan zaman miktarı yönünden bireyler arasında önemli farklar vardır. Aynı işleri kısa sürede yapan kişi daha zeki sayılmaktadır (Özgüven, 2012:167) .

1.1.4.Gardner'in Çoklu Zekâ Teorisi

Howard Gardner, 1983 yılında yayınlanan “Zihin Çerçevesi: Çoklu Zekâ Kuramı” kitabı ile, kişinin bilişsel kapasitesinin sadece IQ testi ile değil, zekâlar dediği bir dizi yetenek ve zihinsel beceri üzerinden daha iyi tanımlanabileceğini öne sürmüştür. İnsanların farklı biçimlerde sahip oldukları bu yetenekleri “zekâ alanları” olarak tanımlamıştır. Bütün normal bireyler bu becerilerin hepsine bir ölçüde sahiptir. Bununla birlikte, kişiler becerilerin derecesi ve oluşturdukları bileşimin niteliği açısından farklılaşır. Gardner, çoklu zekâ kuramının diğer zekâ yaklaşımlarından daha insancıl, daha gerçekçi olduğunu ve insandaki zekâ davranışlarını daha iyi yansıttığını düşünmektedir (Gardner, 2013:16).

Gardner'e göre zekâ, öğrenme ile geliştirilebilen bir özelliktir. Çoklu zekâ kuramına göre, eğitimde **öğrenme gücü** olgusunun yeri olmamalıdır. Çünkü herkes farklı yoldan öğrenir. Farklı zekâ türlerine göre farklı öğrenme yöntemleri uygulanmalıdır. Öğrenme süreci, aynen parmak izi gibi kişiye özgüdür. Dolayısıyla, kişilerin güçlü olduğu zekâ alanları belirlenip, onlara bu alanlarda başarılı olmaları için yardım edilmelidir. Günümüz okullarında bu ilke benimsendiğinde, çocukların sahip oldukları bireysel ilgileri, yetenekleri ve potansiyelleri ortaya çıkarılabilir. Böylelikle, eğitimde fırsat eşitliği sağlanabilir (Saban, 2010).

Gardner, 2006 yılında yayınlanan “Çoklu Zekâ” kitabında toplam sekiz zekâ tipi tanımlamıştır. Çoklu zekâ kuramı sorun çözme becerilerinin biyolojik kökenlerine dayanarak oluşturulmuştur. Çoklu zekâ insan zihnine açılan bir pencere gibidir. Her bir zekâ tipi beynin belirli bir alanının işleviyle tanımlanabilmektedir. Bu zekâ tipleri, bireyin katılımıyla olduğu kadar, onun yaşadığı sosyokültürel çevresiyle olan etkileşim ve deneyimleriyle de şekillenir. Gardner'in belirlediği sekiz zekâ tipi aşağıda kısaca açıklanmaktadır (Gardner, 2013:16).

Müzikal Zekâ: Belirli bir sese güçlü tepki verme, müzikal tonları birbirinden ayırt etme, beste yapma veya bir müzik aletini çalma yeteneğidir. Birçok

deneyle varlığı kanıtlanmış bir zekâ türüdür. Örneğin, bir müzik aletini güzel çalabilen, ama başka türlü iletişim kuramayan otistik çocuklar bu zekâ türüne verilebilecek bir örnektir. Beynin belirli bölümleri müziğin algılanması ve üretiminde önemli rol oynar. Müzikal becerinin beyindeki yeri sağ yarımküredir.

Bedensel-Kinestetik Zekâ: İnsanın bir duyguyu anlatmak için kendi bedenini kullanma (dansta olduğu gibi), oyun oynama (sporda olduğu gibi) veya yeni bir ürün yaratma (bilimsel bir keşfin tasarlanmasında olduğu gibi) yeteneğidir. Bedensel hareketlerin merkezi motor kortektir. Sağ elini kullananlarda bedensel hareketlerin hakimiyeti sol yarımkürede, sol elini kullananlarda ise sağ yarımkürededir.

Mantıksal-Matematiksel Zekâ: Bu zekâ türü, dil becerisiyle birlikte IQ testlerinin temelini oluşturmaktadır. Psikologlar tarafından detaylı araştırılmıştır ve tüm zekâ alanlarıyla çakıştığı varsayılan problem çözme yeteneğinin prototipi olarak belirlenmiştir. Matematiksel hesaplamalarda beynin belli bölgeleri öne çıkar. Hesaplama büyük başarılar gösterdiği halde başka alanların çoğunda yetersiz dâhiler vardır.

Dilsel (Sözel) Zekâ: Kelime ve cümleleri anlayabilme ve kelimeleri bir araya getirerek cümle kurabilme, yani bir dili etkili kullanabilme yeteneğidir. Geleneksel zekâ testleriyle ölçülebilen bir yetenektir. Yazarlar, şairler ve hatipler yüksek sözel zekâyâ sahiptirler. Beynin "broca" alanı denilen bölgesi kurallı cümlelerin kurulmasında sorumludur. "Broca" alanı hasar görmüş kişiler kelime ve cümleleri oldukça iyi anlayabilirler, ama en basit cümleler dışında kelimeleri bir araya getirmede zorluk yaşarlar.

Görsel-Uzaysal Zekâ: Nesneleri zihinde resmedebilme ve bir nesneyi farklı açılardan canlandırabilme yeteneğidir. Denizcilik ve harita sistemlerini kullananlar ve görsel sanatlarla uğraşanlar bu zekâ türünden faydalanırlar. Sağ serebral korteksin arka bölgelerinin uzaysal bilgi işlemede çok önemli olduğu kanıtlanmıştır. Bu

bölgelerin hasar görmesi kişinin yol bulma, yüz ve görüntüleri tanıma ya da küçük ayrıntıların farkına varma yeteneğinin bozulmasına yol açar.

Sosyal (Kişiler Arası) Zekâ: Sosyal zekâ, insanlara aralarındaki farklılıkları (özellikle ruh hali, mizaç, motivasyon ve niyetlerindeki karşıtlıkları) bilerek yaklaşmayı gerektirir. Bu zekânın daha gelişmiş biçimleri yetenekli bir yetişkinde gözlemlenebilir. Sosyal zekâsı gelişmiş olan bireyler, iletişim kurduğu kişiler saklama niyetinde olsalar dahi onların niyetlerini ve arzularını okuyabilirler. Dini ve siyasi liderler, satış elemanları, pazarlamacılar, öğretmenler, terapistler ve anne babalarda bu beceri oldukça gelişmiştir. Beyin araştırmaları "frontal lobların" kişiler arası iletişimde önemli rol oynadığını göstermektedir. Bu alanın hasar görmesi büyük kişilik değişikliklerine yol açabilirken, diğer sorun çözme becerileri zarar görmeden kalabilir.

İçsel (Kişisel) Zekâ: Kişinin kendi duygu dünyasına, duygu çeşitliliğine, bu duyguları birbirinden ayırıp tanımlama ve kendi davranışlarını anlayıp yönetmek için onlardan yararlanma kapasitesine erişmesinin bir ifadesidir. Sosyal zekâda olduğu gibi burada da, "frontal loblar" önemli rol oynar. Frontal lobları zedelenen kişilerde diğer bilişsel işlevler genelde sağlam kalır. Otistik çocuklar bozulmuş içsel zekânın tipik bir örneğidir. Nitekim bu çocuklar kendi iç dünyalarına odaklanamazken müzikal, matematik, uzaysal, mekanik ve diğer kişisel olmayan zekâ alanlarında üstün beceriler gösterebilirler.

Doğacı Zekâ: Doğacı zekâsı yüksek kişiler bitki, hayvan, dağ veya bulutların varlıklarının, yaşam biçimlerinin veya hareketlerinin nasıl ayırt edileceğinin önemli ölçüde farkındadırlar. Bu yetenekler sadece görsel değildir. Kuş şakımaları veya balina sesleri gibi işitsel algının yanında dokunma duygusu da gerektirir. Bu zekâ tipinde doğada var olan canlıları tanımaya yönelik temel bir kapasite vardır. Hayatta kalma da, çoğu kez diğer canlıları tanımaya ve yırtıcı hayvanlardan kaçınmaya dayanır. Küçük çocuklar doğada kolayca ayırım yapabilir.

1.1.5. Sternberg'in Başarılı Zekâ Teorisi

ABD'de Oklahoma State Üniversitesi profesörü Robert J. Sternberg, öğretim üyeliği sürecinde öğrencilerinin farklı yetenekler yelpazesine sahip olduğunu gözlemlemiştir. Bazılarının zekâ testleriyle belirlenen analitik yeteneklerinin yüksek olduğunu, diğerlerinin ise bu tür testlerde ortaya çıkmayan daha farklı güçlü yeteneklere sahip olduklarını farketmiştir. Öğrencilerin bir kısmının mükemmel yaratıcı yeteneklere sahip olduğu, diğer bir kısmının ise üstün pratik yeteneklere sahip olduğu belirlenmiştir (Sternberg, 2011:310).

Sternberg, bu gözleminden yola çıkarak 1985 yılında yayınladığı "Beyond IQ (IQ'nun Ötesinde)" adlı kitabında zekânın "g" olarak ifade edilen tek bir genel yetenek faktörü ile açıklanamayacağını belirtmiştir. Buna karşın zekanın analitik, yaratıcı ve pratik olmak üzere birbiriyle ilişkili üç unsurdan oluşması gerektiğini öne sürmüştür. Sternberg, yıllar içerisinde bu üç yetenek arasındaki ilişkilerin zayıf olduğunu farketmiş, bunun üzerine geliştirdiği "Başarılı Zekâ" kavramını 1997 yılında aynı adla yayınladığı kitabında ortaya koymuştur. Sternberg'e göre, zeki insanlar yaşam amaçlarını bilmekte ve hedeflerine ulaşmanın bir yolunu bulmaktadırlar. Bunu da, analitik, yaratıcı ve pratik yeteneklerini birleştirmek suretiyle güçlü yönlerini kullanıp, zayıf yönlerini düzelterek veya geliştirerek başarmaktadırlar (Sternberg, 2011:310).

Sternberg, özellikle pratik zekâyâ önem atfetmektedir. En azından kendi çevresinde gözlemlediği insanların büyük çoğunluğunun pratik zekâlarının eksikliği nedeniyle hedeflerine ulaşmada başarılı olamadıklarını bildirmektedir. Çünkü, pratik zekâ büyük ölçüde örtük bilgidir. Yani başarılı olmak istediğiniz çevrede bilmeniz gerekenler size açık olarak öğretilmemekte, hatta dile getirilmesi bile çoğunlukla mümkün olmamaktadır (Sternberg, 2011:310).

1.2. Beynin Yapısı

Beynimizin yapısı ile ilgili, özellikle son 30 yılda daha fazla bilgi sahibi olmamızın nedeni, beynin içini **beyin çalışırken** ona zarar vermeden gösterebilen beyin görüntüleme teknolojilerinin geliştirilmiş olmasıdır.

Beynin sırları açığa çıktıkça, önemi de daha iyi kavranmaya başlamıştır. Öyle ki, 1990 yılından 2000'e kadar olan on yıllık dönem ABD'de "beynin on yılı" ilan edilmiştir. Başta ABD, Avrupa ülkeleri, Japonya olmak üzere dünya genelinde nörobilim alanında yapılan araştırmalara büyük yatırımlar yapılmıştır. "Nörobilimler" diye adlandırılan bu kapsamlı alan altında anatomi, fizyoloji, moleküler biyoloji, genetik ve davranış bilimleri toplanmıştır (Rose, 2008).

Beynimiz yan yana duran iki yumruk büyüklüğündedir. Şekli genelde ceviz benzetilmektedir. Beynin ceviz gibi kıvrımlı olan kabuğuna korteks denir. Bu kısmın kıvrımlı olma nedeni, az bir alana daha fazla yüzeyin, dolayısıyla beyin hücrelerinin sığabilmesini sağlamaktır. Beynimizin yaklaşık olarak %80'i su, %10'u yağ ve % 10 kadarı da proteinlerden oluşur. Toplam vücut ağırlığının %2'sini oluşturmasına rağmen, harcadığımız enerjinin %20'sini tüketir. Vücudumuza aldığımız oksijenin de %20'sini tek başına tüketir. Dolayısıyla, beslenme ve genel olarak yaşam tarzımız, beynimizin bu biyolojik yapısı nedeniyle ruh halimizi ve düşüncelerimizi doğrudan etkiler (Medina 2010:23).

1.2.1. Beynin Sosyal İşlevi

İnsan beyni çok sayıda ayna nöronları barındırmaktadır. Bu sistemler sadece diğer kişinin eylemleri taklit etmeye değil, aynı zamanda onun niyetini sezmeye, davranışlarından sosyal anlamlar çıkarmaya ve duygularını okumaya yaramaktadır. Ayna nöronlar ateşlendiğinde beynin çok sayıda farklı bölgeleri tetiklenir. Yüz ifadelerini tanımayı sağlayan, geçmiş deneyimlerimizi ve anılarımızı hafızamıza kaydetmiş olan bölgeleri tetiklenir. Sonra tüm bu bilgileri birleştiren ve

anlamlandırılan bölgeler harekete geçer. Beynin bir çok alanı birlikte çalışarak bunları gerçekleştirmektedir. Tüm bunlar, çok kısa bir an içerisinde olmaktadır (Keskin vd., 2013:20).

Çocukken beyinlerimizdeki ayna nöronların sayısı daha fazladır. Çocukken çevremizdeki insanlarla kendimizi özdeşleştiririz. Onların davranışlarını kopyalıyoruz. Ayna nöronları çocukken sosyalleşmemizi sağlarlar ve biz ergenliğe ulaştığımızda sayıları azalır (Goleman, 2006:41). Beynin bu işlevi sosyal beyin kavramının önemini ortaya koymaktadır.

İnsan beyinde çok küçük bir alana çok fazla sayıda nöral bağlantılar sığdırılmıştır. Bu bağlantılar, öğrenilen her yeni bilgi ile oluşturulmaktadır. Beyin, zaman içinde artık ihtiyaç duymadığı bağlantıları yok ederek gerekli olanlara yer açmak için sürekli baskı yaratır. Bu nedenle beyin, çocukluk ve ergenlik dönemi boyunca öğrendiklerine paralel olarak kurduğu çok fazla sayıdaki bağlantıların yarısını seçici biçimde yok eder. Bu süreçte, çocuğun ilişkileri de dahil olmak üzere tüm yaşam deneyimleri beyine şekil verirken, kullanılanları saklayıp kullanılmayanları ise devre dışı bırakacaktır (Goleman, 2006:41). Beynin bu işlevi, örgüt içerisinde “mevcut inançlardaki ve rutinlerdeki değişimi” ifade eden “unlearning” kavramının da altında yatan süreçtir (Akgün vd., 2007).

Dolayısıyla ilişkilerimiz, hangi nöral bağlantıların saklanacağını belirler ve yeni nöronlar tarafından kurulan bağlantılara yol göstererek beynimizin biçimlenmesine yardım eder. Beyinle ilgili elde edilen bu yeni bilgiler, doğumdan sonra beyin yeni hücre üretemeyeceği yönündeki eski kuramı çürütmüştür. Beyin ve omuriliğin, bir günde binlerce yeni nörona dönüşen kök hücreler içerdiği artık bilinmektedir. Nöron üretimi çocukluk yıllarında zirveye çıkar, ama ileri yaşlara kadar sürer. Üretilen bu nöronlar, deneyim ve alışkanlıklara göre yeni nöral bağlantılar kurulmasını sağlarlar. Bir deneyim ne kadar sık tekrarlanırsa, alışkanlık o kadar güçlenir ve sonuçta oluşan nöral bağlantı da o kadar yoğunlaşır. Beynin

öğrenme ve anımsama merkezi olan hipokampus gibi bazı sistemlerin deneyimler tarafından biçimlendirilmesi ömür boyu sürer (Goleman, 2006:157).

Çocukken gördüğümüz muamele yetişkinlik döneminde beynimizin keyif alma kapasitesini etkiler. Mutluluk, çabuk iyileşmeyle, yani üzüntüleri atlatıp daha sakin ve mutlu bir ruh haline dönme yeteneğiyle orantılı olarak gelişir. Strese dayanıklılık ile mutlu olma kapasitesi arasında doğrudan bir bağlantı vardır (Goleman, 2006:182). Diğer taraftan, kurulan sosyal bağlantılar sayesinde bağışıklık sistemimiz de güçlenmektedir (Goleman, 2006:230).

Stres altında olduğumuzda, beden kriz durumuna geçer. Diğer biyolojik olayların yanısıra, amigdala beynin yönetim merkezi olan prefrontal kortekse kumanda etmeye başlar. Kontrolün bu şekilde alt yola geçmesi (yani bizim duygu ve dürtülerle hareket etmemiz), otomatik alışkanlıkları öne çıkarır. Amigdala, bizi kriz durumundan çıkarmak için içgüdüsel tepkileri kullanır. Düşünen beyin bu süre içinde kenarda kalır; çünkü üst yol (akılcı düşünce) çok yavaş hareket etmektedir. (Goleman, 2006:268).

Beynimiz karar alma işlevini alt yola devrettiğinde, iyi düşünme yeteneğimizi de kaybederiz. Baskı ne kadar yoğunsa, performansımız ve düşüncelerimiz o kadar zarar görür. Üstünlüğü ele geçiren amigdala öğrenme, işleyen bellekte bilgi tutma, esnek ve yaratıcı biçimde tepki verme, dikkati istenen şekilde yoğunlaştırma, etkili planlama ve örgütleme yeteneklerimizi kısıtlar. Nörobilimcilerin "bilişsel işlevsizlik" dediği duruma düşeriz (Goleman, 2006:268).

Orta beyinde amigdalanın yakınında bulunan hipokampus, merkezi öğrenme organımızdır. Bu yapı, "işleyen bellek" in içeriğini kısa bir süre prefrontal kortekste tutulan yeni bilgileri depolama için uzun erimli şekle dönüştürmemize olanak verir. Bu sinirsel edinim öğrenmenin özüdür. Zihnimiz bu bilgileri daha önceden bildiklerimize bir kez bağladığında, yeni anlayışı haftalar, hatta yıllar sonra çağrıştırabiliriz. Hayatta başımıza gelen her şeyin, sonradan hatırlayacağımız tüm

ayrıntılarının aklımızda kalması, hipokampüse bağlıdır (Goleman, 2006:273).

1.2.2. Sosyal Beyin Kavramı

Sosyal zekâyâya sahip olmanın ne ifade ettiğini anlamamız için, öncelikle “sosyal beyin” kavramını açıklamamız gerekmektedir. “Sosyal beyin”, etkileşimlerimizin yanısıra, insanlar ve ilişkilerimiz hakkındaki düşüncelerimizle duygularımızı da düzenleyen sinirsel mekanizmaların toplamıdır. İlişki kurduğumuz insanlarla ruh halimizi uyumlaştırmamızı sağlayan tek biyolojik sistem olması özelliği ile “sosyal beyin” son birkaç yıldır nörobilim alanında sıklıkla kullanılan etkileyici bir kavramdır. Diğer kişilerle görsel, işitsel ya da dokunsal bağlantı kurduğumuzda, sosyal beyinlerimiz birbirine kenetlenir (Goleman, 2006:10).

“Sosyal beyin” kavramını sosyal nörobilim alanındaki gelişmeler ortaya çıkarmıştır. “Sosyal nörobilim” kavramı ise ilk kez 1992 yılında John Cacioppo ve Gary Berntson tarafından kullanılmıştır. Bu bütüncül yaklaşımın temelinde, “nörokimyasal olaylar ve sosyal süreçler arasında karşılıklı etkileşimin olduğu” varsayımı yatmaktadır. 1990’ların başından itibaren yaklaşık on yıl boyunca bu yeni bilim yavaş bir gelişme kaydetmiştir. Günümüzde ise giderek artan bir ilgi görmekte ve halen gelişmeye devam etmektedir (Wawra, 2009:165).

Sosyal beyin, insanın varoluşundan bu yana kuşaklar boyunca aktarılmakta olan, sosyal yaşamında karşılaşılabilecek sorunlar karşısında, hayatta kalmasını sağlayan uyum mekanizmalarından biridir (Goleman, 2006:325). Beyin, belirli bir zihinsel işlevi yerine getirirken tek bir bölgeyi kullanmaz. Sosyal beyin kavramı, diğer insanlarla ilişki kurarken beynin farklı bölgelerinin bir sinir ağı içerisinde birbiriyle uyumlu hareket etmesini ifade etmektedir. Hangi bölgelerin devrede olduğu, büyük ölçüde hangi sosyal faaliyetle ilgilendiğimize bağlıdır (Goleman, 2006:324).

Bu bölgelerden herhangi birinin hasar görmesi, uyum sağlama yeteneğimize zarar verir. Bir sosyal etkileşim ne kadar karmaşıksa, etkileşen sinir hücrelerinin

birbirine bağılı ağları da o kadar iç içe geçmiştir. Çok sayıda bölge ve sinir ağları, sosyal beyinde kendi rollerini oynarlar (Goleman, 2006:325). Beyinlerimiz biz farkında olmadan, özel bir dikkat ya da niyet gerektirmeden birbirine bağlanır. Birbirimize ne denli uyum sağladığımızı bilinçli olarak fark edemesek de, dikkate değer bir rahatlıkla kaynaşırız (Goleman, 2006:40).

Nörobilim alanındaki son çalışmalar, kişiler arasında bir ilişki kurulduğunda beyinden beyine bir bağlantı kurulduğu yönünde bulgular sunmaktadır. Bu sinirsel bağlantı nedeniyle, diğer insanlarla kurduğumuz ilişkilerde karşılıklı olarak birbirimizin beynini ve dolayısıyla da bedenini etkilemekteyiz. Bu sosyal etkileşimler sonucunda oluşan duygular bedenimizin her yanına yayılarak, kalbimizden bağışıklık hücrelerine kadar biyolojik sistemlerimizi düzenleyen hormonların dalga dalga salgılanmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla, ilişkilerimiz sadece deneyimlerimizi değil, beklenmedik ölçüde biyolojimizi de şekillendirmektedir (Goleman, 2006:5). O halde, olumlu ilişkilerin sağlığımıza yararlı etki yapacağını, olumsuz olanların ise bedenimizi sinsice zehirleyen bir işlev göreceğini bilmemiz gerekmektedir.

Bizim için önem taşıyan ilişkilerimiz, beynimizin sürekli aynı sinirsel bağlantı yollarını kullanması sebebiyle pekişir. Dolayısıyla, uzun yıllar zamanımızın çoğunu birlikte geçirdiğimiz insanlar olumlu ya da olumsuz duygularla beynimizin şekillenmesine etki etmektedir. Bu etkilerin etkisi ilk başlarda hemen fark edilmese de yıllar içinde güçlü bir şekilde ortaya çıkar. Bununla birlikte, uzun yıllar olumsuz ilişkiler yaşamış kişilerin umutsuz olmasına da gerek yoktur. Bu kişiler, sonraki yıllarda kuracakları olumlu ilişkilerle geçmişin yaralarını iyileştirebilirler. Sonuç olarak, başkalarıyla kuracağımız ilişkilerin kalitesi, daha önce tasavvur edilemeyecek ölçüde değer taşımaktadır (Goleman, 2006:11).

1.3.Sosyal Zekâ Kavramı

Goleman, günümüzde “sosyal zekâ” kavramının anlam içeriğinin, Edward Thorndike tarafından 1920 yılında “insanları anlama ve yönetme becerisi olarak” yapılan ilk tarifinin ötesinde olması gerektiğini önermektedir. Goleman'a göre, Thorndike'nin “sosyal zekâ” tanımı manipülatif bir anlam içermektedir. Thorndike, sosyal yeteneğimizi tanımlarken “insan ilişkilerinde akıllıca davranmak” şeklinde ikinci bir ilke daha öne sürmüştür (Goleman, 2006:12). Thorndike, “Fabrikadaki en iyi teknisyen, sosyal zekâdan yoksunsa ustabaşı olarak başarısızlığa uğrayabilir” diyerek bu tür kişiler arası etkili olmanın, başta liderlik olmak üzere bir çok alanda yaşamsal önemini vurgulamıştır (Goleman, 2006:83).

Günümüzde “sosyal zekâ” sadece ilişkilerimizi düzenlemek için değil, ilişkilerimiz içinde akıllıca davranmak yeteneğini de içermelidir. Bu genişletilmiş bakış açısı, empati ve ilgi gösterme gibi kişisel ilişkileri zenginleştiren yetenekleri sosyal zekâ becerileri kapsamında düşünmemizi sağlamaktadır (Goleman, 2006:12). Sosyal zekâ, hem sosyal psikologlar ve hem de zekâyı inceleyen diğer araştırmacılar tarafından yeterince önem verilmeyen bir bilimsel alan olmuştur. Peter Salovey ve John Mayer, 1990 yılında yayınladıkları ve kısa süreli ilgi gören duygusal zekâ araştırmalarında sosyal zekâyı yer vermişlerdir. Thorndike ilk başta mekanik, soyut ve sosyal zekâdan oluşan bir üçlü öngörmüş, ama hemen ardından sosyal zekâyı ölçecek bir yöntem geliştirememiştir (Salovey, 1990).

