

**DUYGUSAL ZEKÂ, YAŞAM TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN
ÜNİVERSİTESİNDE VE BAYBURT ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN
AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

**Fatma Zehra ÖZYILMAZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇINAR
2018**



“Her hakkı saklıdır”

AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Fatma Zehra ÖZYILMAZ

DUYGUSAL ZEKÂ, YAŞAM TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN
ÜNİVERSİTESİNDE VE BAYBURT ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN
AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

TEZ YÖNETİCİSİ
Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇINAR

AĞRI-2018



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇINAR'ın danışmanlığında, Fatma Zehra ÖZYILMAZ tarafından hazırlanan bu çalışma 14 / 09 / 2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı / Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇINAR

İmza:

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine ait olup;

Enstitü Yönetim Kurulunun 24/09/2018 tarih ve 48. / . 11 nolu kararı ile onaylanmıştır.

24.09.2018

Doç. Dr. Alperen KAYSERİLİ

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “*Duygusal Zekâ, Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde ve Bayburt Üniversitesinde Çalışan Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama*” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim- Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Δ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Δ Tezim sadece Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

✓ Δ Tezimin 2...yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

20 / 09 / 2018

Fatma Zehra ÖZYILMAZ



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
GİRİŞ	1
1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1.Duygusal Zekâ.....	4
1.1.1.Duygunun Tanımı	4
1.1.2.Zekâ'nın Tanımı	6
1.1.3.Duygu ile zekâ arasındaki ilişki.....	10
1.1.4.Duygusal zekâ.....	12
1.2.İş Performansı.....	24
1.2.1.İş Performansını etkileyen faktörler	27
1.3.Yaşam Tatmini	29
1.3.1.Yaşam tatminini etkileyen faktörler	34
2.UYGULAMA	39
2.1. Araştırmanın Amacı	39
2.2. Araştırmanın Önemi	40
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	40
2.4. Araştırmanın Kısıtlayıcıları ve Varsayımları	41
2.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	41
2.5.1. Kişisel bilgi formu	42
2.5.2. Duygusal zekâ ölçeği	42
2.5.3. Yaşam tatmini ölçeği	42
2.6. Önerilen Modeller ve Hipotezler.....	43
2.6.1. Duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişki	46
2.6.2. Duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasındaki ilişki.....	47
2.6.3.Yaşam tatmini ile iş performansı arasındaki ilişki.....	48
2.6.4. Duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki.....	48

2.7. Araştırma Bulguları	49
2.7.1. Demografik değişkenler ve ölçekler ile ilgili tanımlayıcı istatistikler.....	49
2.7.2. Araştırmanın güvenilirliği.....	54
2.7.3. Faktör analizi sonuçları.....	55
2.7.4. Araştırma hipotezlerinin testi ve yapısal eşitlik modeli uygulaması	60
3. SONUÇ VE ÖNERİLER	72
3.1.Sonuç	72
3.2.Öneriler.....	78
KAYNAKÇA.....	80
Ekler	103



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DUYGUSAL ZEKÂ, YAŞAM TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİNDE VE BAYBURT ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Fatma Zehra ÖZYILMAZ

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇINAR

2018, 104 + roma rakamını

Jüri: Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇINAR

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

Bu çalışmanın temel amacı akademisyenlerin duygusal zekâsı ve duygusal zekâsının alt boyutları ile iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaçla duygusal zekâ, duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini değişkenleri hakkında yerli ve yabancı literatür taranarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Ayrıca verilerin analizinde kullanılan yapısal eşitlik modellemesi ile ilgili kısa bilgiler verilmiştir. Daha sonra bu ilişkileri araştırmak üzere Bayburt Üniversitesi ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi akademisyenleri üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları ile analiz edilerek, kurulan araştırma hipotezleri test edilmiştir. Bu çalışmada iki model önerilmiştir. Birinci modelde; duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki doğrudan ilişkiler ve duygusal zekâ ile iş performansı arasında kurulan modelde yaşam tatmininin aracı etkisine bakılmıştır. Önerilen bu modelde aranılan tüm ilişkiler olumlu yönde anlamlı bulunmuştur. İkinci modelde; duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki doğrudan ilişkiler ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasında kurulan modelde yaşam tatmininin aracılık etkisine bakılmıştır. Duygusal zekânın alt boyutlarından olan kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olma ve duygu kullanımı ile iş performansı arasındaki ilişkilerin olumlu olduğu, ancak duygu düzenlemesinin iş performansını etkilemediği görülmüştür. Mevcut ilişkilerde yaşam tatmininin aracı değişken olarak kullanılması, ilişkilere

olumlu katkı sağlamıştır. Duygusal zekânın alt boyutlarından olan duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin olumlu yönde anlamlı olduğu, ancak kendi duygularının farkında olma ve başkalarının duygularının farkında olma ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yapısal Eşitlik Modellemesi, Duygusal Zekâ, İş Performansı ve Yaşam Tatmini.