Günümüzde halen yaygın olarak kullanılmakta olan IQ ölçüm yöntemlerinden birini yaratmış olan psikolog David Wechsler, 1950’li yılların sonlarında, “sosyal durumlara uygulanan genel zekâ” olarak gördüğü sosyal zekâ kavramını reddetmiştir (Goleman, 2006:83).

Duygusal zekâ, bir anlamda sosyal zekâ kavramı yeterince araştırılmadığı için öne çıkmıştır. Sosyal nörobilim ile ilgili son yıllarda yapılan araştırma sonuçları, duygusal zekâyı eşit değerinde olan sosyal zekâyı yeniden canlandırmayı gerekli

kılmıştır(Goleman,2006:330). Beynin sosyal duyarlılığı akıllı olmamızı, hayatımızdaki başka insanların sadece ruh halimize değil, biyolojimize de nasıl yön ve biçim verdiğini fark etmemizi sağlamaktadır. Bununla birlikte, bizim de diğer insanların duygularını ve biyolojisini nasıl etkilediğimizi dikkatimize sunmaktadır (Goleman, 2006:12).

Hangi insan yeteneklerinin sosyal, hangilerinin duygusal olduğu konusunda psikologlar arasında fikir birliği yoktur. Çünkü beynin bu iki alanı ayıramayacak şekilde içiçe geçmiş durumdadır. Tüm duygular sosyaldir. Bir duygunun nedeni ilişkiler dünyasından ayırt edilemez. Sosyal etkileşimlerimiz duygularımızı yönetir (Goleman, 2006:83). Sosyal zekâ, kişinin sadece kendisinin değil aynı zamanda diğer kişilerin menfaatleri ile de ilgilenerek “kazan-kazan” sonuçlara ulaşmayı amaçlar (Wawra, 2009:164).

Yönetim Danışmanı ve araştırmacı Dr. Kari Albrecht, sosyal zekâyı, insanları anlayabilmek ve onlarla başarılı bir şekilde iletişim kurabilmek için gereken beceri unsurlarının bileşimi olarak nitelendirmiş ve basitçe, “başkalarıyla iyi geçinebilme ve sizinle işbirliği yapmalarını sağlama yeteneği” olarak tanımlamıştır (Albrecht, 2006).

1.4.Duygu Kavramı

Modern evrimsel biyolojinin temellerini atan Charles Robert Darwin (1809-1882)'e göre duygularımız, hayatımızdaki en önemli olayların (çocuk yetiştirmek, üreme, arkadaşlık ve düşmanlık gibi) üstesinden gelerek hayatta kalma ve varlığını sürdürme üzerine kurulu olan insanlık tarihi boyunca evrimleşmiştir. Bu duygular, bizleri düşünmeye fırsat vermeden çok hızlı harekete geçirmektedir. Darwin, duyguları basitçe olumsuz ya da olumlu olarak ayırmamaktadır. Her duygunun kendi özel anlamı ve amacı olduğunu söylemektedir (Keskin vd,2013:48).

Duygular, bireyin kendi içinde oluşan ya da dışarıdan gelen bir olguya

kendisi için olumlu ya da olumsuz değer ifade eden bir tepki verirken ortaya çıkar. Duygu ile ona yakın bir anlam ifade eden “ruh hali” kavramları birbirinden farklıdır. Duygular, genellikle daha kısa ve daha yoğundur (Salovey, 1990:186).

Duygu, basit ya da karmaşık bir zihinsel değerlendirme süreci ile ortaya çıkar ve sinir hücresi uçları tarafından vücudun sayısız organında meydana getirilen duygusal değişikliklere neden olur. Vücuttaki bu duygusal değişikliklerin pek çoğu (örn. cilt rengi, vücut duruşu, yüz ifadesi) dışarıdaki bir gözlemci tarafından algılanabilir. Aslında İngilizce karşılığı “emotion: dışa doğru hareket” olan duygu kelimesinin İngilizce etimolojisi, vücuttan dışa doğru bir yönelimi ifade eder (Damasio, 2006:152).

Duygular bulaşıcıdır. İnsanlar, diğerlerinin yaşadığı duygusal deneyimleri veya gözlemledikleri duygusal belirtileri taklit ederek, aynı deneyim ve belirtileri kendi içlerinde hissetme eğilimindedirler. Bunu iki şekilde yaparlar. Bir enformasyonu (örn. üzücü bir olay hakkında bir yazı okurken hissedilen üzüntü) bilinçli olarak değerlendirirken veya bilinçsiz yani otomatik olarak taklit ederek (yüz ifadesi, vücut duruşu ya da ses tonundan gözlemleyip hissederek. İş arkadaşının stresi ile ilgili hissettikleri buna örnektir). Duygusal bulaşıcılığı, “takım ruhu”, “ortamın elektriği” ve “birlik duygusu” gibi kavramların altında yatan olgudur (Ashforth, 1995:113).

Damasio, doğuştan var olan duyguları **birincil** (mutluluk, üzüntü, öfke, korku, tikslenme, küçümseme, şaşkınlık, neşe, sıkıntı, suçluluk ve utanç), erişkinlikte sonradan edinilmiş duyguları ise **ikincil** duygular olarak nitelemeyi önermektedir (Damasio, 2006:152). İkincil duygular bazen **kişisel terbiye** duyguları olarak da bilinir. Birincil duygulardan farklı olarak bu ikincil duygular, güçlü sosyal ve kültürel etkiler taşırlar (Caruso, 2007:113).

Birincil duygular, beynin limbik sistem devrelerinden kaynaklanır. Herhangi bir dürtü sonucunda otomatik olarak ve bilinç dışı tetiklenirler. Birincil duygular,

limbik sistemde bulunan amigdalayı harekete geçirdikten sonra, vücutta bir dizi tepkiler oluşur. Bu tepkiler, kaslara, iç organlara, nörotransmitter çekirdeklere ve hipotalamusa kadar gider. Hipotalamus, kan dolaşım yolunu kullanarak, endokrin ve diğer kimyasal tepkilere yol açar. Yani doğuştan var olan herhangi bir duygunun etkisini tüm vücudumuzda hissederiz (Damasio, 2006:144).

Bu hislerin etkisiyle, bilincimiz devreye girerek ikincil duyguları tetikler. Limbik sistemdeki yapılar bu ikincil duygular sürecini desteklemek için yeterli değildir. Dürtü halen amigdala tarafından işleniyor olabilir, ama şimdi aynı zamanda düşünce sürecinde de analiz edilmektedir ve böylece prefrontal korteks harekete geçer. Prefrontal korteks, belirli durum ve dürtüler tarafından daha önce zihnimizde oluşturulmuş imgeleri (edindiğimiz deneyimler) işleyerek, o an içinde bulunduğumuz durumla karşılaştırır. Daha önce edindiğimiz kendimize özgü bireysel deneyimlerimize dayanarak, belirli türden durumların genelde belirli duygusal tepkilerle eşleştiği bilgisini kullanıp, en uygun duygusal tepkiyi istem dışı olarak verir (Damasio, 2006:147).

Frontal korteksler, amigdala aracılığıyla etki gösterir. Yani sonradan edinilen ikincil duygular, doğuştan gelen ve limbik sistemden kaynaklanan birincil duygularla birlikte işlev görür. Doğa, yeni duygusal durumlar oluştururken doğuştan edindiğimiz duygusal yapılardan yararlanır. Damasio'nun birincil ve ikincil duygular önermesinin işleyiş süreçleri, duygusal ve düşünsel beyinlerimizin birbirlerinden bağımsız değil, aksine karşılıklı etkileşim içerisinde işleyen süreçler olduğunu göstermektedir.

Beyninin prefrontal bölgesi hasarlı hastaların duygusal süreç bozukluğunun ikincil tipten olduğu, artık açıkça bellidir. Bu hastalar, belirli türden durum ve dürtüler tarafından yaratılan imgelerle ilgili duyguları üretemez, dolayısıyla, ardından gelen hissi de yaşayamazlar. Bu durum, klinik gözlemlerle ve özel testlerle doğrulanmaktadır. Buna karşın, amigdala veya limbik sistem hasarı bulunan

hastaların, hem birincil ve hem de ikincil duygularında daha ağır bir bozukluk söz konusudur. Bu hastaların duygusal tepkilerinin açıkça köreldiği görülür (Damasio, 2006:151).

1.5.Duygu ve His

Türkçe'de genellikle birbirinin yerine kullandığımız “duygu” ve “his” kavramları, esasında birbirinden farklı anlamları ifade etmektedir. Bu iki kavramın bazen aynı anlamlardaymış gibi kullanılmaları içerdikleri bir takım farklılıklardan ötürü gerçekte pek uygun değildir. Bazı hislerin duygularla bağı olsa da, bir çoğunun yoktur. Eğer uyanık ve tüm algılarımız açıksa, bütün duygular hisleri yaratır, ama bütün hisler duygulardan kaynaklanmaz (Damasio, 2006:156). Duygu, hazırlanmış bir harekettir. Hisler, duygunun iç ifadeleridir (Beceren, 2012a:29).

Duygu, zihnimizden geçen düşüncelerin belli bir beyin sistemini harekete geçirmesiyle oluşur ve zihnimizde önceden var olan belirli imgelerle bağlantılı olarak vücudumuzda bir dizi fiziksel değişiklikleri meydana getirir. Vücut durumumuzdaki bu değişiklikleri algılayıp bir süre takip edebiliriz. Bu izleme sürecinde, zihnimizden düşünceler gelip geçtiği sırada vücudumuzda yaşanan değişiklikler “his” olarak adlandırılır. Dolayısıyla, bir his, zihnimizdeki bir imge ile, dışarıdan başka bir imgenin (bir yüzün görsel imgesi, bir melodinin işitsel imgesi gibi) yan yana gelmesiyle oluşur (Damasio, 2006:157).

Vücudumuzdaki değişikliklerin hislere neden olduğunu kanıtlayan çalışmaların bir kısmı nöropsikolojik araştırmalardan gelmektedir. Bu alandaki çalışmalar, belli bir his kaybı ile o hissi oluşturan vücut durumunun beyinde temsil edilen bölgesinin hasarlı olmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Damasio, 2006:160). Farklı beyin hasarları bulunan hastalar üzerinde yapılan incelemeler, istemli ve istemsiz ifadelerin beynin farklı bölümleriyle bağlantılı olduğunu net bir şekilde göstermiştir (Ekman, 2009:111).

Hislerin çok çeşitli olduğu söylenebilir. İlk çeşidi yukarıda bahsedilen **birincil** duygulara dayanır. Duygularla bağlantılı hislerimiz olduğunda, dikkatimizi önemli oranda vücudumuzdan gelen sinyallere veririz ve biyolojik mekanizmamızın bazı bölümleri arka plandan ön plana çıkar. İkinci tür hisler deneyimlerle ayarlanır ve birincil duyguların ince çeşitlemeleri olan duygulara dayanır. Karmaşık bir bilişsel içerikle, önceden düzenlenmiş vücut hali profilinin çeşitlemesi arasındaki ilişki, bize pişmanlık, mahcubiyet, başkasının zarar görmesinden sevinç duyma, intikam gibi duygu nüanslarını yaşatır (Damasio, 2006:162).

1.6.Duygusal Zekâ Kavramı

Duygusal Zekâ, Yale Üniversitesi rektörü psikoloji profesörü Peter Salovey ve New Hampshire Üniversitesi'nde psikoloji profesörü olan John D. Mayer tarafından 1990 yılında yayınlanan aynı adlı makale (Salovey, 1990) ile araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamış, ancak Daniel Goleman'ın 1995 yılında yayınladığı yine aynı adlı kitabı ile günümüzde yaygın bilinir bir kavram haline gelmiştir. Bununla birlikte, duygusal zekâ kavramının önemine esasında çok daha önceki tarihlerde, antik yunan filozofu Aristo tarafından dolaylı olarak vurgu yapıldığını görmekteyiz. Aristo, “doğru insana, doğru ölçüde, doğru zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızmak” becerisinin herkeste bulunmadığını, bu beceriye sahip olan kişilerin diğerlerine göre hayatta önemli bir üstünlüğe sahip olduğunu öne sürmüştür.

Duygusal zekâ, kişinin olumsuz davranışlarını engeller. Duygusal zekâyı geliştirmek her yaşta önemlidir. Çocukluktaki şiddet etkenlerini ortadan kaldırabilir, bir yetişkinin iş ve özel hayatında daha başarılı bir insan olmasını sağlayabilir (Stein, 2003). Araştırmalar, bilişsel becerileri ölçen IQ testinden alınan puanların kişinin tek başına iş dünyasında ya da hayatta başarılı olmasındaki payının en fazla %25 civarında olduğunu göstermektedir. Okulda öğrenilenler, az sayıda üstün performans gösteren kişileri öne çıkartır. Okuldaki başarı, iş hayatına girerken

önemlidir fakat başarılı bir kariyerin aslı belirleyicisi, duygusal zekâ becerileridir (Goleman, 1999:19).

Duygusal zekâ becerileri, bilişsel becerilerle sinerji halinde kişinin kariyer yaşamında üstün performans göstermesini sağlar. Duygusal zekâ becerilerindeki eksiklik, kişinin sahip olduğu teknik becerileri veya üstün zekânın kullanımını engelleyerek, karmaşık işlerin üstesinden gelmesini zorlaştırır (Goleman, 1999:22).

Duygularımızı doğru kullanabilmek, zekâmızı doğru kullandığımız ve duygularla zekâmızı birleştirmiş olduğu anlamına gelir (Türküsev, 2013:123). Duygusal zekâ becerileri geliştirilerek, iş hayatında başarılı olmayı sağlayacak duygusal yetkinliğe ulaşılabilir. Başkalarının arzu edilen yönde davranmasını sağlayan bu yetkinliğin temelinde iki beceri vardır. Bunlar, başkalarının hislerini okumayı içeren “empati” ve bu hislerin ustaca yönetimine olanak sağlayan “sosyal beceriler”dir (Goleman, 1999:22). Duygusal zekâsı yüksek olmak, kendinin ve başkalarının duyguları ile bunların etkilerinin farkında olabilmek, duyguların verdiği bilgiyi doğru değerlendirebilmek, duygularını ve ilişkilerin yönetebilmek anlamına gelir (Becerem, 2012b:57).

Duygusal zekâ, pozitif psikolojinin bütüncül bir parçası olarak görülmelidir. Temel amacı, kişinin başarılı, mutlu ve başkalarıyla besleyici ilişkiler kurduğu iyi bir yaşama sahip olmasıdır. Dolayısıyla, konuya daha temelden yaklaşıldığında, duygusal ve sosyal zekâları yüksek çocukların yetiştirilmesini ve eğitilmelerini başarabildiğimiz ölçüde, daha etkili, üretken ve insancıl örgütlerin oluşturulmasına katkı sağlayabiliriz (Bar-On, 2010:60).

Duygusal zekâ, duyguların akılla nasıl birleştirilebileceği sorusuna cevap arayan bir kavramdır. Duyguların yönetimi, hissedilenin ardında ne olduğunu farketmek, kaygıyla, öfkeyle, üzüntüyle başetmenin yollarını öğrenmek, kararların ve hareketlerin sorumluluğunu üstlenerek gereğini yerine getirmektir (Goleman, 1998a:335). Duygusal zekânın temelindeki düşünce, duygularımızın aslında bizi ne

kadar zeki kıldıdır. Duygusal zekâ, akılcı düşünceyi şekillendirmemize yardım eder (Caruso, 2007:60). Dolayısıyla, duygu ve düşünceyi birbirine bağlayan her şey duygusal zekâ değildir. Duygusal zekâyâ sahip olabilmek için, duygular düşünce sürecimizin değerini anlamlı bir şekilde yükseltmeli ve ona destek olmalıdır (Caruso, 2007:87).

Mayer ve Salovey, duygusal zekâyı "Kendinin ve başkalarının duygularını tanıma, anlamlandırma ve düzenleme ile ilgi enformasyonu da içeren duygusal enformasyonu doğru ve etkili bir şekilde işleme kapasitesi" olarak tanımlamaktadırlar. (Mayer, 1995:197).

Goleman da benzer şekilde duygusal zekâyı "Kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme kapasitesi" olarak tanımlamaktadır. Duygusal zekâ, akademik zekâdan, yani IQ ile ölçülen salt bilişsel kapasiteden farklı, ancak onu tamamlayan yetenekleri ifade etmektedir. İş dünyasında, akademik açıdan zeki ama duygusal zekâdan yoksun olan bir çok insanın, IQ'ları düşük ama duygusal zekâ becerileri yüksek olan kişilerin emrinde çalıştığına sıklıkla rastlanılmaktadır (Goleman, 1999:317).

Bar-On'un duygusal zekâ tanımı, "Bireylerin günlük olayların üstesinden gelmesini, kişisel ve sosyal yaşamlarında daha etkili olmalarını sağlayan bir dizi duygusal ve sosyal beceri, yetenek ve yetkinliği" şeklindedir (Bar-On, 2003:1790). Diğer kişilerin isteklerini ve gereksinimlerini anlamak, güçlü ve zayıf yönlerini fark edebilmek, stresten uzak ve sakin kalabilmeyi sağlar. Böyle bir kişi bulunduğu çevrede ilgi gören ve aranan kişidir (Stein, 2003:28). Kişinin IQ düzeyi yüksek olsa da, onu kullanabilmek için önemli ölçüde duygusal zekâyâ sahip olmalıdır. Çok zeki biri rahatsız edici davranışlarıyla çevresindekileri kendinden uzaklaştırabilir (Stein, 2003:16). Bu nedenle, duygusal anlamda zeki olmak, en az bilişsel anlamda zeki olma kadar önemlidir (Stein, 2003:27).

Duygusal zekâ ile ilgili diğer bir tanımlama Cooper ve Sawaf tarafından,

"Duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneği" olarak yapılmaktadır. İnandırıcı ve güvenilir bir insan olmamız çok büyük ölçüde IQ'yu değil, duygusal zekâyâ ve onunla bağlantılı pratik ve yaratıcı zekâyâ dayalıdır (Cooper, 2010).

Duygusal zekâ özellikleri, kısmen doğuştan gelmekle birlikte kesinlikle sonradan da geliştirilebilen ve yaş ile birlikte artan bir yetenektir. Olgunluk dediğimiz şey budur. Duygusal zekâyı öğrenmek, arzu ve çaba gerektirir. (Goleman, 1998b:97).

1.7.Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekâ kavramını geliştiren Salovey ve Mayer ile, bu kavramı yaygınlaştıran Goleman'ın duygusal zekâ modelleri yanında, Bar-On ile Cooper ve Sawaf tarafından geliştirilen modeller hakkında aşağıda bilgi verilmiştir.

1.7.1. Mayer ve Salovey Modeli

Mayer ve Salovey tarafından 1997 yılında geliştirilen duygusal zekâ modeli dört boyuttan oluşmaktadır (Mayer, 2000:269).

Duyguları Tanımlamak: Kişinin kendisinin ve etrafındakilerin ne hissettiğini net olarak anlama ve bu duyguları ifade etme yeteneğidir. Duyguların dışı vurulmasıdır. Bu yetenek, duyguların farkında olmaktan daha çok duygusal farkındalığın doğru olup olmadığına, yani insanları doğru okumaya vurgu yapmaktadır. Kişiler arası iletişim, hem sözlü hem de sözsüz tavırlardan oluşur. Ses tonu, tavırlar, duruş ve yüz ifadesi, bilgi için önemli kaynaklardır. Sözsüz bilgi, çoğunlukla başarılı sosyal etkileşimlerin temelini oluşturur. Eğer bir insanın sadece sözlerine odaklanırsak, gerçek mesajı alamayabiliriz. Bir sosyal etkileşimde, bilginin yaklaşık olarak yüzde on gibi az bir kısmı sözlerle, geri kalanı ise ses tonu, hareketler ve yüz ifadeleriyle iletilmektedir. Kendi duygularının farkında olmayan insanlar, yüz

ve duygusal ifadelere çok fazla dikkat etmezler. Duyguların gerçek ifadesini sahtesinden ayırt etmeye yarayacak ince detayları kaçırlar. Yanlış duygusal sinyal alan bir yönetici, örneğin bir gülümseme gördüğünde, bunun zoraki bir gülümseme olduğunu fark edemez (dudakların gülümsediği fakat gözlerin gerektiği gibi parlamadığı bir gülümseme). Bu yanlış duygusal bilgi yöneticiyi yanlış sonuçlara götürür, hatalı varsayımlarda bulunmasına neden olur.

Duyguları Kullanmak: Bu yetenek, duyguların düşünceleri etkilemesine fırsat verilmesini ve işe katılmasını ifade etmektedir. Duyguları kullanma yeteneği, dünyaya farklı açılardan bakmamıza ve başkalarının duygularını kendi içimizde hissedebilmemize olanak sağlar. Bakış açımızı zenginleştirir. Duygular, düşüncelerimizin değerini arttırmak suretiyle sorun çözme yeteneğimizi arttır ve muhakeme gücümüze katkıda bulunur. Duygular, önemli bilgi ve veriler taşırlar. Aynı zamanda, dikkatimizi de çevremizdeki önemli olaylara çekerler. Örneğin korku hissettiğimizde, duygularımız çevremizdeki olası tehlikeleri algılamaya açık hale gelir; enerjimizi tehlikeden korunmaya odaklarız. Mutlu olduğumuzda ise, enerjimiz serbest kalır; çevremizi gözlemleyip, yeni keşifler yapmaya fırsat buluruz. Ruh halinin düşünce üzerinde doğrudan etkisi vardır. Ruh hali değiştikçe, düşünceler de ona paralel olarak değişir. Ruh hali düzenlenerek yani duygular akıllıca kullanılarak, dünyaya farklı açılardan bakılıp, yaratıcı düşünce alışkanlığı geliştirilebilir.

Duyguları Anlamak: Duyguların kendine özgü bir dili ve mantıklı bir işleyişi vardır. Duyguları anlama yeteneği, hissettiğimiz duyguların nasıl oluştuğunu ve bir sonraki aşamada ne olacağını belirleyebilmeyi ifade etmektedir. İnsanlar hakkında doğru varsayımlarda bulunup, onların ne hissedeceği konusunda da iyi bir öngörüye sahip olursak, ne söylememiz gerektiğini de biliriz. Hissettiklerimizi karşımızdaki kişiye açık ifadelerle aktarabilirsek iletişimimizin kalitesini arttırabiliriz. Duygular anlam yüklüdür. Eğer kendimizi ve iletişim kurduğumuz kişileri tam olarak anlamak istiyorsak, gelişmiş bir duygusal bilgi alt yapısına sahip olmalıyız. O zaman, duygusal iniş çıkışları ve altında yatan sorunları daha iyi

anlayabiliriz. Olayların gelişim sürecini daha iyi kavrayıp, kişinin ne hissedeceğine dair öngöründe bulunabiliriz. Duygusal kelime haznesi, bu öngörü sayesinde duygusal bir gerçeklik sağlar.

Duyguları Yönetmek: Kişisel ve kişiler arası gelişmeyi sağlayabilmek için duyguları ve duygusal ilişkileri yönetme yeteneğidir. Duygular önemli bilgiler taşırlar. Dolayısıyla, duygulara açık olmak ve edindiğimiz bu bilgileri doğru kararlar almakta kullanmak çok büyük değere sahiptir. Duyguları yönetme yeteneği, duygularımızı, kararlarımızla ve davranışlarımızla, hem kendimizin hem de çevremizdekilerin yaşam kalitesini arttıracak şekilde bütünleştirmek demektir. Duygularını iyi yönetemeyen bireyler, genellikle çabuk öfkelenir ve kontrolü kaybederler. Öfke ve üzüntü gibi güçlü hisleri başkalarından çıkartırlar. Akıllıca olan, o anki ruh halimize göre davranmak değil, duygularımızla birlikte hareket etmektir. Duygular, yaşanmakta olan olayların önemine dikkatimizi çekerken, olumsuz his ve düşüncelere kapılmamıza da neden olabilirler. Duyguları başarıyla yönetmek, olumsuz his ve düşünceleri belli ölçüde bastırmayı gerektirir. Böylelikle, üzüntü veren duygusal anları daha az hatırlarız. Bunu yaparken kurulacak denge önemlidir. Çünkü, eğer bastırma duygusu alışkanlık haline gelirse, bu kez duygularımızın bilgi değerini kaybederiz.

1.7.2.Goleman Modeli

Goleman, 1995 yılında yayınladığı kitabında duygusal zekânın beş bileşenden oluştuğunu belirlemiştir. Bu bileşenlerden ilk üç özellik (öz- farkındalık, öz-denetim ve motivasyon) kendini yönetmekle ilgili, diğer iki özellik (empati ve sosyal beceri) ise diğer bireylerle olan ilişkileri düzenlemekle ilgilidir (Goleman, 1998a).

Goleman, daha sonra bu boyutları yeni veriler ışığında geliştirip yalınlaştırarak, 2002 yılında yayınladığı "Yeni Liderler" kitabında yeni bir duygusal zekâ modeli önermiştir. Daha önce beş bileşenden oluşan duygusal zekâ, daha çok

yönetim ve iş yaşamına yönelik olarak geliştirdiği bu yeni modelde dört bileşenden oluşmaktadır (özbilinç, özyönetim, sosyal bilinç ve ilişki yönetimi). Bunlardan ilk ikisi (özbilinç ve özyönetim) kişisel yetkinlikleri ifade eder ve kendimizi nasıl yönettiğimizi belirler. Diğer ikisi ise (sosyal bilinç ve ilişki yönetimi), diğer insanlarla ilişkilerimizi nasıl yönettiğimizi belirler (Goleman, 2003:46).

Goleman'ın, bu yeni duygusal zekâ boyutları aşağıda kısaca açıklanmaktadır (Goleman, 2001:49).

Özbilinç: İçinde bulunduğumuz anda hissettiklerimizin farkında olarak, bu hislerimizin bize işaret ettiği öncelikler doğrultusunda karar vermektir. Becerilerimizin gerçekçi bir değerlendirmesini yaparak, sağlam temellere dayanan bir özgüven algısına sahip olmaktır (Goleman, 1999:318). Belki de en önemli duygusal zekâ yetkinliği olan bu boyut, kişinin kendi duygularını okuma becerisidir. İnsanın kendi güçlü yönlerini ve sınırlarını bilmesini ve kendi değeri hakkında özgüven hissine sahip olmasını sağlar. Uyumlu liderler, özbilinci kendi ruh hallerini tespit etmek için kullanır ve diğerlerini nasıl etkileyeceklerini sezgisel olarak bilirler (Goleman, 2001:49). Özbilince sahip olan insanlar, olaylara anlık tepki vermek yerine, genellikle sakin bir şekilde, düşünerek ve çoğunlukla kendi başlarına değerlendirerek tepki verirler. Üstün özelliklere sahip birçok lider, kendi manevi yaşantısında geliştirdiği olaylara yaklaşım tarzını iş yaşamına da yansıtır. Bazıları için bu, dua ya da meditasyon demektir; kimileri için daha felsefik bir kendini anlama arayışıdır. Özbilince sahip liderlerin tüm bu özellikleri, onların uyumun gerektirdiği inanç ve içtenlikle davranmalarını sağlar (Goleman, 2003:50).

Özyönetim: Duygularımızı, elimizdeki işi yapmayı engellemek yerine kolaylaştıracak şekilde yönetmektir. Vicdanlı olmak ve hazzı ertelemek, duygusal stresten çıkarak kendini toparlamak demektir (Goleman, 1999:318). Duyguların kontrol edilerek, güvenilir ve uyumlu yönde dürüstlük ve doğrulukla hareket etme becerisidir (Goleman, 2001:49). Olumlu duyguların yönetilmesi kolaydır. Ancak,

olumsuz duyguların üstesinden gelmek zordur. İyi ruh hallerini yaratan beyin devresi sol prefrontal bölgede yoğunlaşır ve stresi tetikleyen amigdala ve onunla bağlantılı bölgelerin harekete geçmesini önler (Goleman, 2003:57). Duygular, özellikle liderden diğer grup bireyelerine çok kolay bulaştığından, liderin öncelikli görevi kendi duygularının kontrolünü eline almak olmalıdır. Kendi duygularını yönetemeyen lider, başka herhangi birinin duygularını da yönetemez. Bu nedenle, liderin ne hissettiğinin özel bir konu olmanın ötesinde, geneli ilgilendiren sonuçları vardır. Duygularını denetim altında tutabilen yönetici ve liderler, örgütlerinin sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne sahip olmalarını ve dinamik çevreye uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır (Goleman, 2003:58).

Sosyal Bilinç: Kendini yönetmekle ilgili becerilere ek olarak, duygusal zekâ, diğer bireyelerle olan ilişkilerin de geliştirilmesini gerektirir. Bu, empati ile başlayan bir süreçtir. Empati, karar süreçlerini herkese rağmen yerine getirmek değil, bilakis karar verirken diğerlerinin duygularını da dikkate almak anlamına gelir (Goleman,1998b:91). Sosyal bilinç, insanların hislerini okuyabilmeyi, onları anlamayı ve farklı kişiliklere sahip insanlarla uyumlu bir ilişki geliştirebilmeyi sağlar (Goleman, 1999:318).Empati sözcüğü üç anlamda ele alınmaktadır. Karşımızdaki bireyin hislerini **bilmek**; hissettiğini **hissetmek**; ve sıkıntısına **şefkatle karşılık vermek**. Bu üç empati çeşidi 1-2-3 şeklinde bir ardışıklığı betimler: Seni farkediyorum, duygularını paylaşıyorum ve bu durumdan dolayı sana yardımcı oluyorum (Goleman, 2006:76). Başka birinin yaşadığı deneyimleri anlamak, yani empati göstermek için, kendi deneyimimiz sırasında da faal olan aynı beyin donanımını kullanırız (Goleman, 2006:77).

İlişki Yönetimi: Bu kişiler arası yetenekler, diğer duygusal zekâ boyutları üzerine kurulur. Mükemmel bir sosyal izlenim bırakanlar, kendi duygusal ifadelerini gözlemlemekte becerikli, diğerlerinin tepki gösterme şekillerine hassasiyetle uyum gösteren ve böylece istenen sonuçları elde etmek için sosyal performanslarında sürekli ince ayar yapabilen kişilerdir (Goleman, 1998b:91). İlişkileri beceriyle

yönetmek, başkalarının duygularıyla baş etmek anlamına gelir. İnsanlarla başarılı ilişkiler kurabilmek için onların hislerini iyi okuyabilmek gereklidir (Goleman, 2003:64).Yüksek sosyal beceriye sahip olan kişiler, diğer insanlarla kolay ilişki kurabilmekte, onların hislerini doğru okuyabilmekte, onları amaçları doğrultusunda yönlendirebilmekte ve olası çatışmaları iyi yönetebilmektedirler. Bunlar doğuştan liderdirler. Bir topluluğun ortak düşüncelerini iyi okuyup, onları amaçları doğrultusunda yönlendirebilirler. Duygusal olarak besleyici oldukları için, bu insanlarla birlikte olmak keyif verir. İnsanları iyi bir ruh haline sokarlar (Goleman, 1998a:154). Uyumlu liderler, bu becerilerini etraflarına coşku yaymak ve anlaşmazlıkları mizah ve nezaketle çözmek için kullanırlar (Goleman, 2001:49).

1.7.3.Bar-On Modeli

Bar-On duygusal zekâ modeli, kişisel, duygusal ve sosyal yetenekleri birbirleriyle ilişkili bir düzen içerisinde ele alan karma bir modeldir. Bu model, kişisel ve kişiler arası yeteneklere dayalı bir modeldir (Aslan, 2009:55). Bar-On, duygusal zekânın üst üste fakat tamamen birbirinden farklı, beş genel alan olarak belirtilen yetenek ve davranış bölümünden oluştuğunu belirtmiştir. Bar-On modeli, aşağıda açıklanan beş boyuttan oluşmaktadır (Stein, 2003:37).

İç Dünya Alanı: Kişinin kendini bilme ve kontrol etme yeteneğini göstermektedir. **Farkındalık** (duyguların farkına varabilme), **dışavurum** (duygu ve düşüncelerini ifade edip arkasında durabilme), **bağımsızlık** (kendini yönlendirip kontrol ederek, kendine yetebilme), **özsaygı** (bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması, kendini eksiklikleriyle kabullenmesi) ve **kendini gerçekleştirme** (bireyin kendi yeteneklerinin farkında olarak, gerek çalışma hayatında, gerekse özel hayatındaki başarısından mutlu olması) boyutlarından oluşmaktadır.

Dış Dünya Alanı: Üç bölümden oluşur. Bunlar **empati** (öteki bireyin olaylar esnasında ne düşünüp, hissettiğini algılayabilme, kendini diğer kişinin yerine koyabilme yeteneği), **sosyal sorumluluk** (sosyal çevrede katılımcı ve paylaşımcı bir

davranış göstermek) ve **sosyal ilişkilerdir** (ilişki kurarak bunu devam ettirme başarısı). Bu alan ilişki kurma becerilerinin başkalarıyla ne derece uyum içinde olabileceğini göstermektedir.

Adaptasyon Alanı: Kişinin ne derece esnek ve gerçekçi olabildiği ile ilgilidir. Sorun çözme yeteneğini göstermekte ve üç ölçütü bulunmaktadır. Bunlar, **gerçekçilik testi**(olayların sanıldığı gibi değil, olduğu gibi görülmesi), **esneklik** (duygu ve düşünceleri değişen durumlara uyarlama) ve **sorun çözmedir** (sorunları belirleme ve etkili çözüm üretme becerisi).

Stresle Başa Çıkma Alanı: Stresi yönlendirme ve etkilerini en aza indirmeye ilgili olup iki ölçütü bulunmaktadır. Bunlar **strese karşı dayanıklı olmak**(karışık durumlarda sakin ruh durumunu korumak ve kişiyi baştan çıkaran durumlarla sakinliğe odaklanarak baş edebilmek) ve **dürtü kontrolüdür** (ani tepkileri kontrol edebilmek ve kendine zaman tanımadır).

Genel Ruhsal Durum: İki ölçütü bulunmaktadır. **İyimserlik** (pozitif bir ruh hali içinde olarak ve bu durumu koruyabilme) ve **mutluluk** (hayattan haz almak, kendini ve diğer bireyleri olduğu gibi kabullenmek, yaşama duygusunun tadını çıkarmak).

1.7.4.Cooper ve Sawaf Modeli

Cooper ve Sawaf, duygusal zekâyı örgüt ortamında inceleyerek duygusal zekânın liderlik ile olan ilişkisini araştırmışlardır. 1997 yılında yayınladıkları "Liderlikte Duygusal Zekâ" adlı kitapta duygusal zekâyı dört köşe taşı adını verdikleri model ile açıklamışlardır. Bu modelin dört boyutu aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

Duyguları Öğrenmek: Duygusal zekânın ilk köşe taşı duygusal bilgi birikimiyle başlar (Cooper, 2010:3). Kişinin duygusal potansiyelinin farkında olup bu farkındalığı kendi ilişkilerinde değerlendirmesidir. Bunun için kişi, duygusal

gerçekliği tarafsız olarak algılayabilmeli, enerjisi ve duyguları arasındaki bağı algılayabilmeli, duygusal geri bildirim ve pratik sezgiye sahip olmalıdır (Çakar, 2004:39).

Duygusal Zindelik: Fiziksel zindeliğin vücudumuzu güçlü, dayanıklı ve esnek yapması gibi, duygusal zindelik de aynı nitelikleri kalp için yapar (Cooper, 2010:85). Duygusal olarak esnek olma, kişinin hem kendisine hem de başkalarına güvenmesi ve onlar tarafından güveniliyor olmasıdır. Kişi farklı görüşlerden üretken fikirler oluşturmalı ve kendi kontrolü dışındaki konulara yeni bir bakış açısıyla yaklaşmalıdır (Aslan, 2009:63).

Duygusal Derinlik: Duygusal zekâ, üçüncü köşe taşı olan duygusal derinlik olmadan gelişemez. Kişi vicdanının sesine kulak verip, kalbinin derinliklerinde hissettiği şekilde yaşmalıdır (Cooper, 2010:178). Bu köşe taşı, kişinin kendi potansiyelinin farkında olarak amaçlarını belirleyip kendini bu amaçlara adanması ve bunları örgütün amaçları ile uyumlaştırmasını ifade eder. Kişi doğruluk ve ahlaki değerlere bağlı olarak davranmalıdır. İnsanlar üzerinde otorite kurmaktan çok onların duygusal yönlerini de dikkate alan davranışlar sergilemelidir (Aslan, 2009:66).

Duygusal Simya: Simya, "değerinin az olduğu düşünülen basit bir maddeyi, daha değerli bir şey haline dönüştürme gücü ve işlemi" olarak tanımlanır. Duygusal simya ile, kendi içimizde ve başkalarında hissettiğimiz duygularımızın farkında olup, bunları ayarlamayı ve yönlendirmeyi öğreniriz (Cooper, 2010:285). Bu köşe taşı, duygusal zekânın özellikle yaratıcılığı arttıran özelliğine yoğunlaşmaktadır. Zorlukların üstesinden gelmek için odaklanmayı ve belirsiz durumlarda karar verme yeteneğini ifade eder. Çevresel fırsatları sezme gücünü ve geleceği yaratmak için değişimi gerçekleştirme becerisini içerir (Çakar, 2004:40).

Buraya kadar Duygusal Zekâ kavramı ile ilgili gelişmeler incelenmiş ve bu konudaki kavramlar açıklanmıştır. Bundan sonraki bölümde ise çalışma hayatında duyguların yönetimi ve kendilik kontrolü hakkında bilgi verilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

2.ÇALIŞMA HAYATINDA DUYGULARIN YÖNETİMİ VE KENDİLİK KONTROLÜ

2.1.İşyeri Duyguları

Duygular, bireyleri kişi ya da objelere yönlendirirler. Hayat boyunca insanlar sevinçlerini, üzüntülerini, kaygı ve endişelerini, yaptıkları işlerde, müşterilerle olan ilişkilerde, herhangi bir iş konuşması esnasında yaşamış veya hissetmişlerdir. Duygusal tepkiler, gerektiğinde kullanılır veya kendini gösterir.

İş yeri duyguları altı kategoride incelenmektedir. Şimdi bu duygu çeşitlerini kısaca inceleyelim.

Kızgınlık: Öfke ve kızgınlık duygularımız bir işin yapılmasının engellenmesi veya hedefe yönelik bir faaliyete müdahale edilmesi sonucunda ortaya çıkar. Beyin duygusal yüzleri, özellikle de öfkeli olanları görmezden gelemez (Goleman, 2014:41). Bir ihtiyacı veya devam eden bir durumu engelleyerek bireylere sınırlama getirilmesi veya istemedikleri halde bir şeyi yapmaları için baskı kurulması saldırganlığa sebep olur (Morgan, 1981). Bireylerin yapmak istemedikleri eylemler, yaşla değişkenlik gösterdiği için kızgınlık sebepleri de zamanla değişir. İğneleyici söylemler, horgörülme, yapmak istediklerimizin engellenmesi özellikle çalışma hayatında öfkenin temel kaynaklarıdır.

Korku ve Kaygı: Korku, bir belirsizlik karşısında bireyin tehdit algısı ile tetiklenen rahatsız edici olumsuz bir duygudur. Korku veren etkenler ilerleyen yaşlarda değişkenlik göstermektedir. Çocukluk evresinde ki korku nedenleri fiziksel desteğin azalması veya beklenmeyen ani olaylar olabilmektedir. Yaşın ilerlemesi ile birlikte farklı tehditler korku sebebi olmaya başlar (Morgan, 1981). Çalışma hayatında önemli korkulardan biri işten atılma korkusudur. Diğer biçimde ortaya

konulan işin beğeni almaması da korkuya sebeptir. Korkuların bir kısmı öğrenme yolu ile edinilmiştir. Korkunun bireylere olumlu bir katkısı da vardır. Çünkü korkular, bizi güvenli olmayan durumlardan ve risklerden korunmamızı sağlar. Kaygı, korkuyla alakalı fakat ayrı bir duygumuzdur. Kaygı ile korkuyu birbirinden ayıran özellik, kaygının belirli bir sebebinin olmamasıdır. Aslında kaygı ile korku arasında önemli üç özellik bulunur (Cüceloğlu, 1991: 277). Bunlar;

1. **Kaynak:** Korkunun kaynağı bellidir. Kişiler çeşitli şeylerden korkabilir. Ama kaygı tüm benliği kapsar ve sebebi belli değildir.
2. **Şiddet:** Korkunun şiddet derecesi kaygıdan daha büyüktür. Bazen çok ani korkular ölümlere bile sebep olabilir.
3. **Süre:** Korku, kaygıya göre daha kısa sürelidir.

Memnuniyet ve Haz: Çalışma hayatında ortaya çıkan diğer bir duygu durumu da memnuniyet ve haz duygusudur. Memnuniyet, olumlu bir duygu olup her durumun en iyi bir biçimde sürdüğünü ifade eden bir duygudur. Haz ise memnuniyetin doyum noktasında oluşan histir. (Morgan, 1981). Bu duygu, başarıya ve istekli olma motiflerini de beraberinde getirir.

Sevgi ve Üzüntü: Sevgi, bireyi nesneye veya diğer kişilere karşı yakınlık ve bağlılık hissetmeye iten duygudur. Sevgi; kendimizden uzaklaşarak başka kişileri veya fikirleri düşünmekten hoşlanmaktır (Osmay, 2014:239). Yaşamda en değerli duygumuz sevgidir. Bu duygu tüm yaraları saran, tüm incelikleri yaratan değerdir (Bridge, 2008:11). Hayatımızın üçte ikilik bir bölümünü bir işte çalışarak geçiriyoruz. Bu sebeple işimiz, yaşamımızın en önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Ortaya koyduğumuz işi seviyorsak, aynı ortamda çalıştığımız insanlarla sevgi köprüsünü oluşturabilmişsek mutlu ve başarılı oluruz. Ancak aksi durumda ise üzülmürüz. Üzüntü, kayıplarla ilgili tehdit algısından ortaya çıkan davranışlardır (Barutçugil, 2002). Çalışma hayatında üzüntü genellikle işgörenin iş güvencesini

kaybetmesi, önemseydiği çalışma arkadaşlarının içine son verilmesi, kişinin kendine olan guvenini yitirmesi şeklinde olabilir.

2.2.Duygular ve alışma Yaşamı

Duygular, alışma hayatıyla ilgili u konu ile bağlantılıdır. Bunlar;

1. Duygusal Uyumsuzluk,
2. Duygusal Zekâ
3. İş Performansıdır.

Duygusal Uyumsuzluk: İşgörenler, bazı durumlarda işi ile ilgili olarak, hissettikleri ile gosterdikleri duygular farklılık gosterir. Bu durum duygusal uyumsuzluk olarak adlandırılır ve çalışma hayatıyla ilgili stresin oluşumuna sebebiyet verir (Morris ve Feldman, 1997).

Duygusal Zekâ: Duygular, insan olmanın en temel gerçekleri arasında yer almasını rağmen, çoğu zaman bireyin arınması gereken ktu ozellikler olarak kabul gormuştur. Oysaki duygular, insanın varoluşunu devam ettirmesini sağlayan, gudueleri hareketlendiren ve kişiyi yonlendiren tek başına iyi ya da ktu olmayan unsurlardır (akar, 2005: 128-132). İşletmeler kuruluşları itibarıyla insanlardan ve onların sosyal etkileşimlerinden oluştuğu için duygulardan bağımsız duşunılmeleri mumkun değildir. İşletme ortamında duyguları gormezden gelmek anlamsız ve çoğu zamanda zararlı sonuçlara yol aabilir. Ancak, orgutsel davranışın ilk donemlerinde, klasik yaklaşımlarda duygular zayıflık belirtisi olarak algılanmış ve onlardan kaçınılması gerektiği vurgulanmıştır. Yeni yaklaşımlara gore duygular gululuk belirtileridir, çalışma hayatında önemlidir, oğrenmeyi tetikler ve bireyleri motive ederler (Cooper, 2000). İşgörenler için duygusal zekâ, işletmeyi geliştirebilmesini sağlayan önemli bir araçtır (akar, 2005; 123-132). Başkalarının duygularını iyi okuyan ve anlayanlar, kendi duygularını duzenleyebilirler ve çalışma hayatında bir avantaj elde ederler.

Çağımız dünyasında artan rekabet koşulları ve gelişen teknoloji, insanların günlük hayatlarında büyük stresler yaratarak, duyguları tanımlamanın zor olduğu yeni ortamlar yaratmaktadır. İnsanların veya işgörenlerin bu belirsizlikleri birer fırsata dönüştürebilmeleri için duygularının akıllıca yönlendirilmesini sağlayacak duygusal zekâ yaklaşımına ihtiyaçları olacaktır (Çakar, 2005: 128-132).

İş Performansı: Duygularımız, iş performansımızı etkilediği sürece; duyguların iş üzerinde önemli bir rol oynadığını söyleyebiliriz. Duygusal bir yoğunluk (emotional state) yaşadığında, en iyi performansla çalışmak mümkün olmayabilir. Olumsuz duygular hissedildiğinde, duygusal yoğunluğun olumsuz etkileri daha fazla olur. Başarılı idareciler, işgörenler üzgünken onlara bilgi vermemeyi uygun bulurlar. Zayıf performans gösteren işgörenler olduğunda, bu bireylerin kendilerini geliştirebilecekleri bir müddete kadar beklemek onları iş yaşamına kazandırmak açısından en iyi yol olabilir (Greenberg, 2002). Mutlu işgörenlerin, daha az mutlu işgörelere kıyasla çalışma hayatında bazı avantajları vardır (Lyubomirsky, Kingand Dienen, 2005: 803-855). Araştırmalar mutluluğun çalışma hayatına iki şekilde yansıdığını göstermektedir (Greenberg, 2011: 179). Bunlar iş performansında ve gelir düzeyinde olan artışlardır. Mutlu çalışanlar, mutsuzlara nazaran daha başarılı veya daha yüksek performans gösteren bireylerdir. Bu bireyler daha iyi işlerde çalışma imkanı bulurlar ve bu işler bu tür mutlu bireylere daha çok serbestî anlam ve çeşitlilik sağlarlar. Bu sebeple de daha başarılı bir performans sergilerler (Cropanzano and Wright, 1999: 252-265). Bu işgörenler çalışma ortamlarından mutlu oldukları için de başka işletmelerde yeni pozisyonlar aramazlar. Bu sebeple bu tür işletmeler mutlu işgörenlerden meydana geldiği için daha kârlı ve başarılı olurlar (Foster vd, 2004; Greenberg, 2011: 179). Mutlu çalışanlar daha çok gelir elde ederler. Almanya ve Rusya'da yapılan araştırmalarda mutluluk ve gelir arasında yüksek korelasyonlar bulunmuştur (Lucas vd, 2004: 8-13)

Örgütü oluşturan insanlardır ve insanların da duyguları olduğuna göre, duygular örgüt yaşamının bir parçası olarak iş ortamına da yansır. Örgütler,

çalışanların duygularını yönetip düzenleyerek daha etkin performans gösterebilirler. Bu anlamda örgütler, bireylerin duygularını açığa çıkardıkları, kontrol ettikleri ve bazen de inkar ettikleri bir ortam ve araç vazifesi görmektedir. Çalışanların duygularını hem örgütsel beklentiler ve hem de müşteri talepleri doğrultusunda yönlendirebilir, pekiştirebilir ve ılımlştırabilirler. Duyguları etkin yönetebilen bir örgüt rekabet üstünlüğü yaratabilir (Akgün, 2009:105).

Günümüzün modern yönetim anlayışında, örgütlerde duyguların bastırılması, görmezden gelinmesi artık açıkça eski moda ve yanlış bir kavram olarak görülmektedir. Yeni anlayış, iş ortamında duyguların bir şekilde "yönetilmesi" yönünde gelişmektedir. Duygularını bastırmadan, insanlara açıkça nasıl hissettiğini söylemeyi içermektedir. Bu nedenle, entellektüel ve fiziksel olarak çalışacak işçilerin yanında, gittikçe daha fazla "duygu işçileri" de talep edilmektedir (Rafaeli, 2001:115).

Dolayısıyla, örgüt için önemli olan çalışanların olumlu ya da olumsuz tüm duygularını gözlemleyip, onları örgütün ortak amaçları doğrultusunda etkili bir şekilde yönetmektir. Duyguları yok saymak veya kontrol altına almaya çalışmak örgüte yarardan çok zarar verir.

2.3.Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı geniş kapsamlıdır. Mount ve arkadaşlarının yaklaşımına göre kişilik, insanların zaman içinde kalıcı hale gelen davranışsal, duygusal ve bilişsel yapılarının sebeplerini belirlemede bir araya gelmiş, psikolojik özelliklerinin izlerini taşıyan ve bireylerin kim olduğunu gösteren özellikleridir (Mount, 2005: 448-449).Başka bir tanımla kişilik, insanların doğuştan getirdikleri zihinsel, fizyolojik ve ruhsal bir takım özelliklerinin, eğitim ve sosyal çevre etkenleriyle sonradan kazandığı özelliklerle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan yapının kişinin davranışlarına ve hayatına yansımalarıdır (Eroğlu, 2009: 202).