ABSTRACT

MASTER'S THESIS

**EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL
INTELLIGENCE, LIFE SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE: AN
IMPLEMENTATION ON ACADEMICIANS OF AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN
UNIVERSITY AND BAYBURT UNIVERSITY**

Fatma Zehra ÖZYILMAZ

Advisor: Assist. Prof. Dr. Ömer ÇINAR

2018, 104 + roman numeral

Jüri: Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

Assist. Prof. Üyesi Ömer ÇINAR

Assist. Prof. Üyesi Ercan KESER

The main purpose of this study is to examine relationships of emotional intelligence and emotional intelligence's sub-dimensions with job performance and life satisfaction. For this purpose, conceptual framework has been formed by searching local and foreign literature on variables of emotional intelligence, sub-dimensions of emotional intelligence, job performance and life satisfaction. In addition, brief information has been given about structural equation modeling which has been used in data analysis. Then, a field study has been carried out on the academicians of Bayburt University and Ağrı İbrahim Çeçen University to research these relationships. The data obtained were analyzed by using SPSS and AMOS package programs and the research hypotheses have been tested. Two models have been proposed in this study. In first model; direct relationships among emotional intelligence, job performance and life satisfaction have been examined. Also, the mediation effect of life satisfaction in relationship between emotional intelligence and job performance has been examined. All the relationships examined in this model have been found as positively significant. In second model; direct relationships among sub-dimensions of emotional intelligence, job performance and life satisfaction have been examined. Also, mediation effect of life satisfaction

between the sub-dimensions of emotional intelligence and job performance has been examined. Awareness of own feelings, awareness of others' feelings and emotion usage which are sub-dimensions of emotional intelligence have positive relationship, yet emotion regulation does not have an effect on job performance. The use of life satisfaction as a mediator variable in current relations has made a positive contribution to relations. It has been found positively significant relationship between life satisfaction and sub-dimensions of emotional intelligence (emotion use, emotion regulation), but there has not been significant relationship between sub-dimensions of emotional intelligence (awareness of own feelings, awareness of others' feelings) and life satisfaction.

Keywords: Structural Equation Modeling, Emotional Intelligence, Job Performance and Life Satisfaction.

ÖNSÖZ

Bilimin ilerlemesi için akademik çalışmalara önem verilmeli ve çalışmaların devamlılığı sağlanmalıdır. Ayrıca akademik çalışmalara katkıda bulunan akademisyenlerin çalışmaları desteklenmelidir. Akademisyenlere iyi bir çalışma ortamının hazırlanması, akademisyenlerin akademik çalışmalara teşvik edilmesi ve akademisyenlerin saha çalışmalarında karşılaştıkları veya karşılaşılabilecekleri sorunların ortadan kaldırılması, akademisyenlerin bilime olan katkılarını arttıracaktır. Akademisyenlerin çalışmalarına olumlu ya da olumsuz etkisinin olduğu düşünülen duygusal bir zekâya sahip oldukları bilinmektedir. Duygusal zekâ akademisyenlerin hem iş performanslarını hem de yaşam tatminlerini etkilemektedir. Bu nedenle duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler ve duygusal zekâ ile iş performansı arasında yaşam tatmininin aracılık etkisinin incelenmesi araştırmanın konusu olarak seçilmiştir. Çalışmada Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmasının sebebi, YEM ile aynı anda birden fazla değişkenin ilişkilendirilebilmesi ve bu ilişkilerin aynı anda saptanabilmesi, görsel olarak ilişkilerin görülebilmesi ve hipotezlerin daha kolay anlaşılabilmesinin sağlanmasıdır. Tez; Giriş, Kavramsal Çerçeve, Uygulama ve Değerlendirme ve Sonuç bölümlerinden oluşmaktadır. Kavramsal çerçeve bölümü, duygusal zekâ ve duygusal zekânın boyutları ile etkileşim içinde olduğu düşünülen iş performansı ve yaşam tatmini değişkenleri ile ilgili teorik bilgilerden oluşmaktadır. Uygulama bölümü, araştırmanın modeli, konu ile ilgili önceki çalışmalar ve hipotezler, araştırmanın bulguları ve araştırma sonuçlarından oluşmaktadır.

Tezin tüm aşamalarında emeği geçen tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇINAR hocama, akademik çevirilerde bilgisini esirgemeyen Öğr. Gör. Murat GÜRBÜZ hocama, yazım sürecinde benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen annem ve babam, Ayşe - Enver ÖZYILMAZ ve ailemin tüm fertlerime, desteklerini her an hissettiğim tüm kıymetli arkadaşlarıma ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi ve Bayburt Üniversitesinden çalışmama katılan tüm akademisyenlere teşekkürlerimi sunarım.

Fatma Zehra ÖZYILMAZ

Eylül, 2018

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Duygusal Zekâ Modelleri (Acar, 2001: 29 -30).....	19
Tablo 2.1. Demografik Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	52
Tablo 2.2. Güvenilirlik kat sayısı aralık değerleri. (Gürüş ve Astar, 2015: 283).....	54
Tablo 2.3. Ölçeklerin güvenilirlik kat sayıları.....	54
Tablo 2. 4. KMO Değerleri ve Yorumları. (Kaiser, 1974, aktaran Hutcheson ve Sofroniu, 1999: 225)	56
Tablo 2.5. Modelde Kullanılan Değişkenlerin Faktör Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 2.6. Yapısal Eşitlik Modellemesinde Uyum İndeksleri	62
Tablo 2.7. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin uyum indeksleri	64
Tablo 2.8. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki hipotezlerin test sonuçları.....	64
Tablo 2.9. Duygusal zekâ ile iş performansı ilişkisinde yaşam tatmini aracılık (Mediative) Testinin Sonuçları	65
Tablo 2.10. Duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin uyum indeksleri	67
Tablo 2.11. Duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin araştırma hipotezleri test sonuçları.....	69
Tablo 2.12. Duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı ilişkilerinde yaşam tatmini aracılık (Mediative) etkisinin Sonuçları	71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Genel Duygusal Zekâ Modeli (URL6 sitesinden alınarak çevrilmiştir.)	15
Şekil 2.1. Araştırma Modeli 1: Duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri gösteren model ve hipotezler	45
Şekil 2.2 Araştırma modeli 2: Duygusal zekânın alt boyutları, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri gösteren model ve hipotezler	45
Şekil 2.3. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin modeli	63
Şekil 2.4. Duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin modeli	66