Her kişinin olaylar karşısındaki tepkileri, tutum ve davranışları birbirinden farklıdır. Sosyal gösterge olarak kişilik önemlidir. Bireyin, çevresinde bulunan kişiler tarafından ne şekilde algılandığını ortaya koyar (Hogan, 1991: 873-919). Böylece kişilik bireylerin ne olduğunu ifade eder (Colquitt, 2011: 294). Kişilik aslında bireyin bir takım özelliklerinin (treitlerinin) bir araya gelmesiyle oluşur. Treitler bireylerin etrafındakilere yönelik sistemli olarak gösterdiği tepkilerdir.

Genelde insanın kişiliğinden bahsederken bu sıfatların birleşimiyle ifade edilir (Hogan, 1991: 873-919). Bu sıfatlar başka bireylerde aynı biçimde görülmeyen sadece o bireye özgü ve kolay değişmeyen özelliklerdir. İşte bu kolay değişmeyen özelliklerden kişilik kavramı ortaya çıkar (Carver, 1992).

Kişiliği oluşturan üç temel nokta önemlidir.

Bunlar:

1. Benzersizlik veya kendine özgü oluş,
2. Tutarlılık,
3. Değişmezlik veya durağanlıktır.

Benzersizlik veya kendine özgü oluş; Kişinin davranış ve tutumlarının diğerlerinden farklı oluşunu açıklar. Her kişi değişik ve tektir. Bireylerin diğerlerinden ayrılan özelliklerinin birleşimi onun kişiliğini oluşturur.

Tutarlılık; Farklı ortamlarda ve olaylarda bireyin aynı şekilde davranmasıdır. Bireyler farklı durumlarda yaptığı davranışlarda, benzer sonuçlara veya olumlu birtakım sonuçlara ulaştığında benzer davranışları tekrarlamaktadır (Mischel, 1976).

Durağanlık; Aynı durumlarda tutarlı ve benzer şekilde ortaya çıkarak, uzun dönemde durağanlık göstermesidir. Yani bireyin tutum ve davranışlarında düzenlilik ifade etmesidir. İnsanın karakterini oluşturan belirgin nitelikleri sık değişme

göstermez. Kişilik bize göre sıklıkla değişen bir kavram değildir (Özkalp, 2011: 72-74).

2.3.1. Kişiliğin Beş Büyük Boyutu

Kişilikle ilgili birçok tanım yapılmasına rağmen kişiliğin oluşumu konusunda kesin bir teori ortaya konulamamıştır. Bunda bireyin doğuştan gelen birçok özelliği ile sonradan kazandığı özelliklerinin bireylerin yapılarına yansımalarının farklılık göstermesinden kaynaklandığı söylenebilir. Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985'te geliştirilen Beş Faktör Kişilik Kuramı bütün kişilik özelliklerini bünyesinde toplayan ve bu özellikleri geniş kapsamlı olarak açıklayan bir kuramdır. Bu noktada Beş Faktör Kişilik Kuramı, gözleme dayalı ve eksiksiz olarak kişilik özelliklerinin, beş temel boyutta oluşturulup tanımlanmasıdır (McCrae, 2006: 227). Bu beş büyük kişilik tipi; Sorumlu, duygusal tutarlılık, deneyime açık olma, uyumluluk ve dışa dönüklük olarak ifade edilmektedir (Goldberg, 1992: 27).

Bilinçli ve sorumlu tip: Bu tipler hayatlarında sorumlu, güvenilir, kararlı, dikkatli, titiz, tertipli disiplinli kişiliğe sahiptirler (Yürür, 2009: 27). Sorumluluk sahibi kişiler amaca yönelik güdülerini iyi kontrol edebildikleri gibi ayrıntılara da dikkat etmektedirler. Bu tipin diğer ucunda ise titiz olmayan, kararsız, sorumsuz, disiplinsizlik özelliklerini taşıyan kişiler yer alır.

Duygusal tutarlılık veya kararlılık: Bu kavram bazı çalışmalarda "nerotizm" olarak da ifade edilmektedir. Bu tip hayatında sakin, güvenli, endişeli olmayan özellikleri içerir. Bunun karşıt boyutunda olanlar ise daha nerotik kişilerdir. Bu tiplerin özellikleri arasında, güvensiz, yetersiz, endişeli, çekingen, kaygılı, kendine güvenmeyen, kötümser ve duygusal gibi kişilik özellikleri yer almaktadır (Costa vd., 1986: 641).

Deneyime açık olma veya açıklık: Bu tip yeni gelişmelere ve yeni düşüncelere açık oluşu ve bunlardan zevk almayı ifade eder. Gelişime açık kişilerin, hayal gücü geniş, maceracı, zeki, meraklı, yaratıcı, yeniliklere açık gibi özellikler taşıdıkları söylenebilir (Costa vd., 1986: 641). Ayrıca bu tipin özellikleri arasında analitik düşünen, bağımsız, açık fikirli olma ile değişikliği sevmeye ve geleneksel olmama da sayılabilir (Somer vd., 2002: 24). Gelişime açık kişiler çalışma hayatında başarılı olmak amacıyla kendilerini yenileme, yetenek ve becerilerini geliştirme eğilimindedirler.

Uyumluluk: Bu kişilerin iyi karakterli, ılımlı, işbirlikçi, yardımsever, olgun, uyumlu, iyiliksever, başkalarına karşı özenli, kendine yetebilen, arkadaş canlısı gibi özelliklere sahip olmasıdır (Somer vd., 2002: 23). Uyumlu kişilerin buldukları ortamın yapısına göre davranış sergiledikleri, herhangi olumsuz bir olay karşısında ılımlı ve sakin bir şekilde hareket ederek çözüm yoluna gittikleri söylenebilir. Bu boyutu düşük bireyler ise inatçı, yardımı sevmeyen, hemen parlayan, diğer insanları huzursuz eden, şüpheli özellikler gösterirler.

Dışa dönüklük: Hayatlarında başkaları ile birlikte olmaktan mutluluk duyan zevk alan insanlardır. Bu bireyler konuşkan, samimi, aktif, baskın (dominant), cesur, neşeli, iyimser, sevgi doludurlar (Stevens, 2001: 500). Bu tiplerin çevreleriyle iletişim kurarken sıkıntı yaşamadıkları söylenebilir. Bunun karşıtı olan içe dönük (introvert) kişilik tipi ise utangaç, çekingen, ihtiyatlı, sessiz, içine kapanık (reserved) özellikler gösterirler. İçe dönük kişiler tek başına olmaktan mutluluk duyarlar.

Bireyin tüm yaşam biçimini şekillendirecek olan iş seçiminde bireyin ilerde herhangi bir sorunla karşılaşmaması için iş hayatına adım atmadan önce işle ilgili özelliklere dikkat etmesi ve araştırması son derece önemlidir. Aksi durumda bireylerin işlerinden tatmin olmadıkları ve bıkkınlık yaşadıkları görülebilmektedir. Çünkü bireyler yaşamları boyunca zamanlarının büyük bir kısmını işle ilgili

uğraşlarla ve iş çevresi ile ilişkilerle geçirmektedirler. Bu sebepten ötürü bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile çalıştığı işin özellikleri arasında uyum olmasına dikkat etmesi gerekmektedir. Bu uyum bireylerin işlerinde aktif, başarılı, mutlu ve verimli olmalarına yardımcı olacaktır.

2.4.Çalışma Hayatını Etkileyen Temel Kişilik Özellikleri ve Kendilik Kontrolü

2.4.1. Temel Kişilik Özellikleri

Kişilik teorilerinin örgütsel davranışı temel alan uygulamaları, çalışma hayatı ile ilgili bir takım önemli treydlerin bir araya getirilerek oluşan birkaç kavramsal modeller etrafında incelenmektedir.

Bunlar arasında makyavellenizm, narsizm, başarı yönelimi, proaktif kişilik ve kendilik kontrolü incelenecektir.

Makyavellenizm: 1513 yılında İtalyan filozof Niccolo Machiavelli Prens adlı bir kitap yayınlamaya politik gücü elinde tutmanın yollarını en sert bir biçimde anlatmaktadır. Birey üst yönetici olmak ya da başa geçmek için her şeyi yapar, pragmatik olup insanlarla arasına sınır koymaktadır. Bu özellikteki bireyler içinde buldukları ortama göre davranış göstermektedirler. Yüz yüze konuşulan durumlarda başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Eğer çalıştığı işyerinde bir sözleşme yapılacağı durumlar, yarışmalar varsa daha başarılı ve üretici olabilirler (Robins, 2011: 141-142).

Otoriter Kişilik: Otoriter kişilik, çalışma yaşamında çalışanlar arasında güç ve statü farklılığının olması gerektiğine inanan kişilerdir. Otoriter bir kişilik tipi, çok katı kuralları olan, bireyleri yargılayan, kendinden üst konumda olanlara farklı görünmeye çalışan, ancak alt konumdakileri ezen, güvenilir olmayan, değişmeye direnç gösteren kişidir (Özkalp, 2013:45).

Narsist Kişilik: Kendisinin birçok yeteneğe sahip olduğuna inanan, toplumda ilgi odağı olmayı seven, kendinden hoşlanan kişilik tipi olarak ifade edilmektedir. Narsist kişilik kavramı kendini çok beğenen Yunan mitoloji kahramanı Narcissus'tan gelmektedir. Narsistler genelde çevrenin beğenisini kazanarak, kendilerini daha üstün olduklarının onaylanmasını istediklerinden dolayı, onları tehdit eden insanları aşağılama eğilimindedirler (Robbins, 2011:142).

Başarı Yönelimi: Bu bireyler başarıyı etkileyen her türlü faktörü ortadan kaldırmak güdüsü içindedirler. Başarılı olmak veya olmamak kişiye aittir. Eğer işler çok kolay ise bu tür işleri yapmaktan hoşnut olmazlar. Çünkü her birey bu işi yapabilir. Ancak, çok güç işleri yapmaktan da hoşnut olmazlar çünkü bu işlerdeki başarı oranı çok düşüktür. Eğer başarsalar bile bunu yeteneklerinden değil, şanslarından kaynaklandığına inanırlar. Bu sebeple orta güçlükteki işleri yapmayı tercih ederler. Bu işgörenlere orta zorlukta bir iş verildiğinde daha başarılı olabilmektedirler (Özkalp, 2013:46).

Proaktif Kişilik: Bazı bireyler içinde buldukları durumları yenilemek ve geliştirmek, daha iyi, düzenli hâle getirmek için kendi inisiyatiflerini etkin bir şekilde kullanırlar. Bu bireyler proaktif kişilikli tiplerdir (Crant, 2000: 436). Proaktif kişiler, fırsatları belirleyen, inisiyatif alan, hareket geçen ve anlamlı bir değişim olana kadar mücadele eden kişilerdir (Robbins, 2011: 144). Bu tipler bütün engellemeler veya kısıtlamalar da olsa değişim yaratmak amacıyla gerekli mücadeleyi verirler. Bu nedenle çalışma hayatlarında liderlik vasıfları gösterir veya değişimin öncüsü gibi hareket ederler.

2.4.2.Kendilik Kontrolü (Locus of Control)

Kendilik kontrolü, kişilerin başarı ve başarısızlıklarını atfettikleri sebepler ile ilgilidir(Akbağ, 2005).Rotter (1989) kişilik açısından insanları içsel ve dışsal

kendilik kontrollü adı altında incelemiş ve içsel kendilik kontrollü kişiler etrafındaki olayları kendi faydalarına yönelik değiştirebileceklerine inananlar ve dışsal kendilik kontrollülerin ise etrafındakilerinin denetiminde olduğuna inananlar olarak açıklamıştır. Böylece kendilik kontrolü (denetim odağı), kişilerin yaşadıklarının nedenleri konusunda sorumlulukları kime veya neye yüklediği ile alakalı bir kavramı ortaya koymaktadır.

Rotter'e göre; denetim odağı inancı kişilerin geçmiş yaşantılarındaki davranışlarının sonuçlarını kendi kontrollerine veya kendi dışlarındaki (örn; şans, kader, vb.) kontrollere bağlamaları sonucunda oluşan bir olgudur. (Tümkaya, 1998:1).

Bireyin kendilik kontrolüne sebebiyet veren etkenler içinde çevrede oluşan hareket serbestliği kadar, eğitim düzeyi, dini inançları, kadercilik gibi diğer toplumsal çevre etkenleri de kişilerin içten ya da dıştan kontrollü olması konusunda etkindir (Yağışan vd., 2007: 596).

Aşağıdaki tablo 1'de içsel veya dışsal kontrol odağına sahip bireylerin özellikleri ve bakış açıları yer almaktadır. Bu tablonun sol tarafında bulunan yazılanlara yatkın olanlar dışsal denetim odağına sahip, sağ tarafında yer alan yazılanlara daha yatkın olanlar ise içsel denetim odağına sahiptir (Colquitt, 2011: 304).

Tablo 1: Dışsal ve İçsel Kendilik Kontrolü Kişilerin İnançları

Kaynak: J.B.Rotter,“Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement”, *Psychological Monographs*, 80, 1966: 1-28.

Dışsal Kendilik Kontrollü Kişilerin İnançları	İçsel Kendilik Kontrolü Kişilerin İnançları
İnsanların yaşamlarında başına gelen kötü şeylerin nedeni büyük bir çoğunlukla kötü şanstır.	İnsanların başına gelen talihsizliklerin nedeni çoğunlukla kendinden kaynaklanır.
İyi bir işe girmenin nedeni iyi bir zamanda iyi bir yerde olmaya bağlıdır.	Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır. şansın çok az ya da hiç etkisi yoktur.
Sınavlarda çıkan soruların dersle ilgisi yoktur, bu nedenle çalışmanın bir faydası bulunmaz.	İyi çalışan, sınavlara iyi hazırlanan birisi için, adaletsiz bir sınav yoktur veya kötü bir sınav yoktur.
Dünya gücü elinde bulunduran birkaç insan tarafından yönetilir, küçük insanların bu konuda yapacağı bir şey yoktur.	Ortalama bir vatandaş hükümetlerin kararlarını etkileyebilir.
İnsanları memnun etmek için kendinizi öldürmenin bir anlamı yoktur. Eğer sizi sevmişlerse sevmişlerdir. Yoksa çabalar boştur.	İnsanların yalnız kalmalarının nedeni arkadaş canlısı sosyal olmamalarıdır.

2.4.2.1.İçsel Kendilik Kontrolü

İçsel denetim odağına (kendilik kontrolü) sahip bireyler, yaşamda karşılaştığı olayların, etrafında olup bitenlerin kendi kontrollerinde olduğuna ve yaşamlarını diledikleri gibi şekillendirebileceklerine inanmaktadırlar. Başarısız oldukları işlerdeki sebepleri dış faktörlerle ilişkilendirmeden, kendi tutum ve hareketlerinde aramaktadırlar. Kendi düşüncelerine önem vermekte ve başka bireylerin baskılarına yenilmeden kendi kararlarını uygulayabilmektedirler. Bir olay

hakkında kararını vermeden önce, çok farklı yönlerden düşünebilmekte, olayların olası sonuçlarını kestirerek karar vermektedirler. Bu bireyler yaptıkları işleri sevdiklerinden dolayı daha fazla etkin ve verimlidirler. Sorumluluklarının bilincinde, kendilerine güvenilir ve uyumlu davranışlar gösteren bireylerdir (Dönmez, 1983:39). İçsel kendilik kontrollü bireyler, çevredeki yenilik ve değişimlere uyum sağlamak için kendilerine faydalı olacak davranışı belirlerken, dışsal kendilik kontrollü kişilerden daha çok duyarlı davranırlar. Çevresinde var olan koşulları değiştirme konusunda daha çok adım atarak, yeteneklerine ve başarı ya da başarısızlıklarına daha çok önem vererek hareket ederler. Bununla beraber, içsel kendilik kontrollü bireyler, hayatlarının herhangi bir yönüyle ilgili olarak mutsuz veya başarısız olduklarında, bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanmaktadırlar, (Solmuş, 2004: 196).

İçsel kendilik kontrollü kişilerin ayrıca şu tarz özelliklerinin de olduğu belirtilmektedir: Başarıya yönelen, yarışmalarda üstün gelme, sosyal ortamlarda aktif olma, kendini sağlıklı bulma, yüksek başa çıkma yetenekleri, fırsatları yakalama, yenilikten yana olma, riski görerek alabilme, kendini sürekli yenileyip geliştirme, daha çok soru sorma, daha fazla bilgiyi hatırlama ve daha az stres düzeyi (Basım ve Şeşen, 2008: 49-64).

2.4.2.2.Dışsal Kendilik Kontrolü

Dışsal kendilik kontrollü bireyler yaşadıkları sosyal ortamın kurallarına uygun hareket etmeyi görev olarak algılamaktadırlar. Çoğunlukla mutluluklarını başkalarına bağlamakta (Örn: anne-baba, eş vb.) ve onları mutlu etmekte aramaktadırlar (Alisinanoğlu, 2003: 98).

İçsel kendilik kontrolü inancına sahip kişiler, hedeflerine varabilme olasılığı ile gösterdikleri gayret ve tecrübelerinden ders çıkarma yeteneği arasında doğru ilişki olduğuna inanmakta ve kendileri için zor hedefler koymaktadırlar. Buna karşılık, dışsal kendilik kontrollü bireyler de gösterdikleri gayret ile bu gayretin sonucunda

elde ettikleri sonuç arasında bir bağlantı olduğuna inanmayarak, başlarına gelen önemli olayların belirleyicisi olarak şans faktörünü görme eğilimindedirler (Bernardi, 2001).

Yapılan araştırmalar dışsal kendilik kontrolüne sahip bireylerin çevre üzerine etkilerinin olmadığı düşüncesi sonucu bu bireylerin pasif, başkalarına ve kendilerine daha az güvenen bireyler olduklarını ifade etmektedir. Kendine daha az güvenen ve kendini yetersiz bulan, anksiyete, daha yüksek derecede stres ve depresyon, edilgenlik, kuşkuculuk ve dogmatikliği ortaya çıkarmakta ve bu kişiler daha az güç ve esneklik göstermektedirler.

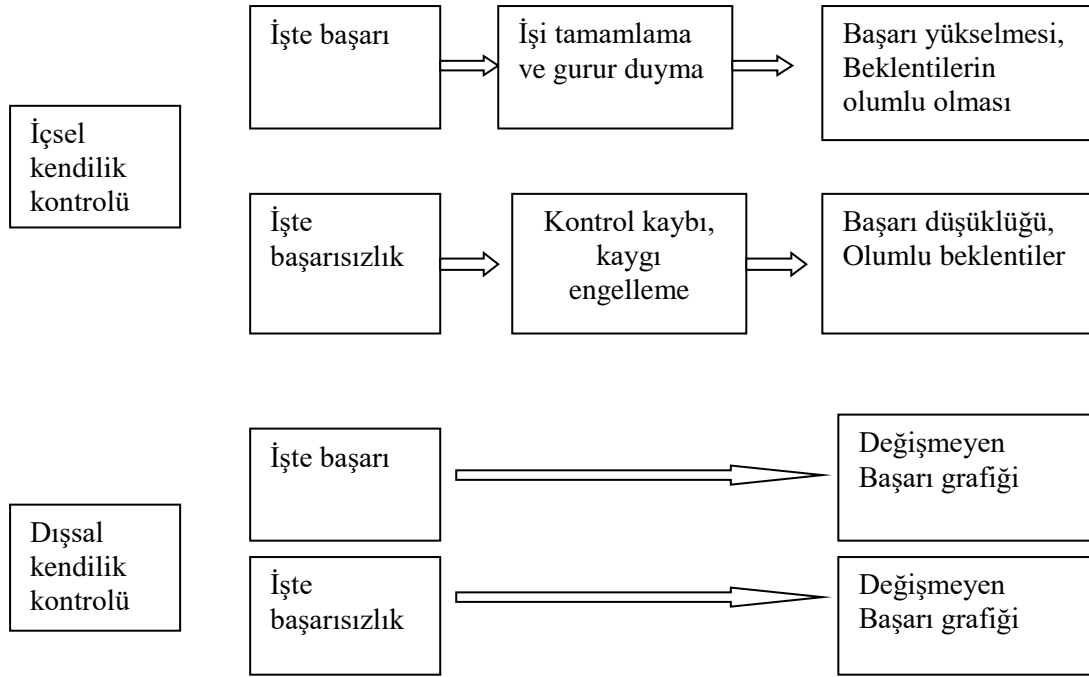
Dışsal kendilik kontrolüne sahip bireylerin bunlardan başka şu özellikleri tespit edilmiştir. Sosyal yeteneklerinin düşük olması, yalnızlık, yenilik ve değişime karşı çıkma, sorumluluklarını başkalarına yıkma, risk alamama, fırsatları görememe, uyumsuzluk ve psikolojik rahatsızlıklardır. (Basım ve Şeşen, 2008: 49-64).

2.4.3. Kendilik Kontrolünün İş Hayatında Önemi

Dünyada yapılan araştırmalar sonucunda denetim odağı (kendilik kontrolü) ile iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Judge, 2001: 80-92). Denetim odağı kavramının çalışanlar ve idareciler üzerinde önemli etkileri olduğu görülmüştür. İçsel kendilik kontrolüne sahip olanlar kendi davranışlarını daha iyi denetim altına alabilmekte ve sosyal- politik açıdan çok daha aktif durumda olabilmektedirler. Bu bireyler daha çok başarıya odaklı olarak çalışma hayatında yer alırlar. Dışsal kendilik kontrolüne sahip olanlar ise daha sert, yönlendirici bir yönetim tarzını benimsemektedirler. Bu süreç aşağıdaki şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: İçsel ve Dışsal Kendilik Kontrolü.

Kaynak: Richard M.Steers, Introductionto Organizational Behavior, Scot Foresman, 1981



İçsel ve dışsal kendilik kontrollü bireylerin karşılaştırması sonucunda, dışsal kendilik kontrollü bireylerin işlerinde daha az tatminkâr, devamsızlık oranı yüksek, çalışma hayatına daha yabancılaşmış bireyler olduğu ortaya çıkmaktadır. Kendilik kontrolü ile işe gelmeme arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İçsel kendilik kontrolü yüksek olan bireyler, sağlıklarını kendilerinin kontrol ettiğine inanırlar. Bu sebeple daha sağlıklı yaşam alışkanlıkları bulunmaktadır. Bu da onların daha az hastalanmalarına dolayısıyla daha az devamsızlık yapmalarına sebep olmaktadır. Genelde içsel kendilik kontrollü bireylerin işlerinde daha başarılı oldukları söylenebilir. Çevrelerini kontrol etmede büyük gayret gösterirler. Dışsal kendilik

kontrollü olanlar ise yöneticilerin emirlerine daha çok uyan fakat daha çok şikâyet eden kişilerdir. Bu sebeple içsel olanlar zor işlerde daha başarılıdırlar.

Bu bölümde çalışma hayatında duyguların yönetimi ve kendilik kontrolü hakkında inceleme yapılmıştır. Bundan sonraki bölümde ise, Tekirdağ-Çorlu ilçesinde bulunan lise düzeyindeki okullarda öğretmenlerdeki duygusal zekânın kendilik kontrolü üzerine etkisi ile ilgili araştırma hakkında bilgi verilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA

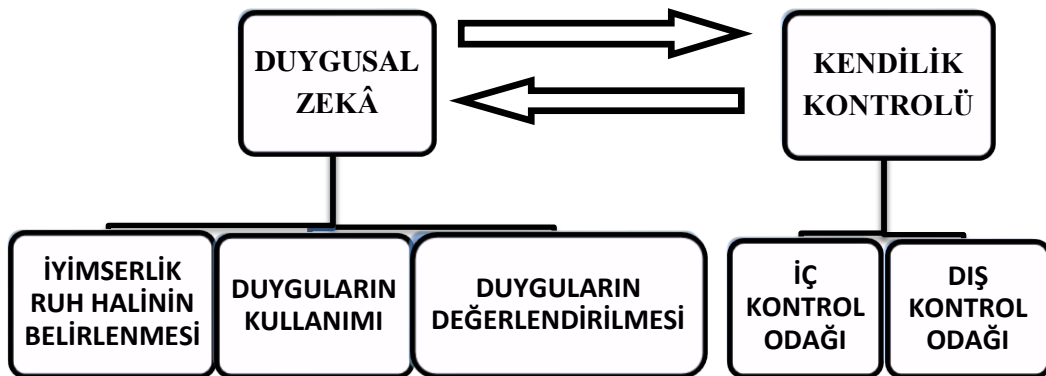
Bu bölümde “Öğretmenlerdeki Duygusal Zekâ'nın Kendilik Kontrolü Üzerindeki Etkisi'nin araştırma yöntemi, elde edilen veriler, seçilen örneklemin özellikleri incelenecektir.

Duygusal Zekâ ve Kendilik Kontrolü çalışma hayatının her alanında önemli olmasına rağmen, hayatta zor olan insan eğitimi göz önüne alınarak, analizin öğretmenler üzerinde uygulanmasının daha yararlı olacağı öngörülmüştür. Duygusal zekâ beynimizdeki lobların kontrolü ile ilişkili olduğundan, mesleki anlamda beyin işi diye adlandırdığımız bilgi aktarımının hizmetinde değerli mesleği icra eden öğretmenlerin duygusal zekalarının yarattığı kendilik kontrolünün önemi fazlasıyla ön plana çıkmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacını, Şekil 2' de gösterildiği gibi Duygusal Zekâ'nın, Kendilik Kontrolü üzerindeki etkisinin analiz edilmesi oluşturmaktadır.

Şekil 2: Araştırma Analizi'nin Şematik Gösterimi



3.2. Hipotezler

Anova Testi için;

Hipotez 1 :Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır

Hipotez 3: Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır

Hipotez 4: Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile mesleki tecrübe arasında anlamlı bir ilişki vardır .

Hipotez 5: Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile öğretmenlik alanı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 9: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile mesleki tecrübe arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 10: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile öğretmenlik alanı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 11: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 12: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 13: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 14: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile mesleki tecrübe arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 15: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile öğretmenlik alanı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Normallik Testi için;

Hipotez 1: Duyguların değerlendirilmesi ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Hipotez 2: Duyguların değerlendirilmesi ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Hipotez 3: Duyguların değerlendirilmesi ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Hipotez 4: Duyguların kullanımı ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Hipotez 5: Duyguların kullanımı ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Hipotez 6: Duyguların kullanımı ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Hipotez 7: İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Hipotez 8: İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Hipotez 9: İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.

Korelasyon Testi için;

Hipotez 1 :Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı ‘’ ile Kendilik Kontrolü Arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi’’ ile Kendilik Kontrolü Arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Değerlendirilmesi’’ ile Kendilik Kontrolü Arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Tasarımı (Anketlerin İçeriği)

Rotter’ın (1966) geliştirmiş olduğu denetim odağı ölçeği, kişilerin genel düzeydeki kontrol beklentilerinin içsel ve dışsal boyutundaki durumunu yani; kişilerin olguları kendi içlerindeki ya da dışlarındaki güçlerin (şans ya da kader) kontrolünde olduğu kanısına sahip oldukları inanç ve beklentilerini değerlendirmeye dair 29 maddeden meydana gelmektedir. Denetim odağı ölçeğindeki tüm maddeler a ve b harfleriyle gösterilerek değerlendirilmektedir. Ölçek sonucunda alınan puanların yükselmesi, dış kontrol odağı inancındaki artışı göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Dağ (1991) tarafından ortaya konulmuştur. Test tekrar test güvenilirliği sonucu elde edilen korelasyon katsayısı ,83, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ise ,71 olarak bulunmuştur (Akbağ 2005:67)

Denetim odağı ölçeği 29 madde ve iki seçeneclidir. Ölçeği yanıtlayan bireyden kendisine uygun olduğunu düşünen cümleyi işaretlemesi istenir. 29 maddenin 6'sı (1, 8, 14, 19, 24, 27) dolgu maddesi olduğundan puanlanmamaktadır. Diğer sorulardan 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25 ve 29. maddelerin "a" seçeneklerine; 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26 ve 28. maddelerin de "b" seçeneklerine 1 puan verilmektedir. Sonucunda testi cevaplayan kişiler 0 ile 23 arasında puan almaktadırlar. Alınan puanların yükselmesi, dış kontrol odağı inancındaki artışı ortaya koymaktadır.

Duygusal Zekâ Ölçeği; Schutte ve Arkadaşları (1998) tarafından 33 maddeden oluşmakta ve tek boyutlu bir ölçektir. Duygusal zeka ölçeği, kişinin hem kendisi hem diğer kişilerin duygularını algılayıp ifade etmek, kişinin kendisindeki ve başkalarındaki duyguları ayarlayarak ve bu duyguları problem çözmede nasıl kullanılmasını gerektiği durumlarını içermektedir. Schutte ve Arkadaşları (1998) Duygusal zeka ölçeğinin güvenilirliğinin (Cronbach Alpha değeri .87-.90 aralığında) yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Farklı araştırmalarda önce tek boyutlu olarak ele alınan Schutte ve Ark.'nın 33 soruluk duygusal zeka ölçeği, daha sonraları üç veya dört boyutlu olarak tekrar yapılandırıldığı görülmüştür. Araştırmalarda en önemli çalışma; Austin ve Ark.'nın çalışmalarıdır. Austin ve Ark., Schutte ve Ark.'nın 33 soruluk başlangıç ölçeğinin iç güvenilirlik katsayısını (α :.84) bulunmuş ancak daha sonra bu ölçek 41 soruya çıkartılarak revize edilerek ve "ruh halini ayarlama", "duyguların kullanımı" ve "duyguların değerlendirilmesi" boyutlarından oluşan üç boyutlu bir ölçek olarak düzenlenmiştir. Ölçek, 5'li likert yöntemiyle (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir (Aslan, 2008:190).

3.4. Ana Kütle ve Örneklem Hakkında Özet Bilgi

Araştırmanın evrenini Tekirdağ'ın Çorlu ilçesinde bulunan, İMKB Fen Lisesi, Çorlu Anadolu Lisesi, Ticaret Borsası Anadolu Lisesi, İmam Hatip Anadolu Lisesi, Bahçelievler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Mehmet Rüştü Uzel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ndeki kadrolu öğretmenleri oluşturmaktadır. Evrene ait Çorlu ilçesindeki liselerde kadrolu öğretmen sayısı 647'dir. Evren'den %95 güvenilirlik sınırları içerisinde ve %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 216 olarak hesap edilmiştir. M.E.B.'e bağlı bulunan altı lisede tesadüfi olarak seçilen 216 öğretmene anket uygulanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %95 olmakla birlikte 216 tanesi analiz yapabilmek için uygun bulunmuştur.

Araştırmada Schutte'un Duygusal Zekâ Ölçeği ile Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) kullanılmıştır. Anket, Alpha(Cronbach) yöntemi ile güvenilirlik testine tabi tutulmuş ve anketin güvenilir olduğunu görülmüştür. Anketlerin frekanslarına bakıldıktan sonra, Anova analiziyle ölçeğin demografik faktörler üzerindeki etkisi incelenmiş, Regresyon analizinde de bağımlı değişken bağımsız değişkenlerin bir fonksiyonu olarak ele alınıp, değişkenlerin ortalamaları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Faktör analizi yapılmasındaki amaç, değişkenler arasındaki ilişkilerin daha basit şekilde (en az sayıdaki veriyle en basit ve makul olarak) açıklamaktır. Bunun için SPSS 15.0 istatistik programını kullanılmıştır. Faktör analizinde, aynı yapıyı ölçen maddelerin veya katılımcılar tarafından en çok birbirine benzer şekilde cevaplanan maddelerin, aynı faktör altında toplanıp toplanmadıklarını gösterilmektedir. Son olarak, Korelasyon analizi yapılmış olup, değişkenlerin birbirini ne kadar ve nasıl etkilediği ortaya koyulmuştur.

3.5. Veri Toplama Tekniği

3.5.1. Veri Toplama Yönteminin Belirlenmesi

Yapılan saha araştırmasındaki veriler, anket yöntemiyle elde edilmiştir. Anketler gönüllülük esasına dayalı olarak yansız biçimde denekler tarafından bizzat doldurulmuştur.

3.6. Anket Ölçeklerinin Oluşturulması ve Ankette Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Anketten elde edilen bilgilere göre, Çorlu lise öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada 62 öğretmen meslek, 154 öğretmen ise kültür dersi öğretmeni olduğu tespit edilmiştir.

Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçeğimiz güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğimiz düşük güvenilir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçeğimiz oldukça güvenilir ve

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçeğimiz yüksek seviyede güvenilirdir
(Altok ,2009:129).

Tablo 2: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,652	,663	41

Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zeka Ölçeğindeki 41 adet Likert Ölçeği'ne dayalı soru için "Alfa Modeli"ne göre yapılan "Güvenilirlik Analizi" uygulanmıştır. Faktörün güvenilirliğinin $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olması, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 2'de (Reliability Statistics), bu çerçevede 41 maddenin ölçülmek istenen olguyu başarıyla ölçtüğü sonucuna varılmaktadır.

3.6.1. Kendilik Kontrolü (Denetim Odağı) Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Kendilik Kontrolü anketi Rotter'ın Denetim Odağı ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklemi $n = 216$ 'dır. Rotter'ın denetim odağı ölçeğinden ortalama puan alınmıştır (Mean=10,08). Bu ortalama puan ile birlikte tüm örneklemin bir standart sapma puanı da belirlenmiştir. (S.S.=4,07). Daha sonra örneklemin bu ölçekten aldığı ortalama puandan, standart sapma puanı çıkarılmıştır (Seyhan, 2012:156). Bu işlemde elde edilen puan 6'dır. Bu işlemin tersi olarak örneklemin ölçekten aldığı ortalama puana standart sapma puanı eklenmiştir. Bunun sonucunda ise 14 puanı elde edilmiştir. Denetim odağında oluşan üç boyutun ilki, içsel odaklı, ikinci boyutta kalanlar ise orta düzeyde denetim odağına ve üçüncü boyutta yer alanlar ise dışsal odaklı puanlara sahiptirler.

Denetim odağı ölçeğinden altı ve aşağı puan alanlar içsel, 14 ve üzeri puan alanları ise dışsal denetim odaklı puanlara sahip öğretmenler olarak atanmışlardır. Diğer bir ifade ile denetim odağı ölçeğinden alınan puanlar üç gruba ayrılarak, 0-6 puan arası içsel, 7 ile 13 arası puanlar orta düzey, 14 ile 23 arası ise dışsal denetim odaklı puanlar olarak belirlenmiştir.

Rotter'ın denetim odağı ölçeğindeki 2,6,7,9,16,17,18,20,21,23,25,29 numaralı soruların "a" seçenekleri, 3,4,5,10,11,12,13,15,22,26,28 numaralı soruların da "b" seçenekleri 1 puan sağlamakta olup, 1,8,14,19,24,27 nolu sorular dolgu maddesi olduğundan hesaplamaya dahil edilmemiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Sahip Olduğu Denetim Odakları

	N	(İçsel Denetim Odağı)	(Dışsal Denetim Odağı)	(Orta Denetim Odağı)
DENETİM ODAĞI PUANI	216	6 PUAN VE ALTI	14 PUAN VE ÜZERİ	7 VE 13 PUAN ARASI
Valid N	216	42 KİŞİ	44 KİŞİ	130 KİŞİ

Tablo 3'den de anlaşılacağı üzere, ankete katılan 216 öğretmenden 44'ü dışsal kendilik kontrolüne, 42'si içsel kendilik kontrolüne ve çoğunluğu kapsayan 130 öğretmende orta düzey kendilik kontrolüne sahiptir.

3.6.2. Anketörlerin Demografik Özelliklerinin Frekans Dağılımları

	CİNSİYETİNİZ NEDİR?
A	KADIN
B	ERKEK

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı.

Cinsiyetiniz Nedir?					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Valid	Kadın	134	62,0	62,0	62,0
	Erkek	82	38,0	38,0	100,0
	Total	216	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Öğretmenlerin, cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 4’de gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, ankete katılan öğretmenlerin % 62’si Kadın (134 kişi), % 38’ i (82 kişi) Erkek’tir. Araştırmaya katılanların büyük bir kısmını Kadın öğretmenler oluşturmaktadır.

HANGİ YAŞ ARALIĞINDASINIZ?	
A	23-33
B	34-43
C	44 ve üzeri

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Hangi Yaş Aralığındasınız?					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Valid	23-33 Yaş Arası	59	27,3	27,3	27,3
	34-43 Yaş Arası	105	48,6	48,6	75,9
	44 ve Üstü Yaş	52	24,1	24,1	100,0
	Total	216	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Öğretmenlerin, yaşlara göre dağılımı Tablo 5’de gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, ankete katılan öğretmenlerin % 27,3’ü 23-33 yaş aralığında (59 kişi), % 48,6’sı 34-43 yaş aralığında (105 kişi), % 24,21’ i 44 ve üzeri yaş aralığındadır (52 kişi). Araştırmaya katılanların büyük bir kısmını 34-43 yaş aralığındaki öğretmenler oluşturmaktadır.

	MEDENİ DURUMUNUZ NEDİR?
A	EVLİ
B	BEKAR

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı

Medeni Durumunuz Nedir?					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Valid	Evli	174	80,6	80,6	80,6
	Bekar	42	19,4	19,4	100,0
	Total	216	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Öğretmenlerin, medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 6’da gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, ankete katılan öğretmenlerin % 80,6’sı Evli (174 kişi), % 19,4’ü Bekar’dır (42 kişi). Araştırmaya katılanların büyük bir kısmını Evli öğretmenler oluşturmaktadır.

	MESLEĞİNİZDE HANGİ YIL ARALIĞINDASINIZ?
A	0-10
B	11-20
C	21 ve üzeri

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Tecrübesine Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Mesleğinizde Hangi Yıl Aralığındasınız?					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Valid	0-10 yıl	66	30,6	30,6	30,6
	11-20 yıl	104	48,1	48,1	78,7
	21 ve üzeri yıl	46	21,3	21,3	100,0
	Total	216	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Öğretmenlerin, mesleki tecrübelerine göre dağılımı Tablo 7’de gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, ankete katılan öğretmenlerin % 30,6’sı 0-10 yıl mesleki tecrübeye (66 kişi), % 48,1’i 11-20 yıl mesleki tecrübeye (104 kişi), % 21,3’ü 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahiptir (46 kişi).Araştırmaya katılanların büyük bir kısmını 11-20 yıllık mesleki tecrübeye sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

	ÖĞRETMENLİKTEKİ ALANINIZ NEDİR?
A	KÜLTÜR DERSİ ÖĞRETMENİ
B	MESLEK DERSİ ÖĞRETMENİ

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Alanına Göre Frekans ve Yüzelik Dağılımı

Öğretmenlikteki Alanınız Nedir?					
		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Birikimli yüzde
Valid	Kültür Dersi Öğretmeni	154	71,3	71,3	71,3
	Meslek Dersi Öğretmeni	62	28,7	28,7	100,0
	Total	216	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan Öğretmenlerin, mesleki alanına göre dağılımı Tablo 8’de gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere, ankete katılan öğretmenlerin % 71,3’ü Kültür Dersi Öğretmeni (154 kişi), % 28,7’si Meslek Dersi Öğretmenidir (62 kişi). Araştırmaya katılanların büyük bir kısmını Kültür Dersi Öğretmenleri oluşturmaktadır.

3.7. Anova Analizi

Anova testi uygulanarak demografik değişkenler ile duygusal zekâ faktörlerinin ve kendilik kontrolünün varyansları karşılaştırılmıştır. Varyans analizi (ANOVA), karşılaştırması yapılacak gruplar arasındaki farkın belirlenmesinde ve grup sayısının ikiden fazla olması durumunda kullanılan istatistik yöntemlerdendir (Kayri, 2009:52).

	CEVAPLARIN DAĞILIMI
1	Kesinlikle Katılmıyorum
2	Katılmıyorum
3	Kararsızım
4	Katılıyorum
5	Kesinlikle Katılıyorum

Duygusal Zekâ Ölçeğinde Birinci Faktör Soru Dağılımları;

	İYİMSERLİK, RUH HALİNİN DÜZENLENMESİ
SORU1	Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman paylaşacağımı bilirim.
SORU2	Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.
SORU5	Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.
SORU7	Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.
SORU9	Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.
SORU11	Hissettiğim duyguların farkında olurum.
SORU16	Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim.
SORU18	Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.
SORU19	Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.
SORU21	Ruh halim iyiye sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.
SORU25	Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.
SORU27	Hissettiğim duyguların farkındayım.
SORU29	Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.
SORU30	İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.
SORU31	Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.
SORU32	Bir kişi hayatındaki önemli olaydan bahsettiğinde ben de aynıını yaşamış gibi olurum.
SORU33	Duygularımda ne zaman değişiklik olsa aklıma yeni fikir gelir.
SORU36	Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.
SORU37	İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.
SORU38	İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.

Tablo 9: Öğretmenlerin, ‘İyimserlik, Ruh Halinin Düzenlenmesinin’ Demografik Özelliklere Göre Anlamlılığı

DUYGUSAL ZEKA FAKTÖRÜ OLAN ‘İYİMSERLİK , RUH HALİNİN DÜZENLENMESİ’NİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE BELİRLENMESİ				
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		KİŞİ SAYISI	FREKANS	ANLAMLILIK
CİNSİYET	KADIN	134	9,973	,002
	ERKEK	82		
YAŞ ARALIĞI	23-33 YAŞ	59	1,072	,344
	34-43 YAŞ	105		
	44VE ÜZERİ YAŞ	52		
MEDENİ DURUM	EVLİ	174	1,224	,270
	BEKAR	42		
MESLEKİ TECRÜBE	0-10 YIL	66	,450	,638
	11-20 YIL	104		
	21VE ÜZERİ YIL	46		
ÖĞRETMENLİK ALANI	KÜLTÜR DERSİ ÖĞRETMENİ	154	3,732	,055
	MESLEK DERSİ ÖĞRETMENİ	62		

Varyansın homojen dağılımı için "Anlamlılık" $<0.5'$ ten küçük olması dikkate alınır. Tablo 9'u incelediğimizde öğretmenlerdeki "İyimserlik ve Ruh Halinin Düzenlenmesi" boyutu cinsiyette ve öğretmenlik alanında 0.05'ten küçüktür. Bu durumda öğretmenlerdeki iyimserlik ve ruh halinin düzenlenmesi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Diğer durumlarda ise yaşa, medeni duruma ve mesleki tecrübeye göre iyimserlik ve ruh halinin düzenlenmesi bir farklılık göstermemektedir. Böylece öğretmenlerin kadın ve erkek olmalarında duygusal zeka faktörü olan iyimserlik ve ruh halini düzenleme değişmektedir. Bu durumda da hipotezlerden 1 Kabul edilmekte ve 2,3,4,5 Red edilmektedir.

Duygusal Zekâ Ölçeğinde İkinci Faktör Soru Dağılımları;

	DUYGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ
SORU3	Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.
SORU6	Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını almakta zorlanırım.
SORU8	Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.
SORU12	Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.
SORU17	Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.
SORU22	İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.
SORU24	Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.
SORU26	Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.
SORU28	İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.
SORU35	Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım.
SORU39	Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.
SORU40	İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.
SORU41	Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.

Tablo 10: Öğretmenlerin, ‘‘Duyguların Değerlendirilmesi’’nin Demografik Özelliklere Göre Anlamlılığı

DUYGUSAL ZEKA FAKTÖRÜ OLAN ‘DUYGULARIN DEğERLENDİRİLMESİ’NİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE BELİRLENMESİ				
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		KİŞİ SAYISI	FREKANS	ANLAMLILIK
CİNSİYET	KADIN	134	5,797	,017
	ERKEK	82		
YAŞ ARALIğI	23-33 YAŞ	59	2,802	.063
	34-43 YAŞ	105		
	44VE ÜZERİ YAŞ	52		
MEDENİ DURUM	EVLİ	174	0,54	.816
	BEKAR	42		
MESLEKİ TECRÜBE	0-10 YIL	66	0,888	,413
	11-20 YIL	104		
	21VE ÜZERİ YIL	46		
ÖğRETMENLİK ALANI	KÜLTÜR DERSİ ÖğRETMENİ	154	0,42	,838
	MESLEK DERSİ ÖğRETMENİ	62		

Varyansın homojen dağılımı için "Anlamlılık" <0.5 ten küçük olması dikkate alınır. Tablo 10' u incelendiğinde öğretmenlerdeki "Duyguların Değerlendirilmesi" boyutu cinsiyette 0.05'ten küçüktür. Bu durumda öğretmenlerdeki duyguların değerlendirilmesi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Diğer durumlarda ise yaşa, medeni duruma, mesleki tecrübeye ve öğretmenlik alanına göre duyguların değerlendirilmesi bir farklılık göstermemektedir. Böylece öğretmenlerin kadın ve erkek olmaları duygusal zekâ faktörü olan duyguların değerlendirilmesinde farklılık göstermektedir. Bu durumda da hipotezlerden 6 Kabul edilmekte; 7, 8 , 9, 10 ise Red edilmektedir.

Duygusal Zekâ Ölçeğinde Üçüncü Faktör Soru Dağılımları;

	DUYGULARIN KULLANIMI
SORU4	Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.
SORU10	Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.
SORU13	Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınıyorum.
SORU14	Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.
SORU20	Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.
SORU23	Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırmaz.
SORU34	Sorunları çözme biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.

Tablo 11: Öğretmenlerin, ‘‘Duygularının Kullanımı’’nın Demografik Özelliklere Göre Anlamlılığı

DUYGUSAL ZEKÂ FAKTÖRÜ OLAN ‘DUYGULARIN KULLANIMI’NİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE BELİRLENMESİ				
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		KİŞİ SAYISI	FREKANS	ANLAMLILIK
CİNSİYET	KADIN	134	5,755	,017
	ERKEK	82		
YAŞ ARALIĞI	23-33 YAŞ	59	2,048	,132
	34-43 YAŞ	105		
	44VE ÜZERİ YAŞ	52		
MEDENİ DURUM	EVLİ	174	1,640	,202
	BEKAR	42		
MESLEKİ TECRÜBE	0-10 YIL	66	5,604	,004
	11-20 YIL	104		
	21VE ÜZERİ YIL	46		
ÖĞRETMENLİK ALANI	KÜLTÜR DERSİ ÖĞRETMENİ	154	0,310	,579
	MESLEK DERSİ ÖĞRETMENİ	62		

Varyansın homojen dağılımı için "Anlamlılık" <0.5 ten küçük olması dikkate alınır.Tablo11'i incelendiğinde öğretmenlerdeki "Duyguların Kullanımı" boyutu cinsiyette ve mesleki tecrübeye göre farklılık göstermektedir. Diğer durumlarda ise yaşa, medeni duruma ve öğretmenlik alanına göre duyguların kullanılması bir farklılık göstermemektedir. Böylece öğretmenlerin kadın ve erkek olmaları ile mesleki tecrübelerine göre duygusal zekâ faktörü olan duyguların kullanımı farklılık göstermektedir. Bu durumda da hipotezlerden 11 ve 14 Kabul edilmekte; 12, 13 , 15 ise Red edilmektedir.

3.8.Regresyon Analizi

Regresyon analizi ile "Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki var mıdır?" "Varsa bu ilişkinin gücü ve türü nasıldır?" gibi sorulara cevap verilir. Regresyon analizinde değişkenler arasındaki ilişki matematiksel bir model yani fonksiyon yardımı ile ortaya konmaktadır (Kurtoğlu, 2011:5).

Tablo 12: Regresyon İçin Kullanılacak Değişkenlerin Anlamlılık Değerleri

ANOVA ^a						
Model		Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalama	Frekans	Anlamlılık
1	Regresyon	234,953	3	78,318	4,966	,002 ^b
	Artık değer	3343,547	212	15,771		
	Toplam	3578,500	215			
2	Regresyon	,000	0	,000	.	. ^c
	Artık değer	3578,500	215	16,644		
	Toplam	3578,500	215			

Tablo 12'de "Anlamlılık" $0,05$ 'den küçük olduğu için Regresyon modeli kullanılabilir. Böylece modeldeki değişkenler incelendiğinde;

Tablo 13: Regresyon Katsayı Değerleri

Regresyon Katsayıları Değerleri								
Model		Unstandardized Katsayıları		Standart Katsayıları	t	Anlamlılık	Eş Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Standart hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	10,656	3,512		3,034	,003		
	DUYGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	1,503	,529	0.21	2,838	,005	,758	1,320
	İYİMSERLİK, RUH HALİNİN BELİRLENMESİ	-,446	,718	-,047	-,622	,535	,772	1,296
	DUYGULARIN KULLANIMI	-,799	,455	-,119	-1,755	,081	,955	1,047
2	(Sabit)	10,083	,278		36,325	,000		

Tablo 13’ de Beta değerleri incelendiğinde en büyük katsayısı Duyguların Değerlendirilmesi oluşturmaktadır (0,216). İkinci sırada İyimserlik Ruh Halinin Belirlenmesi (-0,47), üçüncü sırada ise Duyguların Kullanımı yer almaktadır (-,119). Böylece kontrol odağı puanını arttırmak için Duyguların Değerlendirilmesi’nin artırılması gerekir. Kontrol odağı puanı arttıkça dış kontrol odağına sahip olma artacağından dolayı, dış kontrol odağının oluşması için duyguların değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir.

Variance Inflation Factor (VIF Sütunu: Varyans enflasyon faktörü): Tablo 13’te VIF sütunundaki değerlerin 10’dan daha büyük olması durumunda, bunun (gözden kaçmış) bir başka grup ile arasında korelasyon olduğu sonucuna ulaşır.