KISALTMALAR DİZİNİ

- AGFI : Adjusted Goodness-of-Fit İndex (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)
- ALES : Akademik Lisansüstü Eğitime Giriş Sınavı
- AMOS : Analysis of Moment Structures (Moment Yapıların Analizi)
- BDFO : Başkalarının Duygularının Farkında Olma
- Bz. : Bakınız
- CFI : Comparative Fit İndex (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
- DD : Duygu Düzenlemesi
- DK : Duygu Kullanımı
- DZ : Duygusal Zekâ
- GFI : Goodness-of Fit İndex (İyilik Uyum İndeksi)
- H : Hipotez
- IQ : Intelligence Quotient (Zekâ Katsayısı)
- İP : İş Performansı
- KDFO : Kendi Duygularının Farkında Olma
- NFI : Normed Fit İndex (Normallaştırılmış Uyum İndeksi)
- RMSEA :The Root Mean Square Error (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
- SPSS : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
- TDK :Türk Dil Kurumu
- TLI :Tucker Lewis Index (Tucker Lewis İndeksi)
- UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)
- URL : Uniform Resource Locator (Web Sitesi Kaynağı)
- VB : Ve Benzeri
- VD :Ve Diğerleri
- WHO :Dünya Sağlık Örgütü

X^2 : Ki-Kare

X^2/Df : Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi)

YEM :Yapısal Eşitlik Modellemesi

YT : Yaşam Tatmini



GİRİŞ

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü mesleklerini icra ederek geçirirler. Bu nedenle meslekleri zaman içerisinde yaşamlarının merkezi haline gelir. Kişinin yaptığı işten ekonomik beklentilerinin olmasının yanı sıra, yapılan işin kişinin psikolojik durumunu da olumlu etkilemesi hedeflenmektedir. Bu yüzden kişinin iş hayatının yolunda olmasının, sosyal hayatının da kalitesini arttırdığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla yapılan iş zaman içerisinde kişinin hayatına anlam kazandırır.

Çalışma hayatına atılan bireyin yaptığı iş, zamanla hayatının vazgeçilmez bir parçası haline gelmektedir. Yapılan işin gereklerinin yerine getirilebilmesi için, kişinin hayatını etkileyen bireysel, çevresel, sosyolojik ve psikolojik faktörler ile işten kaynaklı faktörlerin dengede tutulması gerekir. Bu dengenin sağlanmasında kişinin zekâsı ve duyguları önemlidir. Duygu ve zekâ faktörlerinin bir arada kullanılması ve bunların kişinin yaşamına yön vermesi ancak duygusal zekâ ile sağlanabilir. Duygusal zekâ, duyguları doğru anlatıp ifade edebilmeyi, duyguları bilişsel süreçlere entegre edebilmeyi, duyguları ve duyguların çeşitli durumlar üzerindeki etkilerini anlayabilmeyi (Law vd., 2004: 485) ve duyguları hayatın bir parçası olarak doğru şekilde kullanabilmeyi sağlar. Bu nedenle duygusal zekânın iş hayatına ve sosyal hayata olumlu etki ettiği düşünülerek akademisyenlerin, araştırmacıların ve iş dünyasındaki yöneticilerin ilgisi duygusal zekâ konusunda yoğunlaşmaktadır. Ayrıca Ashforth ve Humphrey (1995: 119) gibi çalışanların duygusal durumlarına daha fazla önem verilmesi gerektiğini düşünen, bu düşüncenin sebebi olarakta duyguların örgüt yaşamıyla iç içe olduğunu ve örgüt yaşamının ayrılmaz bir parçası olduğunu savunan araştırmacılar duygusal zekâ konusundaki çalışmalarını arttırmışlardır.

İnsanların hayattaki başarısının ve mutluluklarının sağlanabilmesinde, zihinsel yeteneği ifade eden belirli bir bilişsel zekânın (Intelligence Quotient-IQ) iş hayatına etki eden düzeyi kadar, duygusal zekâ düzeyine de sahip olmalarının gerektiği varsayılmaktadır. Bilişsel ve duygusal zekâsı belli bir oranda olan bireylerin iş hayatında daha başarılı olacakları düşünülmektedir. Buna rağmen sadece zekânın iş

başarısında yeterli olamayacağı, iş hayatına etkisi olacağı düşünülen duygusal zekânın iş ortamı ve işin kendisinden kaynaklanan çeşitli değişkenlere etkisi olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımdan yola çıkarak duygusal zekânın çalışanların iş performansını ve yaşam tatminini etkilediği yönünde iddialar bulunmaktadır. Bu çalışma duygusal zekânın iş performansını ve yaşam tatminini etkileyip etkilemediğini araştırmaktadır.

Bir işin gerektiği gibi yapıldığı sonucunu veren iş performansı, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi” (Bingöl, 2003: 273) olarak tanımlanır. Organizasyonların çalışanlarına belirli koşullar sağlaması ve bu koşullar içerisinde çalışanların en iyi performansı göstermesi beklenir. Herhangi bir işyerinde yapılan işin boyutu ve zorluk derecesi ne olursa olsun, performans göstergesinin iyi olması o işin layıkıyla yapıldığını gösterir. İş performansının çeşitli faktörlerden etkilendiğini (Yumuşak, 2008) savunan araştırmacılar, çalışmalara farklı boyutlar kazandırmaktadır. Bu faktörler işin kendisinden kaynaklı olabildiği gibi, iş dışı faktörlerden de kaynaklı olabileceği unutulmamalıdır.