Tablo 14: Regresyon Modeli Özeti

Model Özeti				
Model	R	R kare	Ayarlanabilir R kare	Tahmini Standart Hata
1	,256 ^a	,066	,052	3,97133
2	,000 ^b	,000	,000	4,07973

Tablo 14'te ise modelin açıklama gücüne bakılmaktadır. Bu modelin açıklama gücü %52 dir. (Adjusted R-Square).

Duygusal Zekâ'nın Kendilik Kontrolü üzerindeki etkisini Regresyon sonuçlarına göre;

1.Duyguların Değerlendirilmesi →Kendilik Kontrolü Artışı: (B=0,216)

2.İyimserlik, Ruh Halinin Belirlenmesi →Kendilik Kontrolü Artışı: (B=- 0,47)

3.Duyguların Kullanımı→ Kendilik Kontrolü Artışı: (B=-0,119)

4.R Kare = 0,52

3.9. Faktör Analizi

Faktör analizi; birbirleriyle ilişkili çok sayıdaki değişkeni az sayıda, daha anlamlı, kolay anlaşılabilir ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniklerinden biridir. Faktör analizi çok sayıda değişken arasından diğer analizlerde kullanılacak temsili değişkenleri belirlemeye yardım eder. Amacı, ölçülebilen ve gözlenebilen çok sayıdaki özellik arkasında yatan gerçek nedenleri yani gözlenemeyen ve ölçülemeyen gizli boyutları ortaya çıkarmakta kullanılmaktadır.

Faktör analizinde değişkenler arasındaki korelasyonlar ne kadar yüksek ise, değişkenlerin ortak faktörler oluşturma olasılıkları o kadar yüksektir. Korelasyon katsayıları %30'dan büyük olmayan değişkenlerin büyük bir olasılıkla faktör analizinden çıkartılması uygundur (Bozkır,2012:47-48).

Tablo 15: Duygusal Zekâ Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler			
	Ortalama	Std. Sapma	Analiz Birimi
Kişisel sorunlarımı başkalarıyla ne zaman paylaşacağımı bilirim.	4,1435	,96099	216
Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.	4,0926	,86843	216
Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.	2,3519	1,09387	216
Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.	2,9491	1,08786	216
Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirlere.	3,9630	,86724	216
Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını almakta zorlanırım.	2,0602	1,10014	216
Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.	4,1250	,92416	216
Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.	2,4167	1,04881	216
Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.	3,6574	,98983	216
Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.	2,4074	1,19329	216
Hissettiğim duyguların farkında olurum.	4,0463	,95366	216
Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.	2,2963	1,10609	216
Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.	3,2685	1,10480	216
Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.	3,2361	1,12675	216
Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.	3,6481	,95785	216
Başkalarının hoşlanacağı etkinlikler düzenleyebilirim.	3,7824	,94690	216
Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.	1,9120	,81648	216
Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.	4,0972	,82111	216
Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.	4,1111	,79338	216
Başkalarının üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.	2,5139	1,10802	216
Ruh halim iyiyken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.	4,2407	,91875	216

İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.	2,5046	1,05212	216
Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırılmaz.	2,8056	1,08227	216
Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.	2,1204	,94714	216
Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.	2,1898	1,07231	216
Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.	2,3565	1,12798	216
Hissettiğim duyguların farkındayım.	4,1806	,95469	216
İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.	2,1111	1,10671	216
Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.	4,1204	,79788	216
İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.	4,2639	,81257	216
Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.	4,0463	,77621	216
Bir kişi hayatındaki önemli olaydan bahsettiğinde bende aynısını yaşamış gibi olurum.	3,5741	,92715	216
Duygularımda ne zaman değişiklik olsa aklıma yeni fikir gelir.	3,3333	,99767	216
Sorunları çözme biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.	2,5741	1,08008	216
Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım.	2,7500	1,10916	216
Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.	3,3241	,98669	216
İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.	4,0787	,78255	216
İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.	4,0278	,78897	216
Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.	2,2222	,97726	216
İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.	2,1806	1,00686	216
Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.	2,2083	1,20392	216

Tablo 15, maddelerin ortalamalarını, standart sapmalarını ve o maddeleri kaç kişinin yanıtladığını göstermektedir.

KMO analizi, değişkenler arasındaki korelasyonları ve faktör analizinin uygunluğunu ölçen örnek uygunluk testidir. Değeri 0-1 aralığında değişmektedir. KMO değeri, herhangi bir değişkenin diğer değişkenler tarafından hatasız tahmin edilmesi halinde 1'e eşit olmaktadır. KMO testi Tablo 16'da gösterildiği gibi hesaplanan basit korelasyon katsayıları, kısmi korelasyon katsayıları ile karşılaştırılarak hesaplanmaktadır (Bozkır,2012:47-48).

Tablo 16: KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,844
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2745,44
		3
	df	820
	Sig.	,000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değeri, değişkenler tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını bildirmektedir. Bu değerin 1,00'a yakın olması datanın faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, 0,50'nin altına düşmesi bu datalar ile faktör analizi yapmanın doğru olmayacağını bildirmektedir.

Tablo 16'da görüldüğü üzere Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy değeri ,844 'tür.

Bartlett's Test of Sphericity değeri ve onun anlamlılığı ise değişkenlerin birbirleri ile korelasyon gösterip göstermediklerini sınamaktadır. Bu değerin anlamlılığı, yani "Anlamlılık" değeri 0,10 ve daha üzerindeyse bu datalarla faktör analizi yapmanın uygun olmadığı anlaşılmaktadır. Tablo 16'dan da anlaşılacağı üzere "Anlamlılık" değeri,000 'dır.

Böylece iki değer de kullanılan dataların faktör analizi için uygun olduğunu görülmektedir.

Tablo 17: Soruların Faktör Varyansları

Communalities		
	Initial (ilk)	Extraction (Ayıklama)
Kişisel sorunlarımı başkalarıyla ne zaman paylaşacağımı bilirim.	1,000	,742
Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.	1,000	,673
Genellikle yeni birşey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.	1,000	,629
Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.	1,000	,603
Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.	1,000	,540
Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını almakta zorlanırım.	1,000	,651
Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.	1,000	,528
Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.	1,000	,596
Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.	1,000	,462
Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.	1,000	,636
Hissettiğim duyguların farkında olurum.	1,000	,515
Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.	1,000	,428
Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.	1,000	,614
Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.	1,000	,611
Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.	1,000	,503
Başkalarının hoşlanacağı etkinlikler düzenleyebilirim.	1,000	,586
Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.	1,000	,538
Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.	1,000	,477
Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.	1,000	,539
Başkalarının üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.	1,000	,603
Ruh halim iyiyken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.	1,000	,598
İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.	1,000	,476
Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırır.	1,000	,642
Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.	1,000	,693
Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.	1,000	,599
Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.	1,000	,630
Hissettiğim duyguların farkındayım.	1,000	,548

İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.	1,000	,594
Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.	1,000	,558
İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.	1,000	,612
Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.	1,000	,581
Bir kişi hayatındaki önemli olaydan bahsettiğinde bende aynısını yaşamış gibi olurum.	1,000	,633
Duygularımda ne zaman değişiklik olsa aklıma yeni fikir gelir.	1,000	,658
Sorunları çözme biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.	1,000	,620
Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım.	1,000	,585
Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.	1,000	,647
İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.	1,000	,682
İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.	1,000	,539
Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.	1,000	,578
İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.	1,000	,497
Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.	1,000	,700
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

17. tablo, maddelerin içindeki faktöriyel varyanslarını göstermektedir. Her bir maddenin içinde, analiz sonucunda ortaya çıkan faktörlerin varyanslarından ne kadarının bulunduğunu göstermektedir. Principal components için initial her zaman 1,0'dir. Extraction bölümünde küçük olan değerler o maddenin içinde, maddelerin oluşturduğu ortak varyansın çok küçük bir kısmının bulunduğunu, büyük olan değerler ise maddenin içinde, maddelerin oluşturduğu ortak varyansının büyük kısmının bulunduğunu ifade eder.

Tablo 18'de ise, bu maddelerle ölçülmek istenen değişkenin varyansının % kaçının ortaya çıkarılabildiği açıklanmaktadır.

Tablo 18: Soru Bileşenlerinin Varyans Yükleri

Toplam Sapma Açıklamaları						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
<u>1</u>	8,325	20,305	20,305	8,325	20,305	20,305
<u>2</u>	3,023	7,372	27,677	3,023	7,372	27,677
<u>3</u>	2,422	5,907	33,584	2,422	5,907	33,584
<u>4</u>	1,673	4,080	37,664	1,673	4,080	37,664
<u>5</u>	1,599	3,900	41,564	1,599	3,900	41,564
<u>6</u>	1,383	3,373	44,937	1,383	3,373	44,937
<u>7</u>	1,286	3,137	48,074	1,286	3,137	48,074
<u>8</u>	1,225	2,987	51,061	1,225	2,987	51,061
<u>9</u>	1,140	2,781	53,842	1,140	2,781	53,842
<u>10</u>	1,056	2,576	56,417	1,056	2,576	56,417
<u>11</u>	1,013	2,472	58,889	1,013	2,472	58,88
12	,985	2,403	61,292			
13	,954	2,326	63,618			
14	,889	2,168	65,786			
15	,879	2,145	67,930			
16	,856	2,087	70,018			
17	,824	2,009	72,026			
18	,780	1,902	73,928			
19	,734	1,790	75,718			
20	,710	1,732	77,450			
21	,655	1,598	79,047			
22	,638	1,556	80,603			
23	,628	1,531	82,134			
24	,581	1,417	83,550			
25	,575	1,402	84,952			
26	,548	1,336	86,288			
27	,537	1,310	87,598			
28	,502	1,225	88,823			
29	,485	1,183	90,006			

30	,454	1,106	91,112			
31	,432	1,055	92,167			
32	,401	,979	93,146			
33	,385	,940	94,086			
34	,368	,898	94,984			
35	,341	,831	95,815			
36	,340	,829	96,644			
37	,329	,803	97,447			
38	,285	,694	98,142			
39	,273	,667	98,808			
40	,247	,603	99,411			
41	,241	,589	100,000			

18. tabloda görülebileceği gibi bu analiz sonucunda öz değeri (eigenvalue değeri) 1'in üzerinde olan 11 bileşen olduğu saptanmıştır. 1. bileşen bu ölçekle ölçülmeye çalışılan özelliğin %20,305'ini açıklarken; sırasıyla 2. bileşen %7,372'sini, 3. bileşen %5,907'sini, 4. bileşen %4,080'ini, 5. Bileşen %3,900'unu, 6. Bileşen %3,373'ünü, 7. Bileşen % 3,137'sini, 8. Bileşen %2,987'sini, 9. Bileşen %2,781'ini, 10. Bileşen %2,576'sını, 11. Bileşen ise %2,472'sini açıklamaktadır. Toplamda bu ölçek, ölçülmeye çalışılan özelliğin %58,889'unu açıklayabilmektedir. Bu değer çok düşük olmaması beklenir. Çünkü açıklanan varyansın düşüklüğü o ölçekle elde edilen bilginin de o denli az olduğu anlamına gelmektedir. Birçok kaynak bu kümülatif varyansın %50'nin altına düşmemesi gerektiğini açıklamaktadır.

Tablo19'da ise maddelerin faktör yüklerini, yani hangi maddenin hangi maddelerle aynı değişken altında toplandığını göstermektedir.

Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.	,542										
İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.	,534										
Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.	,515					-,340					
Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.	,513										
İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.	-,512	,330									
Başkalarının hoşlanacağı etkinlikler düzenleyebilirim.	,510							-,339			
İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.	-,508										
Ruh halim iyi iken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.	,506										
Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.	-,503	,347						-,361			
Hissettiğim duyguların farkındayım.	,501		,347								
Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını almakta zorlanırım.	-,493	,332							,373		
İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.	-,476										
Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.	-,468	,301									
Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.	-,451	,345							-,425		

Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.	,400	,350								
Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.	,402		-,544							
Sorunları çözmeye biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.	,407		-,496							
Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.	,414		-,477							
Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım.	-,343		,461							
Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.			,442	,330						
Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.	,384		-,398	,380						
Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.	,369			-,516						
Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.	,391		,443	,307						
Kişisel sorunlarımı başkalarıyla ne zaman paylaşacağımı bilirim.	,499			,658						
Genellikle yeni birşey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.	-,369				,481					
Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.	-,331				,379					
Bir kişi hayatındaki önemli olaydan bahsettiğinde bende aynısını yaşamış gibi olurum.						-,515		-,317		
Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırmaz.	,366			-,361		-,506				
Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.	-,326	,317					,390	-,333		

ikiye ayrılır. Eldeki bir veri setine, bu testlerden hangisinin uygun olduğunu belirlemek için normallik testi yapılmalıdır. Eğer veriler normal dağılıma sahip ise parametrik testler, veriler normal dağılıma sahip değil ise parametrik olmayan testler uygun olmaktadır (Yılmaz, 2006:4-5).

Tablo 20: Test of Normality (Normallik Testi)

Tests of Normality ^{c,d,e}							
<u>DUYGUSAL ZEKA</u> <u>FAKTÖRLERİ</u>	Denetim Odağı	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Serbestlik derecesi	Anlamlılık	İstatistik	Serbestlik derecesi	Anlamlılık
DUYGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	Dış Kontrol	,101	44	,200*	,961	44	,136
	İç Kontrol	,092	42	,200*	,975	42	,492
	Orta Kontrol	,070	129	,200*	,983	129	,103
DUYGULARIN KULLANIMI	Dış Kontrol	,082	44	,200*	,986	44	,858
	İç Kontrol	,096	42	,200*	,965	42	,225
	Orta Kontrol	,108	129	0.01	,974	129	0.015
İYİMSERLİK VE RUH HALİNİN BELİRLENMESİ	Dış Kontrol	,095	44	,200*	,982	44	,710
	İç Kontrol	,185	42	0.01	,823	42	0,00
	Orta Kontrol	,112	129	0,00	,920	129	0,00

Tablo 20’de görüldüğü gibi iki farklı test vardır. Bunlardan biri "Kolmogorov-Smirnov", diğeri ise "Shapiro-Wilk" testidir. "Shapiro-Wilk" testi daha çok tercih edilir ve kullanılır. Burada "Shapiro-Wilk" testinin üç değer haricinde "Anlamlılık" değerleri 0.05’ den büyük olduğundan tüm gruplar için hipotezler kabul edilir. Yani tüm gruplar için %95 güvenle veriler normal dağılımlıdır. "Anlamlılık" değerleri 0,05’den küçük olanlar içinse hipotezler red edilmektedir. Yani %95 güvenle veriler normal dağılmamaktadır. Bu durumda;

Duyguların değerlendirilmesi ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılım gösterdiğinden, Hipotez 1 kabul edilmektedir.

Duyguların değerlendirilmesi ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri,%95 güvenle normal dağılım gösterdiğinden, Hipotez 2 kabul edilmektedir.

Duyguların değerlendirilmesi ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri, %95 güvenle normal dağılım gösterdiğinden, Hipotez 3 kabul edilmektedir.

Duyguların kullanımı ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri, %95 güvenle normal dağılım gösterdiğinden, Hipotez 4 kabul edilmektedir.

Duyguların kullanımı ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri, %95 güvenle normal dağılım gösterdiğinden, Hipotez 5 kabul edilmektedir.

Duyguların kullanımı ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri, %95 güvenle normal dağılım göstermediğinden, Hipotez 6 red edilmektedir.

İyimserlik ve Ruh Halinin belirlenmesi ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri, %95 güvenle normal dağılım gösterdiğinden, Hipotez 7 kabul edilmektedir.

İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri, %95 güvenle normal dağılım göstermediğinden, Hipotez 8 red edilmektedir.

İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri, %95 güvenle normal dağılım göstermediğinden, Hipotez 9 red edilmektedir.

Normallik testi sonucunda, “Duyguların Kullanımı” ile “Orta Kontrol Odağı” verilerinin, “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile “İç Kontrol Odağı” ve “Orta Kontrol Odağı” verilerinin “Anlamlılık” değerleri 0,05’in altında kalmasından dolayı normal dağılmamaktadır. Bunun için korelasyon analizinde Spearman korelasyon katsayısı, normal dağılım gösteren verilerde ise Pearson korelasyon katsayısı kullanılacaktır.

Tablo 21: Duygusal Zekâ Faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı ‘‘ ile Kendilik Kontrolü Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Korelasyon				
			DUYGULARIN KULLANIMI	DenetimOdağı Puanı
Spearman's rho	DUYGULARIN KULLANIMI	Korelasyon katsayısı	1,000	-0,074
		Anlamlılık (2-tailed)	.	0,276
		Kişi sayısı	216	216
	Denetim Odağı Puanı	Korelasyon katsayısı	-,074	1,000
		Anlamlılık (2-tailed)	,276	.
		Kişi sayısı	216	216

Elde edilen sonuçlarda, Spearman korelasyon katsayısı $r=-0.074$ ve anlamlılık düzeyi $p=0.276$ 'dır. Duygularının Kullanımı ile Denetim Odağı arasında negatif yönde kuvvetli bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucunda Hipotez 1 red edilmektedir.

Bu durumda, kişilerin duygularının kullanımı artıkça kontrol odağı puanı azalmakta ve kontrol odağı puanı azalan kişiler ise iç kontrollü olmaktadır. İç kontrol odağına sahip olmak için kişiler duygularını kullanmalıdırlar.

Tablo 22: Duygusal Zekâ Faktörlerinden ‘‘İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi‘‘ ile Kendilik Kontrolü Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Korelasyon				
			DenetimOdağı Puanı	İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi
Spearman's rho	Denetim Odağı Puanı	Korelasyon katsayısı	1,000	-0,193
		Anlamlılık (2-tailed)	.	0,004
		Kişi sayısı	216	216
	İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi	Korelasyon katsayısı	-,193**	1,000
		Anlamlılık (2-tailed)	,004	.
		Kişi sayısı	216	216

Tablo 22’de, Spearman korelasyon katsayısı $r=-0.193$ ve anlamlılık düzeyi $p=0.004$ ’tür. İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile Denetim Odağı arasında negatif yönde kuvvetli bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda Hipotez 2 red edilmektedir.

Böylece, kişilerin iyimserlik ve ruh halinin belirlenmesi arttıkça, kontrol odağı puanı azalmakta ve kontrol odağı puanı azalan kişiler ise iç kontrollü olmaktadır. İyimserlik ve ruh halinin belirlenmesi, iç kontrol odağının oluşumunda etkilidir.

Tablo 23: Duygusal Zekâ Faktörlerinden ‘‘Duyguların Değerlendirilmesi’’ ile Kendilik Kontrolü Arasındaki Korelasyon İlişkisi

KORELASYON			
		DENETİM ODAĞI PUANI	DUYGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ
DENETİM ODAĞI PUANI	Pearson korelasyon	1	0.22
	Anlamlılık (2-tailed)		0.00
	Kişi sayısı	216	216
DUYGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	Pearson korelasyon	,220**	1
	Anlamlılık (2-tailed)	,001	
	Kişi sayısı	216	216

Tablo 23’de, Pearson korelasyon katsayısı $r=-0.220$ ve anlamlılık düzeyi $p=0.001$ ’dir. Duyguların Değerlendirilmesi ile Denetim Odağı arasında pozitif yönde zayıf bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, Hipotez 3 kabul edilmektedir.

Böylece kişilerin, duygularını değerlendirmesi ile kontrol odağı puanı artmakta, kontrol odağı puanı artan kişiler ise dış kontrollü olmaktadır. Kişilerde duyguların değerlendirilmesi arttıkça, dış kontrol odağı oluşmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda ortaya koyulan hipotezlerin genel durumu şu şekilde sonuçlanmıştır:

ANOVA ANALİZİ	DURUM
Hipotez 1: Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
Hipotez 2: Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
Hipotez 3: Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
Hipotez 4: Duygusal Zekâ faktörlerinden “İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi” ile mesleki tecrübe arasında anlamlı bir ilişki vardır .	RED
Hipotez 5: Duygusal Zekâ faktörü olan “İyimserlik ve Ruh Halinin Düzenlenmesi” öğretmenlik alanına göre farklılık göstermez.	RED
Hipotez 6 : Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır	KABUL
Hipotez7: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
Hipotez 8: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
Hipotez 9: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile mesleki tecrübe arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
Hipotez10: Duygusal Zekâ faktörlerinden “Duyguların değerlendirilmesi” ile öğretmenlik alanı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED

Hipotez 11: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
Hipotez 12: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
Hipotez 13: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
Hipotez 14: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile mesleki tecrübe arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
Hipotez 15: Duygusal Zekâ faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile öğretmenlik alanı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED

NORMALLİK TESTİ ANALİZİ	DURUM
Hipotez 1: Duyguların Değerlendirilmesi ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	KABUL
Hipotez 2: Duyguların Değerlendirilmesi ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	KABUL
Hipotez 3: Duyguların Değerlendirilmesi ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	KABUL
Hipotez 4: Duyguların Kullanımı ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	KABUL
Hipotez 5: Duyguların Kullanımı ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	KABUL

Hipotez 6: Duyguların Kullanımı ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	RED
Hipotez 7: İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile dış kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	KABUL
Hipotez 8: İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile iç kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	RED
Hipotez 9: İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılıma sahiptir.	RED

KORELASYON ANALİZİ	DURUM
Hipotez 1: Duygusal Zeka faktörlerinden ‘‘Duyguların Kullanımı’’ ile Kendilik Kontrolü arasında pozitif yönde bir ilişim vardır.	RED
Hipotez 2: Duygusal Zeka faktörlerinden ‘‘İyimserlik ve Ruh Halinin Belirlenmesi’’ ile Kendilik Kontrolü arasında pozitif yönde bir ilişim vardır.	RED
Hipotez 3: Duygusal Zeka faktörlerinden ‘‘Duyguların Değerlendirilmesi’’ ile Kendilik Kontrolü arasında pozitif yönde bir ilişim vardır.	KABUL

3.11.Araştırma Sonucu

Yapılan araştırmada çalışma hayatında duyguları yönetmenin kişide kendilik kontrolünde sağlayacağı izlenimler ortaya çıkarılmıştır. Kişilerin içsel ya da dışsal kendilik kontrolüne sahip olmaları kendileri ve çalışma hayatları için motivasyondan, streste ve bir çok örgütsel davranış şekillerinde etkili olması

duygusal zekanın ne kadar kullanıldığıyla ilintilidir. Günümüzde duygusal zekâ'nın (EQ), IQ'nun yerini alması da kaçınılmaz bir gerçek olmakla birlikte, kişilerde iyimserlik ruh halinin belirlenmesinin, duygularını kullanmasının ve duygularını değerlendirmesinin çalışma yaşamındaki olumlu etkisini ortaya çıkarmaktadır. Araştırma sonuçları göstermektedir ki, duygusal zeka ile kendilik kontrolü arasında bir ilişki vardır. Kişilerde duygusal zeka yükseldikçe daha çok içten denetimli olarak, başarılarından ve başarısızlıklarından başkalarını değil kendini sorumlu tutmaktadırlar. İçsel denetime sahip olan kişilerde; hayatı, başkalarını ya da kaderi suçlamak gibi bir kanı olmadığından iş hayatında verimlilik ve motivasyon artırıcı, stres azaltıcı bir öneme sahiptir. Tam tersi olarak düşündüğümüzde ise duygusal zekâsı ön planda olmayan kişilerde dışsal kendilik kontrolü oluşmakta ve tüm sıkıntıları başkalarının üzerine yüklemektedirler. Çalışma hayatının en büyük sorunlarından olan stres ve motivasyon eksikliği de bu şekilde oluşmaktadır. Verim azalmakta, etkinlik önemini yitirmektedir. Kişiler başkalarını yahut başka şeyleri suçladıkça kendi eksikliklerini göremeyecek, kendilerini yenileyemeyecek ve geliştiremeyecektir. Bunun için çalışma hayatının her alanında duygusal zekâ ön plana çıkarılmalı ve kişiler kendilerinde sürekli olarak duygu kontrolünü yapmalıdırlar.

Öğretmenler, kişilerin çalışma hayatına hazırlanmasına katkı sağlamaktadırlar. Dolayısıyla, iyi bir öğreticinin davranışlarında da duygusal zekânın önemi hissedilmelidir. Kendi duygularını kontrol altına alabilen bir öğretmen, öğrencilerine de bu şekilde örnek oluşturmaktadır. Örnek olan öğretmen, öğrencinin kişisel gelişim sürecine etki etmesiyle birlikte, çalışma hayatına duygularını kontrol ederek hazırlanmasını sağlamaktadır. "Sınav soruları zordu" yerine "Çalışsaydım yapardım" diyebilen öğrenciler, çalışma hayatında yer aldıkları zamanda aynı şekilde içsel düşünebilecekler ve kendilerini geliştirip yenileyebileceklerdir.

Araştırmadaki anakütleyi lise öğretmenleri oluşturmasındaki sebep, duygusal zekâ'nın IQ gibi doğuştan gelmemesi, kişinin kendini eğitip geliştirmesi ile

ilgili olmasıdır. Burada da öğretmenlerin etkisi oldukça yüksektir. Öğretmenlerdeki duygusal zekâ ne kadar yüksek olursa, içsel kendilik kontrollü bireyler olarak çalışma hayatında etkisini gösterecek ve bu etki öğrencilerine yansiyarak böylece bu döngü tekrar çalışma hayatına geri dönerek kendisini gösterecektir.

Çeşitli araştırmalar göstermiştir ki, kişilerde IQ'nun yüksek olması belki tek bir dalda başarı göstermekte fakat çalışma hayatında bir girişimci, yenilikçi, lider olamamaktadır. En önemlisi de IQ 'nun yüksek olması demek, kişinin iletişim ve davranışlarda iyi olacak anlamına gelmemesidir. Bu nedenle IQ'nun yerini artık EQ (Duygusal Zekâ) almakta, böylece duygusal zekâsı yüksek bireylerin, toplumla ilişkilerinde ve kendisini yenileme ve geliştirmede oldukça yüksek bir potansiyele sahip olduğu gözlemlenmektedir. Kişilerde kendilik kontrolü EQ ile oluşmakta ve kişiliği ona göre şekillenerek çalışma hayatına yansımaktadır.

Bu nedenledir ki EQ(Duygusal Zekâ) çalışma hayatında çok gerekli ve önemli bir kavramdır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin anketteki yorumları;

-“Her öğrencinin öfke ya da korku anında söylediği her şeyi ciddiye almayarak kontrol etmeye çalışırım duygularımı ve her şeyden önemlisi onların birer genç (henüz ergenlik döneminde) olduğunu duygularının çok yoğun olduğunu kavramak da fevri davranmayı engeller.”

-“Genellikle duygularımı kontrol ederim. Öğrencilerime ruh halim olumsuz ise yansıtılmaya çalışırım.”

-“Mutluluklarımı öğrencilerimle paylaşıyorum.”

-“Konuların büyük bir bölümü hayatla ilişkilendirilebilir. Günlük hayattaki problemlerimizi genellikle sınıfa taşımamakta yarar var. İnsan olmanın gereği

sorunlar bizi aşabilir. Trafik kazasında ölmüş bir öğrencinin acısını sınıfta ağlayarak dile getirmek kadar doğaldır hayat. Fazla kasmayalım.”

-“Kendimi onların yerine koyarım ve onların dünyasında yaşamayı denerim. Zamanla alıştım ve hoşuma gitti.”

-“Olumsuz duyguları yoğun şekilde yaşadığım zamanlarda her zaman sabırla karşıladığım bazı durumlara hoşgörü gösteremeyebiliyorum. Öğrencilerimle birebir münakaşaya girmekten kaçınırım. Böyle bir duruma düşersem ve bunun benim yoğun olumsuz duygularımdan kaynaklandığını fark edersem kendisine durumumu anlatırım.”

-“Duygularımı işime karıştırmamaya, o anda yaptığım işin hakkını vermeye çalışırım. Öfke vb. durumlarda öfkenin nelere sebep olabileceğini göz önünde bulundurur sabretmeyi tercih ederim.”

-“Çoğu kez bazı olumsuzlukları görmezden ve duymadan gelerek üstesinden gelmeye çalışıyorum.”

-“Sinirlendiğimde kızgın olmadığım öğrenciler tarafından nasıl görüldüğümü düşünüyorum. Hareketlerime ve söylediklerime bu düşünceye göre yön vermeye çalışıyorum. Ayrıca öfkeli anımda içimden geçen sözcükleri bir iki saniye düşünürüm uygun olmadığını fark ettiğim anda duygularımı kontrol etmeye çalışırım.”

-“Sınıftan çıkınca, ‘bu yaptığından pişmanlık duymayacaksan yap’ mantığıyla...”

-“Sinirlendiğim zaman kontrolü şöyle sağlamaya çalışırım; O an hiçbir şey yapmamak ve susmak. Çünkü konuşursam ağzımdan kötü kelimeler çıkabilir, hareket edersem elime sahip olamayabilirim. Hemen oturup birkaç dakika beklemek iyi bir yöntemdir.”

-“Kendi gençliğimi, öğrenciliğimi düşünürüm. Karşımdakinin bana özel değil, kendi problemlerinden dolayı yanlış davrandığını bilirim. Bu yüzden üzerime alınmam ve anlayışla yaklaşırım. Öğrenci de üstüne gitmeyip, anlayışlı davranınca yaptığı yanlışta ısrar etmez.”

-“İşimi severek yapan biriyim. Bu yüzden sınıfa girdiğim zaman sadece işime odaklanırım. Sıkıntı ya da sorunlarımı sınıf kapısının dışında bırakırım. Bu sebeple hayatımda olan bir sıkıntı dersimi etkileyemez.”

-“Karşımdaki öğrencinin en az benim çocuğum kadar değerli olduğunu bilirim. ‘Benim çocuğuma nasıl davranılmasını isterdim?’ Sorusunun cevabı benim için önemlidir. Sınırlarımı da doğru belirlediğimi düşünüyorum.”

-“Duygu kontrolü sağladığımı düşünmüyorum. Öfke ve üzüntümü anlarlar. Sadece söze ya da davranışa dönüştürerek onları etkilemesine (öğrencileri) izin vermemeye çalışırım.”

-“Duygular eğer okul dışındaki bir durum ile ilgiliyse kesinlikle bunları sınıfa taşımam. Kişisel duygularım ve sorunlarımın hepsi sınıfın dışında kalır. Bu kişinin koşullanması, kendini hazırlaması ile ilgili bir şey. Sınıf içerisinde yaşanan olaylar ile ilgili duygu kontrolü çok önemlidir. Hem ne düşündüğünüzü ne hissettiğinizi öğrencilerinize aktarmalı hem de bunu doğru ve ölçülü yapmalısınız. Örneğin sınıfın düzeni bozan bir öğrenciye hem durumdan rahatsız olduğunuzu göstermeli, ne hissettiğinizi aktarmalı hem de onu rencide etmemelisiniz.”

-“Berrak bir zihinle ve iradeyle her şey halledilebilir.”

-“Mutluluğumu dizginlemeye çalışmam, yeterince gösterdiğimi düşünüyorum. Fakat öfke, korku gibi duygularımı kontrol altında tutmaya çalışırım.”

-“Hissettiğim duyguyu ve sebebini öğrencilerime açık dille söylerim.”

-“Genelde empati kurarım. Onların yaşındayken ne hissettiğimi derslerin ve okulun benim için ne ifade ettiğini unutmamaya çalışıyorum. Mutlulukları paylaşmada kendimi engellemem fakat olumsuz duygularda fevri davranmamaya çalışıyorum. Öğrencilerde bu duyguları fark ettiğimde nedenlerini düşünürüm. Örneğin; annesini yeni kaybetmiş bir çocuğun dersle ilgilenmesini bekleyememek gibi. Ya da teneffüste kız arkadaşıyla kavga eden bir gencin öfkeli görünmesine alınganlık göstermemek gibi...”

-“Ağlarken aklıma ilke ve gerçekleri getirerek kontrol ediyorum.”

-“Duygularımı öğrenciler için olumlu olacak şekilde uygularım.”

-“Derste, kişisel ne kadar sorunum olursa olsun, ruh halim ne kadar bozuk olursa olsun, duygularımı kontrol etmeye çalışıp dersimi anlatıyorum. Fakat zaman zaman öğrencilerle olan kişisel diyaloglarda öfkelenip, öğrenciyle yanlış polemiklere girebiliyorum. Yanlış olduğunu bile bile... Maalesef bazen öfke baldan tatlı oluyor...”

-“Duygu durumum sınıftakilerle durumumu etkilemez. Önceliği öğrencilerimin, ruh haline veririm ve onlara göre bir strateji izlerim.”

-“Ders esnasında bir öğrenci ile problem yaşadığımda sorunu çözer ve derse devam ederim.”

-“Hiçbir şey dışarıdan görüldüğü gibi değildir. İnsanları ve olguları içinde bulunduğu şartları görmeden doğru anlamamanın imkanı yoktur diye düşünüyorum. Ne kadar iyi tanırsak o kadar iyi anlayacağımızı düşünüyorum. Sabırlı olmaya ve fevri davranmamaya çalışıyorum.”

-“Sorunla karşılaştığım zaman sorunu çözmeye odaklanarak kendi duygularımı dile getirmeden halletmeye çalışmışımdır.”

-“Empati kurmak, çoğu kez çocuğun (öğrencinin) geldiği sosyo-kültürel-ekonomik ortamı tanımaya çalışmak; duyguları kontrol etmede, fevri davranmada (davranmamada) etkili oluyor.”

-“Onların karşısında değil, yanında olduğumu hissettirmeye çalışırım. Onların yerine kendimi koyarım ve onları anlamaya çalışırım. Düşüncelerini özgürce ifade etmelerini sağlamaya çalışırım. Mesleki bilgilerden yararlanırım, tecrübelerden yararlanırım. Onların insan olduğu gerçeğini hiç unutmam. Affederim. Sen haklısın der, ona elimle dokunurum.”

-“Kişisel problemlerimi sınıf kapısından içeriye girdiğimde askıya aldığımı hissediyorum. Sınıf içerisindeki bir problem karşısında ise onların çocuk, benimse yetişkin bir birey olarak sorunları çözmem gerektiğini düşünüyorum. Özellikle herkesi yakından ilgilendiren toplumsal olaylar karşısında sınıftaki öfke kontrolünü sağlayıp sağlıklı kararlar verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Soma faciasında sınıfa girdiğimde çocukların hepsinin gözlerindeki isyana, gözyaşına ortak olmamak mümkün değildi. Mesela o gün o sınıfta beraber ağlamıştık. Ancak onların masum yüreklerinin nasıl kirletilmeye çalışılmış olduğuna da şahit oldum. Bir öğretmen olarak onları yatıştırmak, doğru davranışlar edinmelerini sağlamak da bizim görevimizdi.”

-“Sorunları unutarak sınıfa girerim. Öfkelendiğimde hemen başka bir konuya geçerim.”

-“Tong-fu diye bir kitap okumuştum. Söz söyleme sanatı ile ilgili. Bana güzel katkılar sağladığını düşünüyorum.”

-“İlk yıllarda dayanın çözüm aracı olduğunu düşünürdüm. Daha sonra hata ettiğimi anladım. Sonra kızma-bağırma-çağırmanın etkili olabileceğini düşündüm. Ondan da vazgeçtim. Şimdi sınıfta düşünceleri, davranışları etkileyerek jest ve

mimiklerin sihirli (etkili) kelimelerin, ifadelerin öğrenci üzerinde daha etkin olduğunu fark ettim.”

-“Mesleğimin ilk yıllarında öfke kontrolünü yapamazdım. Yıllar ilerledikçe yaşadıklarımın dersi çıkarabilmeyi başardım (bir ölçüde) sanıyorum. Ayrıca anneliğimde öğretici oldum.”

-“Çalışma sürem boyunca öğrencilerle sınıf ortamında sıcak ilişkiler kurduğum için bilgi aktarmada sıkıntı yaşamadım. Bir baba, arkadaş gibi gördüklerinden beni kızdıracak davranışları genelde olmadı. İlk derslerde benim görevimin onlara bilgi aktarmak olduğunu ve sınırlarımı bildiririm. Bunu bildiklerinden bir problemle karşılaşmam.”

-“Öğrencilerimi endişeli ve üzüntülü hissedince, Güneydoğu’da yaşadığım zor yıllardan örnek vererek hallerine şükretmeleri gerektiğini söylüyorum.(Örneğin; Ayakkabım yok diye üzülüyordum, ayağı olmayan çocuğu görene dek gibi.) Küçük şeylerden mutlu olmamızın iyi olacağını vurguluyorum. Çok fazla örnek var. Yeri ve zamanı gelince paylaşıyorum.”

Öğretmenlerin yaptıkları yorumlardan da anlaşılacağı üzere yoğun duygu kontrolü gerektiren önemli mesleklerden birinin de öğretmenlik olduğu görülmektedir. Bu durum gelecek nesilleri çalışma hayatına hazırlamada oldukça katkısı olan öğretmenlerin eğitiminin önemi ortaya çıkarmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Duygusal zekâ, duyguların akılla nasıl birleştirilebileceği sorusuna cevap arayan bir kavramdır. Duygusal zekâ, pozitif psikolojinin bütüncül bir parçası olarak görülmelidir. Temel amacı, kişinin başarılı, mutlu ve başkalarıyla besleyici ilişkiler kurduğu iyi bir yaşama sahip olmasıdır. Dolayısıyla, konuya daha temelden yaklaşıldığında, duygusal ve sosyal zekâları yüksek çocukların yetiştirilmesini ve eğitilmelerini başarabildiğimiz ölçüde, daha etkili, üretken ve insancıl örgütlerin oluşturulmasına katkı sağlayabiliriz.

Duyguların yönetimi, hissedilenin ardında ne olduğunu farketmek, kaygıyla, öfkeyle, üzüntüyle başatmenin yollarını öğrenmek, kararların ve hareketlerin sorumluluğunu üstlenerek gereğini yerine getirmektir.

Bireyin kendilik kontrolüne sebebiyet veren etkenler içinde çevrede oluşan hareket serbestliği kadar, eğitim düzeyi, dini inançları, kadercilik gibi diğer toplumsal çevre etkenleri de kişilerin içten ya da dıştan kontrollü olması konusunda etkindir.

İçsel denetim odağına (kendilik kontrolü) sahip bireyler, yaşamda karşılaştığı olayların, etrafında olup bitenlerin kendi kontrollerinde olduğuna ve yaşamlarını diledikleri gibi şekillendirebileceklerine inanmaktadırlar. Başarısız oldukları işlerdeki sebepleri dış faktörlerle ilişkilendirmeden, kendi tutum ve hareketlerinde aramaktadırlar. Kendi düşüncelerine önem vermekte ve başka bireylerin baskılarına yenilmeden kendi kararlarını uygulayabilmektedirler. Bir olay hakkında kararını vermeden önce, çok farklı yönlerden düşünebilmekte, olayların olası sonuçlarını kestirerek karar vermektedirler.

Dışsal kendilik kontrollü bireyler yaşadıkları sosyal ortamın kurallarına uygun hareket etmeyi görev olarak algılamaktadırlar. Çoğunlukla mutluluklarını

başkalarına bağlamakta (Örn: anne-baba, eş vb.) ve onları mutlu etmekte aramaktadırlar.

Bu araştırmada, Duygusal Zekâ'nın Kendilik Kontrolüne olan etkisi öğretmenler üzerinde analiz edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları aşağıdaki gibidir;

Tekirdağ-Çorlu ilçesinde İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bilgilerine göre kadrolu 647 lise öğretmeni bulunmaktadır. Ana kütle 647 olduğu için %5'lik hata payı ve %95 güvenilirlikle örneklem sayısı 216 alınmıştır. 216 öğretmenin 82'si erkek (%38'i) ve 134'ü kadın (%62'si) öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin 59'u (%27,3'ü) 23-33 yaş aralığında, 105'i (%48,6'sı) 34-43 yaş aralığında ve 52'si (%24,1'i) 44 ve üzeri yaşlarındadır. Öğretmenlerden 174'ü (%80,6'sı) evli ve 42'si (%19,4'ü) bekaardır. Mesleki tecrübeleri ise, 66'sı (%30,6'sı) 0-10 yıllık, 104'ü (%48,1'i) 11-20 yıllık ve 46'sı (%21,3'ü) 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir. Analizdeki öğretmenlerden 154'ü (%71,3'ü) kültür dersi ve 62'si (%28,7'si) meslek dersi öğretmenleridir.

Rotter'ın Denetim Odağı Ölçeğine göre (1991'de güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Dağ tarafından yapılan) Alfa iç tutarlılığı %71 olarak ortaya konulmuş, böylece ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarına göre elde edilmiş olan korelasyon katsayısı ise %83 'tür. Gözden geçirilmiş Schutte Duygusal Zeka Ölçeğinde ise Alfa iç tutarlılığı %65 olarak bulunmuş ve ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarına göre elde edilmiş olan korelasyon katsayısı ise % 74 'tür.

Kendilik Kontrolü analizi sonucunda;

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 42'si içsel denetim odağına ve 44'ü dışsal denetim odağına sahip olduğu ortaya konulmuştur. Diğer çoğunluğu oluşturan 130 öğretmenin ise içsel ve dışsal denetim odağı arasında kaldığı böylece orta denetim odağına sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmada anova analizi ile on beş hipotez ortaya konularak anketörlerin demografik özellikleri ile duygusal zekâ faktörleri arasındaki ilişkiler ölçülmüştür. Elde edilen sonuçlarda;

Duyguların kullanımı mesleki tecrübeye ve cinsiyete göre,

İyimserlik ruh halinin düzenlenmesi ile Duyguların değerlendirilmesi sadece cinsiyete göre farklılık göstermektedir. (H1,H6,H11,H14:Kabul; H3,H4,H5,H7,H8,H9,H10,H12,H13,H15: Red)

Regresyon analizi ile duygusal zekâ faktörlerini oluşturan iyimserlik ve ruh halinin düzenlenmesi, duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi'nin kendilik kontrolü ile arasındaki etkileşimler incelenmiştir. Bulunan sonuca göre;

Duyguların değerlendirilmesi arttıkça öğretmenlerde dışsal kontrol odağının oluştuğu tespit edilmiştir.

Araştırma için Faktör Analizi uygulanmış olup, elde edilen sonuçlara göre;

Duygusal zekâyı ölçen 41 soruluk maddeler 11 bileşen altında toplanarak, duygusal zekâ ölçümünün %58,889'unu açıkladığı ortaya konulmuştur.

Bunun dışında veriler Korelasyon Analizi değerlendirilmiştir. İlk önce korelasyon hesaplaması yapılması için ölçüğe normallik testi uygulanarak 9 hipotez ortaya konulmuştur. Normallik testi sonucunda;

İyimserlik ve ruh halinin belirlenmesi ile iç kontrol odağının belirlenmesi, Duyguların kullanımı ile orta kontrol odağının belirlenmesi, İyimserlik ve ruh halinin belirlenmesi ile orta kontrol odağının belirlenmesi verileri %95 güvenle normal dağılım göstermediğinden red edilmiştir. (H6,H8,H9:Red; H1,H2,H3,H4,H5,H7,H10: Kabul)

Normal dağılım gösteren hipotezler için Pearson Korelasyon katsayısı, normal dağılım göstermeyen hipotezlerde ise Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Korelasyon analizi ile üç hipotez ortaya konulmuştur. Bu hipotezlerde;

Duygusal zekâ faktörlerinden iyimserlik ve ruh halinin düzenlenmesi ile duyguların kullanımının kendilik kontrolü arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir (H1,H2: Red). Bu durumda , öğretmenlerde iyimserlik ve ruh halinin düzenlenmesi ile duyguların kullanımı arttıkça kendilik kontrolü puanı düşmekte olduğu gözlemlenmiş, böylece iç kontrollü olmaya yöneldikleri görülmüştür.

Duyguların değerlendirilmesi ile kendilik kontrolü arasında pozitif bir ilişki tespit edilerek hipotez 3 kabul edilmiştir. Yani öğretmenlerde duyguların değerlendirilmesi arttıkça kendilik kontrolü puanının arttığı böylece dışsal kontrollü olmaya yöneldikleri tespit edilmiştir.

Duygusal beceri, bir temel yetenektir; yani, sahip olduğumuz zekâyı ve tüm diğer yeteneklerimizi ne kadar iyi kullanabileceğimizi belirler. İyi gelişmiş duygusal becerilere sahip kişiler daha mutludur. Yaşamlarını etkili bir şekilde sürdürmelerini destekleyecek zihinsel alışkanlıkları edinebilirler. Duygusal hayatını bir şekilde yönetemeyen kişiler ise, kendi içlerine kapanırlar. İşe odaklanamadıkları için yeteneklerini ortaya çıkarmaya fırsat bulamazlar ya da kendi gelişimlerinin önünde engel oluştururlar.

Duygular ve düşünceler birbirinden ayrılması zor bir bütündür. Duygular, dikkatimizi bizim için önemli olan bir konuya veya bir soruna yöneltir. Kendimiz ve çevremiz hakkında, gelişmemize ve hayatımızı sürdürmemize yardımcı olacak önemli bilgiler taşırlar. Bizi harekete geçirmek için uyarırlar.

Duygular, sosyal ortamlarda akıllıca "rasyonel" seçimler yapmada yaşamsal öneme sahiptir. Duyguların akıllıca yönetimi, kişiye belirsizliklere karşı mücadele

etme ve uzun vadeli hedefler koyma olanağı verir. Sayılamayacak kadar çok alternatifler arasından mantıklı seçimler yapabilmelerini sağlar. Arzu ettiği geleceğini zihninde canlandırmayı ve karar verme süreçlerini hızlandırmayı olanaklı kılar. Duygular, rasyonel ve rasyonel olmayan süreçler arasında bir köprü vazifesi görür. Bireyin, ortaya çıkan çeşitli durumların kendisi için önemini algılamasını sağlayarak, sosyal olarak uyum göstermesine ve bireysel değişimine fırsat verir.

Duyguları akıllıca yönetebilmek için, her şeyden önce hissedilen duyguların farkında olunmalıdır. Çok çeşitli etkenler duygularımızı tetikleyebilir. Bunlar arasında, hatıralar, görsel, işitsel ve dokunsal girdiler, değişen yüz ifadeleri, koku ve tat alma, ses tonu, müzik ve hayal gücü sayılabilir. Farklı yoğunlukta olabilen bu duygusal tetikleyicilerin ne olduğunu anlamak önemlidir. Ancak ondan sonra, bunlardan nasıl yararlanabileceğimizi ve davranışlarımızı nasıl değiştirebileceğimizi öğrenebiliriz.

Hissedilen duygulara göre kişinin zihinsel durumu da yıkıcı (düşük özgüven, aşırı özgüven, negatif duygulara boğulma, kıskançlık ve çekememezlik, şefkat eksikliği ve başkalarıyla yakın ilişkiler kuramama) ya da yapıcı (özsaygı, özgüven, dürüstlük hissi, şefkat, iyilik severlik, cömertlik, gerçeği, iyiyi ve doğruyu görebilme, sevgi ve arkadaşlık) olarak değişmektedir.

Duygular, örgütsel yaşamın bir parçası olarak çalışma ortamını etkiler. Kişilerin hisleri ve duyguları, kişilik özellikleri, örgütsel yapı, rutinler ve kültür tarafından belirlenir. Bu anlamda, örgütsel duygusal yetenek örtük olarak, bireysel grupların sosyal ilişkilerine, etkileşimlerine ve paylaşılan deneyimlerine sinmiş halde bulunur ve interaktif örgütsel süreçlerde ortaya çıkar.

Duyguların etkili yönetimi, bir örgütün stratejik değişim sürecinde çok önemlidir. Çünkü, değişime karşı gelişen direnç öncelikle duygusal kökenlidir. Bu direnci aşmak için yöneticilerin çalışanları farklı gözle değerlendirmeleri gerekmektedir. Yönetim, çalışanları kaynak olarak değil, bir "değer" olarak

görmelidir. Böyle bir çalışma ortamı, insanlara geçimlerini sağladıkları bir yer olmanın ötesinde bir anlam ifade eder.

Duygusal zekâ eğitiminin çalışma hayatındaki yeri çok önemlidir. Bu konuda eğitim alan bireyler ses tonundan, beden diline kadar, içsel kontrolü sağlamada, fikirleri paylaşmada daha yeterli hale gelir. Ön yargılı olmayarak beraber hareket edebilme, insanlara saygı gösterme, psikolojik şiddetin oluşmamasında, stresi azaltmada, motivasyonu yükseltmede daha olumlu davranışlar gösterirler. Böylece örgüt iklimi olumlu duygularla beslenir. Örgütsel bağlılık oluşarak, örgütsel vatandaşlık duygusu pozitif yönde etkilenir. Bu durum işgörenler arasında uyumlu bir çalışma ortamı oluşmasını, işletmenin verimli olması sağlar.

Duygusal zekânın öğrenilebilir ve geliştirilebilir olduğu tezinden hareket edilerek öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Kendilik Kontrolü'nün geliştirilmesi için aşağıdaki önerilerin uygulanması önemlidir;

Öneriler:

Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ile İçsel Kendilik Kontrolüne sahip olabilmeleri için geniş kapsamlı araştırmalar yapılmalıdır.

Öğretmenlere Duygusal Zekâ ve Kendilik Kontrolü ile ilgili sosyal sorumluluk projeleri uygulanmalıdır

Öğretmenlere Duygusal Zekâ ve Kendilik Kontrolü konusunda hizmet içi eğitimler verilmelidir.

Öğretmenlerin iletişimde ve kişilerarası ilişkilerinde başarılı olmaları Duygusal Zekâ'nın ön plana çıkarılıp Kendilik Kontrolünü sağlamasına yönelik seminerler verilmeli ve öğretmenlerin katılımı sağlanmalıdır.