Yaşam tatmini bireyin tüm hayatıyla, yani “bireyin iş ve iş dışı zamanlarından oluşan yaşamının bütününe gösterdiği duygusal tepkisi ya da tutumudur” (Özdevecioğlu, 2003, 697). Yaşam tatmini bireylerin hem iş aktivitelerinden hem de iş dışı aktivitelerinden elde ettikleri memnuniyetten etkilenmektedir. İş aktivitelerinde en önemli faktör, organizasyonların hedefleri doğrultusunda işin gerçekleşmesidir. Ancak organizasyon içerisinde çalışan bireylerin de hedeflerinin olduğu bilinmektedir. Organizasyonun hedefleri ile bireyin hedefleri arasında uyumluluk olması, doğal olarak bireyin yaşam tatminine de olumlu etki edecektir. Bu etki bireyin daha iyi çalışmasına ve iş performansının artmasına sebep olacaktır. Bireyin iş dışı aktivitelerine bakıldığında ise; aile yaşamı, sosyal çevresi ve karşılaştığı problemler ön planda yer almaktadır. Kişinin sosyal çevresi ve ailesiyle olan olumlu ilişkileri yaşam tatminini arttırmaktadır. Sabitlenmiş iş aktiviteleri bir organizasyonda belirli saatler içerisinde çalışanlar için geçerlidir. Fakat yaptıkları iş gereği mesai saatleri dışında da bir fiil çalışmak zorunda olanlar da vardır. Bunlar iş yerinin dışında özel yaşamlarında ve sosyal çevrelerinde de çalışmak zorundadırlar. Bu tarz çalışma gerektiren mesleklerden biri de akademisyenliktir. Akademisyenler

meslekleri gereği bilime katkı sağlamak için sürekli çalışmak zorundadırlar. Örneğin, katıldıkları kongrelere, panellere, seminerlere ve çalışma yapacakları yerlere ailelerini de yanında götürebilirler. Bu sebeple çalışma hayatı ve aile hayatının iç içe olması akademisyenlerin yaşam tatminini ve iş performansını etkiler.

Bu çalışmanın temel amacı akademisyenlerin duygusal zekâsı ve duygusal zekânının alt boyutları ile iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Ayrıca yaşam tatminini çalışma hayatının odak noktası kabul ederek, duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasında yaşam tatmininin aracılık etkisini incelemek de çalışmanın temel amacı içerisinde. Bu temel amaçlara ulaşmak için öncelikle duygusal zekâ, duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatminine ilişkin yerli ve yabancı çaplı literatür taraması yapılarak teorik çerçeve oluşturulmuştur.

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır: duygusal zekâ, duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini hakkında teorik bilgilerin olduğu birinci bölüm; uygulama ile ilgili analizlerin, bulguların ve yorumların bulunduğu ikinci bölüm.

Bu çalışma Türkiye'nin aynı yıl kurulmuş iki üniversitesi olan Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi ve Bayburt Üniversitesinde çalışmakta olan toplam 226 akademisyenlere yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler kullanılarak kurulan modellerdeki hipotezler SPSS ve AMOS istatistik paket programları ile sınanmıştır. Elde edilen bulgular göz önüne alınarak öneriler sunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Duygusal Zekâ

1.1.1. Duygunun Tanımı

Yaşamın birçok evresinde kişinin yaşamına yön veren en önemli etken duygularıdır. Sosyal ve kültürel açıdan kişilerin duygularının incelenmesi, duyguların insan hayatına büyük ölçüde etkisinin olduğunu göstermektedir. Duygu ile ilgili alan taraması yapıldığında duygunun insanın yaşamını sürekli kılabilmesi için ne kadar önemli olduğu ile ilgili bulgulara rastlamak mümkündür. Duyguyu kısaca açıklamak gerekirse bireyin herhangi bir durum, olay, yaşantı vb. karşısında verdiği olumlu ya da olumsuz psikolojik tepkisidir. Bu tepki genel olarak; arzu, öfke, korku, açık yüreklilik, kıskançlık, sevinç, hırs, kin, özlem, haz ve acıma duygusu gibi farklı formlarda ortaya çıkabilmektedir.

Duygu TDK (Türk Dil Kurumu)'da (2018, URL 1) “duyularla algılama, his”, “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim”, “nesnelere veya olayları ahlaki ve estetik yönden değerlendirme yeteneği” ve “kendine özgü bir ruhsal hareket ve hareketlilik” gibi farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir.

Duygu Latince köken olarak “*motere*” kelimesinden türeyerek *motion* (hareket) şeklini almış ve zamanla şekillenerek *e-motion* haline gelmiştir. Bu kelimeye anlamsal açıdan bakıldığında ise “bireyi harekete geçiren güç” olarak tabir edilmektedir (Acar, 2001: 16). Duygunun Latince kökeni; anlam olarak duyguların insanı harekete geçiren bir özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca insanın bir eylemde bulunması için bir duyguya sahip olması gerektiği anlamına da gelmektedir.

Felsefi açıdan duygunun tanımı “Nesnel gerçeğin insan bilincine yansımalarının öznel bir biçimi” (URL2) şeklindedir. İnsanın iç dünyasının dışı farklı şekiller aracılığıyla yansımaları olarakta bilinmektedir. Duygu insan davranışlarında nesnelere, olayların, görüşlerin veya iş yaşamının, kişinin gereksinimleri ve kişinin bireysel çıkarları doğrultusunda aktif bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Goleman (1995: 373, çeviren Yüksel, 2006) duyguyu; “bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi anlamında kullanmaktadır”. Salovey vd. (1999: 267); “insanın, yaşadığı çeşitli olayların bir karşılığı olarak ortaya çıkan; farkında olma, idrak, fizyolojik tepkiler gibi unsurları içeren pek çok psikolojik alt sistemleri koordine eden ve insanın içinde gerçekleşen olaylardır” şeklinde tanımlar. Cicirelli (1996: 125) ise duyguyu; “yoğunluk ve sürece göre değişen, kendini bir davranış içinde ifade eden, çevreye uyma ya da uymamayı motive etmek için işlevsellik gösteren, olumlu ya da olumsuzluk hissinin, bilinç ötesi ya da bilinçli bir durumu” olarak tanımlamaktadır.