Öğretmenlere bu konu ile ilgili gerekli duyulan bilgi ihtiyacını karşılamaya yönelik kurs programları düzenlenmelidir.

Öğretmenlerin Üniversite eğitim ve öğrenimlerinde, mesleki bilgilerin yanında, empati kurabilme, stresle başedebilme, sorun çözebilme, kendi duygularını tanıma ve kontrol edebilme gibi duygusal yetenek ve duygusal zekânın geliştirilmesini hedef alan müfredat programlarına yer verilmesi uygun olacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda müfredata Duygusal Zekâ ve Kendilik Kontrolü ile ilgili dersler konularak, öğretmenlerin hem kendilerini geliştirmesi hem de duygularını kontrol edebilen, yönetebilen gelecek nesilleri yetiştirmesi sağlanmalıdır.

Öğretmenlik mesleği dışında kalan meslek gruplarında (Hukuk, İktisat, Bilişim, Tıp vb) yer alan bireylerin, Duygusal Zekâ ve Kendilik Kontrolüne yönelik gelişimlerinin sağlanması için ilgili kurumlar da gerekli çalışmaları yapmalıdır.

Yerel yönetimler tarafından toplumun bilgilendirilmesi amacı ile konunun uzmanları tarafından belirli aralıklar ile konferanslar verilmesi benimsenmelidir.

Toplumun duygusal yeteneklerinin, duygusal zekâsının geliştirilmesi amacıyla ulusal basın ve yayın organlarında bu konu ile ilgili programların yapılması teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

AKBAĞ, M. (2005). “Üniversite Öğrencilerinde Stres Düzeyi, Denetim Odağı ve Depresyon Düzeyi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme”. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*” İstanbul.

AKGÜN, A. E.,BYRNE, J.C., LYNN, G.S. and KESKİN, H. (2007). “Organizational Unlearning as Changes in Beliefs and Routines in Organizations” , *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 20, No 6:794-812

AKGÜN, A. E.,KESKİN, H. and BYRNE , J.C.(2009). “Organizational Emotional Capability, Product and Process Innovation, and Firm Performanca: An Empirical Analysis”, *Journal of Engineering and Technology Management*, 26:103-130

ALBRECHT, K. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Success*, Jossey-Bass, San Francisco

ALİSİNANOĞLU, F. (2003), “Çocukların Denetim Odağı ile Algıladıkları Anne Tutumları Arasındaki ilişkinin İncelenmesi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, 97-108.

ALTOK, T. (2009). *Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Hizmet ve İmalat İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma* ,(Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta.

ASHFORTH, B.E. and HUMPHREY, R.H. (1995). “Emotion in the workplace: A reappraisal”, *Human Relations*,48 (2), 97-125

ASLAN, Ş.(2008). Duygusal Zekâ, Bireylerarası Çatışmayı Çözümleme Yöntemleriyle İlişkili Midir? Schutte'nın Duygusal Zekâ Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması “*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*” 190. Konya

ASLAN, Ş. (2009). *Duygusal Zekâ ve Dönüşümcü Etkileşimci Liderlik*, Nobel Yayıncılık, Ankara.

BAR-ON, R. TRANEL, D. DENBURG, N.L. and BECHARA, A. (2003). “Exploring the Neurological Substrate of Emotional and Social Intelligence”, *Brain*, 126:1790-1800

BAR-ON, R. (2010). “Emotional Intelligence: An Integral Part of Positive Psychology”, *South African Journal of Psychology*, 40: 54-62.

BARUTÇUGİL, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul.

BASIM, H.N. ŞEŞEN, H. (2008) “Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma” *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(3), 49-64.

BECEREN, E. (2012a). *Duygusal ve Sosyal Zekâmız*, Postiga Yayınları, İstanbul.

BECEREN, E. ve MUMKULE, A. (2012b). *Duygularım, Zorba ve Ben*, Postiga Yayınları, İstanbul.

BERNARDI, R. A. (2001), “A Theoretical Model for The Relationship Among Stress, Locus of Control and Longevity”, *BusinessForum*, 26: 27-33.

BOZKIR, Ö. (2012). “Faktör Analizi ile Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Başarı Durumuna Göre İllerin Sıralanması”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*.

BRİDGE, B. (2008). *Duyguların Eğitimi*, 3. Baskı, Beyaz Yayınları, İstanbul.

CARUSO, D.R. ve SALOVEY, P. (2007). *Duygusal Zekâ Yöneticisi*, Crea Yayıncılık, İstanbul.

CARVER, C. S. ve SCHEİER, M. F. (1992). *Perspectives on Personality* (2nd. Edition), Boston M.A; Allynand Bacon.

COOPER, R. K ve SAWOF, A. C. (2000). *Liderlikte Duygusal Zekâ*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

COOPER, R.K. ve SAWAF, A. (2010). *Liderlikte Duygusal Zeka*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

COLQUİTT, J.A., LEPİNE, J. A., and WESSON, M. J. (2011). *Organizational Behavior*, New York , NY:Mc Graw-Hill/Irwin.

COSTA, P. T., CATHERİNE M. B, ALAN B. Z, and MCCRAE. R. R. , (1986). “Correlations of Mmpi Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model of Personality”. *Journal Of Personality Assessment*, 50 (4), 640-650.

CRANT, J. M. (2000). “Proactive Behaviour in Organizations”, *Journal of Management*. 26(3), s. 436.

CROPANZANO, R. AndWRİIGHT, T.A. (1999). "A Five Year Study of Change in the Relationship Between Well-Being and Job Performance", *Consulting Psychology Journal*, 51, ss. 252-265.

ÇÜCELOĞLU, D. (1991). *İnsan ve Davranış*, Remzi Kitapevi, İstanbul.

ÇAKAR, U. ve ARBAK, Y. (2004). "Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cıl:6, Sayı 3, 23-48

ÇAKAR, U. (2005). "Duygu ve Zekâ İlişkisinin Yeni Tanımı: Duygusal Zeka", *Mercek Dergisi*, s.128-132.

DAMASİO, A.R. (2006). *Descartes'in Yanılgısı: Duygu, Akıl ve İnsan Beyni*, 3.Basım, Varlık Yayınları, İstanbul.

DÖNMEZ, A. (1983). "Denetim Odağı ve Çevre Büyüklüğü" *A. Ü. Eğitim Bilimleri Dergisi*. 16 (1), 37-47.

EAGLEMAN, D.(2013). *İncognito:Beynin Gizli Hayatı*, Domingo Yayınevi, İstanbul.

EKMAN, P. (2009). *Ne Düşündüğümü Biliyorum*, Koridor Yayıncılık, İstanbul.

EREN, E. (2004).*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

EROĞLU, F.(2009). *Davranış Bilimleri*, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

FOSTER, J. B.,HEBL, M. R., WEST, M andDAWSON, J. (2004). "Setting the Tone for Organizational Success: The Impact of CEO Affect on Organizational Climate and Firm Level Outcomes". *Paper Presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Toronto, Canada.

GARDNER, H. (2013). *Çoklu Zekâ*, Optimist Basımevi, İstanbul.

GOLDBERG, L. R. (1992), "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure". *Psychological Assessment*, Vol. 4, No. 1, 26-42.

GOLEMAN, D.(1998a). *Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*, 8.Basım, Varlık Yayınları, İstanbul.

GOLEMAN, D.(1998b). "What Makes a Leader?", *Harvard Business Review*, November-December, 90-103

GOLEMAN, D. (1999). *Working With Emotional Intelligence*, (2.Edition), London, Bloomsbury Publishing.

GOLEMAN, D. , BOYATZİS, R. And MCKEE, A. (2001). “Primal Leadership:The Hidden Driver of Great Preformanca” *Harvard Business Review*, December:40-53.

GOLEMAN, D.,BOYATZİS, R. and MCKEE, A. (2003). *The New Leaders:Transforming The Art of Leadership into The Science of Results*, Time Warner Books UK, London.

GOLEMAN, D. (2004). *Destructive Emotions and How We Can Overcome Them*, (2. Edition), London: Bloomsbury Publishing.

GOLEMAN, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*,Bantam Dell, New York

GOLEMAN, D. (2014). *Odak: Mükemmelliğin Anahtarı*, Çeviren:Filiz Nayır Deniztekin,Varlık Yayınları. İstanbul.

GREENBERG, J. (2002). *Managing Behavior in Organizations*, Prentice Hall, USA. 3.Edition

GREENBERG, J. (2011). *Managing Behaviour in Organizations*, Pearson Education Limited.

HOGAN R.T. (1991), *Personality and Personality Measurement: Handbook of Industrial and Organizational Psychology.*, Vol. 2 (ed.M.D.Dunette and L.M. Hough) Palo Alto, CA;Consulting Psychologist Press. ss. 873-919.

JUDGE, T. A. ve BONO J. E. (2001).“Relationship of CoreSelf- Evaluation Traits-Self Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control and Emotional Stability WithJob Satisfaction and Job Performance: A. Meta- Analysis “ *Journal of Applied Psychology*, 86. 80-92

KAYRI, M. (2009). “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

KESKİN, H., AKGÜN, A.E. ve YILMAZ, S. (2013). *Duygusal Zekâ ve Duygusal Yetenekler*,Der Yayınları, İstanbul.

KURTOĞLU, F. (2011). *Quantile Regresyon: Teorisi ve Uygulamaları*, (Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana.

LAM, L.T. and KIRBY, S.L. (2002). "Is Emotional Intelligence An Advantage? An Exploration of The Impact of Emotional and General Intelligence on Individual Performance", *Journal of Social Psychology*, 142, 133-143.

LUCAS, R. E., CLARK, A. E., GEONGELLIS, Y. and DEINER, E. (2004). "Unemployment Affects the Set Point for Live Satisfaction", *Psychological Science*, Vol. 15, ss.8-13.

LYUBOMIRSKY, S., KING, L. ve DEINER, E. (2005). "The Benefit of Frequent Positive Affect; Does Happiness Lead to Success?", *Psychological Bulletin*, 131, ss.803-855.

MAYER, J.D. and SALOVEY, P. (1995). "Emotional Intelligence and The Construction and Regulation of the Feelings". *Applied & Preventive Psychology* 4:197-208

MAYER, J.D. CARUSO, D.R. and SALOVEY, P. (2000). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence", *Intelligence*, 27(4):267-269

MCCRAE, R.R. and COSTA, Jr. P.T. (2006). "A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture", *Psychologie Française*, 51, 227-244.

MEDİNA, J. (2010). *Beyin Kuralları*, Kuzey Yayınları, İstanbul.

MİSCHEL, W. (1976), *Introduction to Personality*, New York, Holt.

MORGAN, C. (1981). *Psikolojiye Giriş*, Hacettepe Üniversitesi, Psikoloji Bölümü Yayınları, No: 1: Ankara.

MORRIS, J. And FELDMAN, D. (1997). Managing emotions in the workplace, *Journal of Managerial Issues*, 9, 257-274.

MORRIS, C. G. (2002). *Understanding Psychology (Psikolojiyi Anlamak)*, (3. Edition), Çev. H. Belgin Ayvaşık, Melike Sayıl, Türk Psikologları Derneği Yayınları, No: 23. Ankara.

MOUNT, M. K., BARRICK, M.R., SCULLEN, S. M., ROUNDS, J. (2005). "Higher-Order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types", *Personnel Psychology*, 58, 447-478.

OSMAY, N. (2014). *İnsan Mühendisliği*, 23. Basım, Melisa Matbaacılık, İstanbul.

- ÖZGÜVEN,İ.E. (2012). *Psikolojik Testler*, 11. Basım, Nobel Yayın, Ankara.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınları, Bursa.
- ÖZKALP, E. (2013). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- RAFAELİ, A. and WORLINE, M. (2001). “Individual Emotion in Work Organization”, *Social Science Information*, 40(1):95-123
- ROBBİNS S. P. ve JUDGE, T. A. (2011).(Çeviri ed. İnci Erdem), *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayınevi.
- ROSE, S. (2008). 21. *Yüzyılda Beyin*, Doğa Basın Yayın, İstanbul.
- SABAN, A. (2010). *Çoklu Zekâ Kuramı ve Türk Eğitim Sistemine Yansıması*, 6. Basım, Nobel Yayınları, Ankara.
- SALOVEY, P. and MAYER, J.D. (1990). “Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality” 9(3):185-211
- SEYHAN, B.(2012). ‘İnanç Tarzları ve Denetim Odağı Arasındaki İlişkiler’, *Toplum Bilimleri Dergisi*.
- SOLMUS, T. (2004) “İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktörlük Kişilik Modeli”, *Türk Psikoloji Bülteni*, 10, 196-205.
- SOMER, O.,KORKMAZ, M. ve TATAR, A. (2002). “Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması”. *Türk Psikoloji Dergisi*,17 (49), 21–33.
- STEİN, S.J. ve BOOK, H.E. (2003).*Duygusal Zekâ ve Başarının Sırrı*, Özgür Yayınları, İstanbul.
- STERNBERG, R. J. (1999).”Successful Intelligence: Finding a Balance”, *Trends in Cognitive Sciences*, Vol. 3, No. 11
- STERNBERG, R. J. (2011). “From Intelligence to Leadership: A Brief Intellectual Autobiography”, *Giffed Child Quarterly*, 55 (4) 309-312 USA.
- STEVENS, C. D. ve ASH, R. A. (2001). “Selecting Employees for Fit: Personalityand Preferred Managerial Style”. *Journal of Managerial Issues*,Vol. 13 (4), 500-517.

TÜRKÜSEV, S.(2013).*Kişisel Başarı*, Ozan Matbaacılık, İstanbul.

TÜMKAYA, S. (2000), “İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı Ve Tükenmişlikle İlişkisi”, *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:8, 1-8.

YAĞIŞAN, N. SÜNBL, A.M.,ve YÜCALAN, Ö.B.(2007),“Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Ve Diğer Bölüm Öğrencilerinin Benlik İmgesi Ve Denetim Odaklarının Karşılaştırılması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimlere Enstitüsü Dergisi*, Sayı:17, 595-607.

YILMAZ, İ. (2006). *Verilerin Çözümlemesi-İlişki-Korelasyon* , (Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.

YÜRÜR, S. (2009). “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,Cilt 10, Sayı: 1, 23-42.

WAWRA, D. (2009). “Social Intelligence: The Key Intercultural Communication”, *European Journal of English Studies*,13(2), 163-177

EK-1: Duygusal Zekâ Ölçeği Anket Formu

ANKET FORMU

Bu çalışma Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı kapsamında yürütülen tez çalışmamda kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Çalışma öğretmenler üzerinde duygusal zekanın kendilik kontrolüne etkisinin araştırılması amacıyla yapılmıştır.

Çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya Çorlu'daki çeşitli okullarda çalışan öğretmenlerin katılımı planlanmaktadır. Gönüllülük esasına dayanır. Anket formlarını öğretmenlerin sadece kendilerinin doldurması gerekir. Anket formlarının tüm öğretmenlere ulaşip geri toplanması 2 hafta gibi bir sürede yapılacaktır. Çalışmanın bir riski bulunmamaktadır, ankete verilen yanıtlar bireysel değerlendirilmeyip, genel bir değerlendirme ile bilimsel bir amaca hizmet etmek için kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır. Katılımcı isterse bu araştırmaya katılmaktan vazgeçme hakkına sahiptir. Bu durumda kişilere herhangi bir yaptırım uygulanmayacaktır. Bu çalışmanın finansmanı sadece araştırmacıya aittir. Yapılan bu araştırmada kurumun ve araştırma sorumlusunun maddi bir çıkarı bulunmamaktadır, sadece bilimsel amaç esastır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Nesli KAHRAMAN
Namık Kemal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı

TEZ DANIŞMANI: DOÇ.DR. SÜLEYMAN AHMET MENTEŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz Nedir?

- a) Kadın () b) Erkek ()

2.Hangi Yaş Aralığındasınız?

- a) 23-33 () b) 34-43 () c) 44 ve üstü ()

3.Medeni Durumunuz Nedir?

- a) Evli () b) Bekar ()

4.Mesleğinizde Hangi Yıl Aralığındasınız?

- a) 0-10 () b) 11-20 () c) 21 ve üstü ()

5. Öğretmenlikteki Alanınız Nedir?

- a) Kültür Dersi Öğretmeni () b) Meslek Dersi Öğretmeni ()

GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ SCHUTTE DUYGUSAL ZEKA ÖLÇEĞİ

Maddeleri anlamanız ve size hitap eden kutucuğu doğru işaretlemeniz anket sonucunun güvenilirliği ve geçerliliği açısından önem arz etmektedir. Aşağıdaki ifadeler kutuların içerisindeki sayılara eşdeğerdir. Yazılı metnin yanındaki 1' den 5'e kadar numaralandırılmış cevap kutucuklarından birini seçerek (X) işareti koyunuz.

1-Kesinlikle katılmıyorum

2-Katılmıyorum

3-Kararsızım

4-Katılıyorum

5-Kesinlikle katılıyorum

Soruların tek bir doğrusu veya yanlışı yoktur. Bu nedenle ifadeyi okuduğunuzda aklınıza ilk gelen cevap sizin tutumunuzu en iyi yansıtan olacaktır.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman paylaşacağımı bilirim.	1	2	3	4	5
2. Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
3. Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.	1	2	3	4	5
4. Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.	1	2	3	4	5
5. Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.	1	2	3	4	5
6. Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını almakta zorlanırım.	1	2	3	4	5
7. Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.	1	2	3	4	5
8. Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.	1	2	3	4	5
9. Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.	1	2	3	4	5
10. Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.	1	2	3	4	5
11. Hissettiğim duyguların farkında olurum.	1	2	3	4	5
12. Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.	1	2	3	4	5
13. Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.	1	2	3	4	5

14. Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
15. Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.	1	2	3	4	5
16. Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim.	1	2	3	4	5
17. Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.	1	2	3	4	5
18. Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
19. Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.	1	2	3	4	5
20. Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.	1	2	3	4	5
21. Ruh halim iyiyken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.	1	2	3	4	5
22. İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.	1	2	3	4	5
23. Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırılmaz.	1	2	3	4	5
24. Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.	1	2	3	4	5
25. Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz	1	2	3	4	5
26. Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.	1	2	3	4	5
27. Hissettiğim duyguların farkındayım.	1	2	3	4	5
28. İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.	1	2	3	4	5
29. Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.	1	2	3	4	5
30. İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.	1	2	3	4	5

31. Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.	1	2	3	4	5
32. Bir kişi hayatındaki önemli olaydan bahsettiğinde ben de aynısını yaşamış gibi olurum.	1	2	3	4	5
33. Duygularımda ne zaman değişiklik olsa aklıma yeni fikir gelir.	1	2	3	4	5
34. Sorunları çözme biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.	1	2	3	4	5
35. Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım.	1	2	3	4	5
36. Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.	1	2	3	4	5
37. İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.	1	2	3	4	5
38. İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.	1	2	3	4	5
39. Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.	1	2	3	4	5
40. İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.	1	2	3	4	5
41. Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5

Çalışma hayatınız boyunca eğitim-öğretim sürecinde öğrencilerinize bilgilerinizi aktarırken duygu kontrolünüzü (Öfke, Korku, Üzüntü, Mutluluk, v.b.) nasıl sağladığınıza ilişkin düşüncelerinizi ve varsa örnek olayınızı lütfen paylaşır mısınız?

.....

EK-2: Denetim Odağı Ölçeği Anket Formu

ROTTER DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ

Bu anket, toplumumuzdaki bazı önemli olayların farklı insanları etkileme biçimini bulmaya amaçlamaktadır. Her maddede “a” ya da “ b “ harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz.

Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz ya da doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu anket bazı durumlara ilişkin, kişisel inançlarla ilgilidir, bunun için “**doğru**” ya da “**yanlış**” cevap diye bir durum söz konusu değildir.

Anketteki ilgili şikkın karşısındaki “(X)” şeklinde parantez içerisine işaretleyiniz. Bazı cümleler sizin (statünüze) durumunuza uygun olmayabilir. Ancak bu anket genel amaçlı olduğu için kendinizi ilgili maddede belirtilen durumda algılamaya çalışarak “onun yerinde ben olsaydım” şeklinde düşünerek seçiminizi yapınız.

Bazı maddelerde her iki cümleye de inandığınızı ya da hiçbirine inanmadığınızı düşünebilirsiniz. Böyle durumlarda kendi görüşünüz açısından gerçeğe uygun olduğuna daha çok inandığınız cümleyi seçiniz seçim yaparken her bir cümle için bağımsız karar veriniz; önceki tercihlerinizden etkilenmeyiniz.

1. () **a)** Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor.
() **b)** Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır.
2. () **a)** İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.
() **b)** İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.
3. () **a)** Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.
() **b)** İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.
4. () **a)** İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler.
() **b)** İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.

5. () a) Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.
() b) Öğrencilerin çoğu, notların tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.
6. () a) Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
() b) Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
7. () a) Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.
() b) Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.
8. () a) İnsanın kişiliğinin belirlenmesinden en önemli rolü kalıtım oynar.
() b) İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.
9. () a) Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.
() b) Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmemekten daima daha iyidir.
10. () a) İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz.
() b) Sınav soruları derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.
11. () a) Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç ya da çok küçük payı vardır.
() b) İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
12. () a) Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.
() b) Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir. Ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur
13. () a) Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.
() b) Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi yada kötü şansa bağlıdır.
14. () a) Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
() b) Herkesin iyi bir tarafı vardır.

15. () a) Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.
 () b) Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.
16. () a) Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
 () b) İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur yada çok azdır.
17. () a) Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz, anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.
 () b) İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.
18. () a) Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
 () b) Aslında “şans” diye bir şey yoktur.
19. () a) İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
 () b) Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas etmesidir.
20. () a) Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur.
 () b) Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğunuza bağlıdır.
21. () a) Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.
 () b) Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
22. () a) Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz.
 () b) Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.
23. () a) Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum.
 () b) Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
24. () a) İyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.
 () b) İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.

25. () a) Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim.
() b)Şans ya da talihin yaşamında önemli bir rol oynadığına inanmam.
26. () a) İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
() b)İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.
27. () a) Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
() b) Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
28. () a) Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır.
() b) Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.
- 29.() a) Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.
() b)Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

ANKETİME KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM...

EK-3: Anket Yapılması İçin Valilik Onayı

T.C.

TEKİRDAĞ VALİLİĞİ

İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 43996270/44/3372501

14/08/2014

Konu: Anket Çalışması.

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :Namık Kemal Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 06/08/2014 tarih ve 54367955-900-283 sayılı yazısı.

Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme tezli yüksek lisans öğrencilerinden Nesli KAHRAMAN'nın "Çalışma Hayatında Duyguların Yönetimi ve Öğretmenlerdeki Duygusal Zekanın Kendilik Kontrolüne Etkisinin Araştırılması" konulu tez çalışması için veri toplamak amacıyla İlimiz Çorlu İlçesi lise düzeyi öğretmenler üzerinde anket uygulama isteği, ilgi yazı ile Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Söz konusu araştırma uygulaması, Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş gerekli değişiklikler yaptırılmış olup, anketin uygulanmasında bir sakınca görülmediği, yapılacak çalışmalar sonucunda hazırlanacak raporun Müdürlüğümüze gönderilmesinin uygun olacağı bildirilmiştir.

Halis İŞLER

İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR

14/08/2014

Ahmet BÜYÜKÇELİK Vali a.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Strateji Geliştirme Bölümü -Valilik Binası Zemin KatNo:49 59030 /TEKİRDAĞ Ayrıntılı Bilgi İçin:
G.USLU-Şef

Tel: (0 282)- 261-20 11 -(Dahili -1041)Faks:-(-0 282) -261-87-22

E-Posta: stratejigelistirme59@meb.gov.tr

Web Sayfası:<http://tekirdag.meb.gov.tr>

EK-4: Çorlu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Kadrolu Öğretmen Sayısı İle İlgili Yazısı

T.C.
ÇORLU KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :95886429-903.99-

18/09/2014

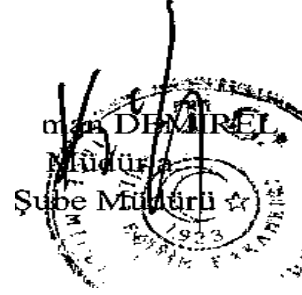
Konu :Dilekçe

Sayın: Nesli KAHRAMAN
ÇORLU

İlgi: 17/09/2014 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçenizde talep etmiş olduğunuz ilçemiz lise ve dengi okul ve kuramlarda çalışan kadrolu öğretmen sayımız 647 kişidir.

Bilgilerinize rica ederim.



İnsan Kaynakları Bölümü 2. Kat Cemaliye Mah. Salih Omurtak Cad. No:284 599860/Çorlu-
TEKİRDAĞ Tel: 0282 651 10 16 - 651 50 27 Faks: 0282 652 73 73 Ayrıntılı Bilgi İçin: F. YILDIZ E-
Posta: [corlu59\(5\)meb.gov.tr](mailto:corlu59(5)meb.gov.tr) Web Sayfası: <http://corlu-meb.gov.tr>