Duygular gözle görülemeyen ihtiyaçlar ve güdülerle beslenen varlıklardır. Duygular; düşünmek ve planlamak, bireyin kendine koyduğu hedefe hazırlanmayı ve hedefine ulaşması için çaba sarf etmeyi, bireyin karşılaştığı sorunları çözmek gibi yetenekleri engellediği ya da güçlendirdiği ölçüde etkilidir. Ayrıca duygular kişinin doğuştan gelen zihinsel yetilerini kullanma kapasitesinin sınırlarını çizerek, hayatta neler yapılabileceğini belirler ve yapılan işe, heves ve keyifle hatta uygun düzeyde bir kaygıyla motive olunan ölçüde de başarıya ulaştırır (Goleman, 1995: 119).

Yapılan çalışmalar duyguların ilk tetikleyicisinin ne olduğu hakkında farklı fikirleri içermektedir. Araştırmacıların tümü aynı düşünceye sahip olmasalar da duygu kuramcılarının duyguları temel kümelere ayırmaktadır. Goleman’ın (1995) duygusal zekâ kitabında yer verdiği şekli ile kümeleme adayları ve üyeleri şöyledir:

- *Öfke*: hiddet, hakaret, içerleme, gazap, tükenme, kızma, sinirlenme, hınc, kin, rahatsızlık, alınganlık, düşmanlık ve en uç noktada patolojik nefret ve şiddet.
- *Üzüntü*: acı, keder, neşesizlik, kasvet, melankoli, kendine acıma, yalnızlık, can sıkıntısı, umutsuzluk ve en uç noktada patolojik olduğunda şiddetli depresyon.
- *Korku*: kaygı, kuruntu, sinirlilik, tasa, hayret, şüphe, uyanıklık, vicdan azabı, huzursuzluk, çekinme, ürkme, dehşet; en uç noktada patolojik olduğunda ise fobi ve panik.
- *Zevk*: mutluluk, coşku, rahatlama, tatmin, haz, sevinç, eğlenme, gurur, tensel zevk, heyecan, vecd hali, hoşnutluk, kendinden geçme, aşırı zindelik, kaptır ve en uç noktada mâni.

- *Sevgi*: kabul görme, dostluk, güven, iyilik, yakın ilgi, sadakat, hayranlık, aşırı tutkunluk ve muhabbet.
- *Şaşkınlık*: şok, hayret, afallama ve merak.
- *İğrenme*: hor görme, aşağılama, küçümseme, tikslenme, nefret etme, hoşlanmama ve itici bulma.
- *Utanç*: suçluluk, mahcubiyet, hayal kırıklığı, pişmanlık, küçük düşme, üzülme, çile ve nedamet.

Duyguların ilk tetikleyicileri kişiden kişiye farklılık gösterdiği için kesin sınırlarla kümelenmemektedir. Bundan dolayı kümeleme içerikleri değişebilmektedir. Örneğin, şiddet bazı psikolojik sebeplere bağlı olarak insanda hazza veya zevke sebep olabilmektedir. Böyle bir durumda şiddeti zevk kümesinin kapsamına sokmak gerekir. Bu durum ve benzeri uç durumlar sebebiyle duyguların kümelenmesi net çizgilerle belirlenmemektedir.

1.1.2. Zekâ'nın Tanımı

Zekânın TDK (2018, URL3)'da yapılan tanımlara göre; “ruh bilimi, insanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlak, dirayet, zeyreklik, feraset”, “İnsanın düşünme, akıl yürütme, nesnel gerçekleri algılama, kavrama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tümü”, “olayları bağımsız olarak düşünebilme, yeni durumlara başarıyla uyabilme, eylem ve tutumları belli bir düşünce ya da erek çevresinde toplayabilme yeteneği”, “algılama, belleme, çağrışım yapma, imgeleme, yargıda bulunma, usavurma, soyutlama, genelleme gibi ruhsal işlevlerin tümüne verilen ad”dır.

Ruh biliminde ise zekâ (URL4) “soyutlama, öğrenme ve yeni durumlara uyma yeteneklerinin toplamı” şeklinde tanımlanır.

Piaget (1968, URL5) zekâyı “organizmanın çevreye uyum sağlama yeteneğidir” şeklinde tanımlamıştır. Zekâ, bir insana zekâsı ile ilgili yakıştırma yapılacağı deyimlerin kişinin ummadığınız anda verdiği tepkiler doğrultusunda olmasıdır. Örneğin; akıllı, zeki, geri zekâlı, kafası çalışıyor, üstün zekâlı, vasat vb. yakıştırmaları ile farklı anlamlar kazanır.

Zekâ ile ilgili ilk araştırmalarda zekânın bilişsel yönü ele alınırken duygu yönüne bakılmamaktaydı. Gardner vd. (1983) çoklu zekâ kuramında duygunun zekâ üzerindeki etkileri konusunda durmayıp, duyguyu sadece bilişsel olarak incelemişlerdir. Gardner vd.'nin daha sonra yapmış olduğu açıklamalarında zekâyı duygu kavramının dışında tutmamaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Zekâ ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Wechsler (1971: 50-55) zekâyı, “Bir bütün olarak gayeli hareket etme, mantıki düşünme ve çevresine tesir edebilme konularında bireyin bir genel kapasitesi” olarak tarif etmektedir (çeviren Özgüven, 1994). Storrdad (1943) ise zekâyı, “Bireyin zor, karmaşık, soyut, ekonomik, gayeye uygun, sosyal değeri olan ve orijinal nitelikler taşıyan zihinsel davranışları yapabilmek ve bu koşullar altında bireyin enerjisini davranışlar üzerine toplayabilme ve heyecanlara karşı koyabilme yeteneği” şeklinde tarif etmiştir (çeviren Özgüven, 1994). Binet ve Simon (1905)’a göre zekâ, “bellek alanı, duyum keskinliği ve tepki hızı gibi basit zihni öğelerle değil, kavrama, hüküm verme, akıl yürütme gibi karmaşık işlemlerde kendini gösteren” bir olgudur. Yani bireysel düşünceye belirli bir yön verme, düşünceyi arzu edilen bir gayenin gerçekleşmesine intibak ettirme ile kendi kendini eleştirmeyi/kendi yanlışlarını bulup düzeltmeyi sağlar. Köknel (1997) zekâyı “kişinin yeni durum, engel ve sorunlar karşısında deneyimlerinden ve öğrendiklerinden yararlanarak o an için gerekeni yapması, karşılaştığı duruma uyum sağlayabilmesi, yeni çözümler bulabilme yeteneğinin olması” şeklinde tanımlamıştır.

Zekâyla ilgili günümüze kadar yapılan araştırmalar sonucunda farklı zekâ türleri tespit edilmiş ve farklı zekâ kuramları geliştirilmiştir. Araştırmacılar zekâ türlerini farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. En çok kabul gören sınıflandırma; bilişsel zekâ, bilişsel olmayan zekâ ve duygusal zekâ şeklindedir.

1.1.2.1. Bilişsel zekâ

Birçok araştırmacı zekânın ölçülebileceğini savunmaktadır. Zekânın ölçülebilen kısmı da bilişsel zekâ olarak bilinmektedir. Bilişsel zekâ bireyin bir şeyi anlama, öğrenme, hatırlama, sorgulama, kurgulama gibi zihinsel işlevlerini yerine getirmesine yarayan zekâsıdır. Zekâyı, bilişsel yetenekler kapsamında açıklamaya çalışan zekâ teorilerinin altında yatan bazı temel varsayımlar bulunmaktadır. Bunlar arasında, “insanlar karmaşık potansiyel bir zekâyı sahip olarak doğarlar ve zekâ

ölçülebilir bir zihinsel yetenektir” (Lam ve Kirby, 2002: 134). Burada zekânın doğuştan geldiği ve belirli testlerle ölçülebilir olduğu görülmektedir.

Bilişsel zekâ IQ testi ile geleneksel biçimde ölçülmektedir. Eysenck (1971) gibi düşünen bilim adamları IQ testlerini savunurken, bir grup bilim adamı da IQ testlerine kuşkuyla bakarak, bu testlerin gerçeği tam olarak yansıtmadığını, eksikliklerinin bulunduğunu ve dolayısıyla bu testlerin belirli yeteneklere yönelik yapılması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca bu testlerin genellikle psikolojik bozukluklar üzerine yapıldığı göz önüne alındığında, sağlıklı insanların üzerinde yapılan bu testlerin sağlıklı sonuçlar veremeyeceği ileri sürülmüştür.

İnsanların zekâ düzeylerini, aile yapısı, eğitimi, genetik özellikleri, sosyal çevresi ve yaşadığı kültür gibi birçok dış etken etkilemektedir. Yani kişinin bilişsel zekâsı gerçek zekâsının tamamını kapsamamaktadır. Dolayısıyla farklı araştırmalar ışığında zekâ boyutları araştırılarak, tespit edilen boyutlar bilişsel zekâ ile birlikte incelenmiştir.

1.1.2.2. Bilişsel olmayan zekâ

Bilişsel olmayan zekâ, sosyal zekâ, çoklu zekâ ve pratik zekâ modeli şeklinde ayrılmaktadır.

1.1.2.2.1. Sosyal zekâ modeli

Sosyal zekâ, zekânın sosyal boyutuyla ilgilendirir. İnsanların birbirleri ile ilişki kurması, mevcut ilişkiyi yürütebilmesi tamamen kişinin sosyal zekâsıyla alakalı bir olgudur. Sosyal zekâyı diğer zekâ türlerinden ayırt etmek pek mümkün değildir. Çünkü sosyal zekâ diğer zekâ türleriyle hem iç içedir hem de diğer zekâ türlerini içinde barındıran bir yapıya sahiptir.

Thorndike’in 1920 yılında yaptığı araştırmanın “Sosyal Zekâ” adını taşımasının ardından sosyal zekâ üzerine araştırmalar başlamıştır. Thorndike yaptığı araştırmada zekânın soyut ve mekanik zekâ türlerinin bulunduğunu ve bununla birlikte sosyal zekâ olarak ayrı bir türünün olduğunu belirtmiştir. “Sosyal zekâ hem bilişsel hem de davranışsal elemanlardan oluşmakta ve insanları anlama ve yönetme becerisini içermektedir” (Çapraz vd., 2009: 189-190). “Soyut (analitik) ve somut (mekanik) zekâdan farklı olarak vurgulayan ve zekâyı soyut, somut ve sosyal olmak

üzere üçe ayıran” Derksen vd. (2002: 37–38) sosyal zekâyı, soyut zekâ, analitik zekâ ve akademik zekâ ile eş anlamlı olarak kullanmıştır. Wechsler (1958: 8), sosyal zekâyı sadece "sosyal durumlara uygulanan genel zekâ" olarak görerek, sosyal zekânın önemini kabul etmemiştir. Bunun nedeni, 1950’lerin sonunda IQ ölçümlerinde en yaygın kullanılan ölçeklerden birini geliştirmesidir.

Yapılan araştırmaların bir kısmı sosyal zekânın varlığını kabul ederken, diğer bir kısmı sosyal zekânın incelenmesinin gerekli olmadığını savunmaktadırlar. Bu nedenle farklı zekâ modelleri ortaya çıkmıştır.

1.1.2.2.2. Çoklu Zekâ Modeli

Gardner vd. (1991) yaptığı bilişsel araştırmalardan yola çıkarak; öğrencilerin öğrenme, hatırlama, gerçekleştirme ve anlama yeteneklerinin farklı şekillerde olduğunu ve bu nedenle farklı zihin türlerine sahip olduklarını belirtmektedir. Zekânın gücü, çeşitli sorunları çözmeye ve farklı görevleri üstlenmeye kişisel farklılıklara göre değişiklik göstermektedir. Bilişsel zekâ araştırmacıları ve zekânın profilini oluşturanlar tarafından zekânın farklı düzeylerinin olması ve zekâyı farklı yaklaşımların bulunması çoklu zekâ modelini ortaya çıkarmıştır.

Gardner; insan zekâsının objektif bir şekilde ölçülebileceği tezini savunan geleneksel anlayışı eleştirerek, zekânın tek bir faktörle açıklanamayacak kadar çok sayıda yetenekleri içerdiğini ileri sürmektedir. Gardner, zekâyı; “bir kişinin bir veya birden fazla kültürde değer bulan bir ürün ortaya koyabilme kapasitesi, gerçek hayatta karşılaştığı problemlere etkili ve verimli çözümler üretebilme ve çözüme kavuşturmak için beceri gereken yeni veya karmaşık yapıları keşfetme yeteneği olarak” tanımlamaktadır. 1983 yılında yayınladığı *Zihin Çerçeveleri (Frames of Mind)* kitabında tek tip zekânın şart olmadığını, zekânın yedi temel çeşitlemesi (matematiksel-mantıksal zekâ, görsel-uzamsal zekâ, kinestetik zekâ, müziksel zekâ, dilsel zekâ, kişisel zekâ, kişiler arası zekâ) olan geniş bir yetenekler yelpazesi” bulunduğunu ifade etmiştir. Gardner ’in bu ifadesi çoklu zekâ kuramını ortaya çıkararak araştırmacıları bu konu üzerinde çalışmaya sevk etmiştir.

1.1.2.2.3. Pratik Zekâ

Thorndike’nin sosyal zekâ kuramının ve Gardner’in çoklu zekâ kuramının zamanla kişinin zekâsını tam olarak tanımlamadığı ifade edilerek farklı araştırmalar

yapılmış ve zekânın bir pratik yanı olduğu da vurgulanmıştır. İnsanların karşılaştığı bazı durumlarda hızlı bir şekilde verdiği cevaplar veya tepkiler, bir pratik zekânın var olduğuna işaret etmektedir. Pratik zekâ çoğunlukla tecrübeye dayanan ve ihtiyaç duyulduğu an ortaya çıkan bilgilerin tümünü içerir. “Pratik zekâsı yüksek olan kişiler çevrelerindeki şartları iyi inceleyip, çevreye uyum sağlayabilmektedirler” (Erdoğan, 2014: 11).

Pratik zekâ; kişinin sosyokültürel çevresinde başarıya ulaşmak için, ortama uyum sağlama, ortamı şekillendirme ve seçme eylemleri arasındaki dengeyi sağlama yeteneğidir (Strenberg, 1999: 438). Strenberg burada pratik zekânın varlığına vurgu yaparak, pratik zekânın bir nevi denge görevi gördüğünü öne sürmektedir. Araştırmacıların bir kısmı pratik zekânın diğer zekâ türlerinden daha çok önem arz ettiğini savunmaktadırlar. Pratik zekânın temelinde daha önce öğrenilmiş, fakat günlük hayatta aktif bir şekilde kullanılmayan bilgi kümeleri vardır. Günümüzde buna örtük (örtülü) bilgi adı verilir. Örneğin bir ustanın meslek sırrı dediği ve sadece belli kişilere öğrettiği şey ihtiyaç duyulduğu an kullanılmak için hazır bir bilgidir. Bu durum pratik zekânın bir boyutu ve bir işlevidir.

1.1.2.3. Duygusal Zekâ

Psikolojinin en çok araştırılan konusu insan zekâsıdır. İnsanın birçok davranışı duygusal zekâ ile bağlantılı olarak açıklanmaya çalışılmaktadır.

Duygusal zekâ daha sonra verilecek bir başlık altında ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

1.1.3. Duygu ile zekâ arasındaki ilişki

Duygu ve zekâ ilişkisi, klasik ve modern yaklaşımlarla insanlık tarihi boyunca tartışılan bir konudur. Bu ilişkide kabul edilen genel görüş “duygular, zayıflık işaretidir ve karışıklık yaratır, aynı zamanda duyguların, dikkati başka yere çektiğini, muhakemeyi engellediğini ya da yavaşlattığını, denetime engel olduğunu ve duyguların bastırılması gerektiğini, duyguların iş hayatında yer almaması, duygusal insanlardan ve sözcüklerden kaçınılması gerektiğini” (Yan, 2008: 9-10) savunur. Bununla birlikte geliştirilen yeni görüş “duyguların öğrenmeyi, yaratıcılığı ve yenilikçiliği özendirdiğini, motive ettiğini, muhakemeyi hızlandırdığını, berraklık

sağladığını, güven oluşturduğunu, ahlaki değerleri harekete geçirdiğini, geribildirim sağladığını, otorite olmadan nüfuz oluşturmayı sağladığını söylemektedir” (Ural, 2001: 212). Zekâ ile duygu arasındaki ilişki ile ilgili görüşler; Yan’ın tanımındaki gibi düşünenlerin oluşturduğu klasik yaklaşım ve Ural’ın tanımındaki gibi düşünenlerin oluşturduğu modern yaklaşım şeklinde iki ayrı boyutta ele alınmaktadır.

1.1.3.1. Klasik yaklaşımlar

Klasik yaklaşım duyguların bir zayıflık olduğunu ve insanlara zarar verdiğini savunmaktadır. Mayer vd. (2000a) “bilge kişinin hiçbir duygu ya da hissin etkisinde kalmayan kişi” olduğunu savunmuşlardır. Aristo “duyguların bilinç fonksiyonlarıyla beraber ortaya çıktığını ve bu fonksiyonların refakatçileri olduklarını” ifade etmiştir (Konrad ve Hendl, 2001, çeviren Taştan 2005). Tanımlardan anlaşılacağı üzere klasik yaklaşımlar duygu ile zekânın bir arada kullanılmayacağını ve kişinin duygularıyla hareket etmediği zamanlarda daha güçlü olacağını savunmuşlardır.

1.1.3.2. Modern yaklaşımlar

Modern yaklaşım, aklın duygulara egemen olup olmadığını sorgulamaktadır. 1960’lı yıllarda insanlar, akılcılığa tepkilerini ortaya koyup, duygularını ifade etmeye başlamışlardır. Sonraki yıllarda zekâ araştırmacıları zekâ ve duygu ilişkisine yeni bir bakış açısı getirmişlerdir. Damasio vd. (1999) “Descartes’in Yenilgisi” adlı kitabında; insanlardan çok önceleri evrimin bir noktasında bilinçliliğin başladığını, bu bilinçlilikle basit bir zihnin oluştuğunu, zihnin karmaşıklaşmasıyla düşünmenin, sonraları da iletişimin ve iletişim için dilin kullanıldığını belirtmiş ve insanın duygularının daha sonra ortaya çıktığına işaret etmiştir. Bu yaklaşıma göre insanın gelişimi içten dışa doğru olan bir süreç doğrultusunda gerçekleşmiştir ve bu süreç araştırmacılar tarafından en son duygular eklenmiştir. Duyguların ortaya çıkması ile duygu ve zekâ ilişkisi araştırmacılar tarafından irdelenmeye başlanmıştır. Araştırmacıların duygu ve zekâ ilişkisi üzerinde yaptıkları çalışmalar duygusal zekâ kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu noktada, “kişinin çevresindeki talep ve baskılarla baş edebilme yeteneğini etkileyen bir zihinsel beceri olan duygusal zekânın irdelenmeye başlanması, insanlığa bu konuda ışık tutacaktır” (Yan, 2008: 13).

1.1.4. Duygusal zekâ

Duygusal zekâ kavramından ilk kez Beldoch 1964 yılında sahip olduğu gazetesinde bahsetmiştir. 1966 tarihinde Leuner, psikoterapik bir dergide yer alan yazısında duygusal zekâ ifadesine yer vermiştir. Yine 1983-1986'da Payne “Duygu çalışması: duygusal zekâ geliştirmek; kendini bütünleştirme, korku, acı ve istek” adlı doktora tezinde duygusal zekâyı yer vermiştir. Salovey ve Mayer 1990 yılında yayınladıkları makalede duygusal zekâ modelini ilk kez oluşturmuşlardır. Bu makale duygusal zekâyı araştırmacıların yoğun ilgisini çekmiştir. Dolayısıyla duygusal zekâ üzerinde en çok araştırma yapılan konular arasında yerini almıştır. Bu arada 1990'lı yıllarda düşünme ve akıl yürütme yeteneğini ölçen zekâ derecesi (*Intelligence Quotient*) (IQ) olarak adlandırılan testler çok yaygındı ve IQ nün doğuştan mı yoksa zamanla mı oluştuğu hakkında araştırmalar yapılmaktaydı. IQ araştırmalarının ön planda olması nedeniyle duygusal zekâ araştırmaları yadırganmaya ve önlenmeye çalışıldı. Ardından 1995'te Salovey ve Mayer'in ilk kez kullandığı duygusal zekâ kavramına Goleman'ın yoğunlaşması ve duygusal zekâ kavramını duyduğu andan itibaren konu ile ilgili bütün araştırmaları incelemesi ve bu araştırmaları doğrultusunda yazmış olduğu “Duygusal Zekâ” adını verdiği kitabında yaşanmış hikayelerden örnekler sunarak bu konuyu ele alması araştırmacıların dikkatlerini konu üzerinde yoğunlaştırdı. Yapılan araştırmaların bir sentezi olan bu kitap, Thorndike'in sosyal zekâ adını verdiği zekâ türü üzerinde durarak, duygusal zekânın (EQ) önemine yönelmiştir.

Goleman'ın 1995 yılında yazdığı duygusal zekâ kitabı son zamanlarda psikolojide ve sosyal bilimlerde duygusal zekâ alanında yapılan birçok araştırmanın ilham kaynağı gösterilmektedir. Goleman'ın, duygusal zekâ kitabında günlük hayattan hikayeler sunarak, duygusal zekânın bu hikayelerle önemini vurgulaması, araştırmacıların ilgisini duygusal zekâyı çekmiştir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen modern teoriler, kişinin kendi duygularının, başkalarının duygularının ve çevresinin etkisi altında olduklarını, kişinin duygularının onun düşünmesine ve tepki vermesine yardımcı olduklarını, duyguların ifade edilebilir ve anlaşılabilir olduklarını göstermektedir.

Duygusal zekâ kavramının eğitimciler tarafından “sosyal ve duygusal öğrenim” (*SEL/social and emotional learning*) adı altında eğitim programlarına dahil edilmesi Goleman (1995)’ı çok memnun etmiştir. Çünkü 1995’li yıllarda duygusal zekâ becerilerini çocuklara öğreten programlar pek yoktu. Bugün dünyanın dört bir yanında on binlerce okul, çocuklara sosyal ve duygusal öğrenimi sunmaktadır. Goleman’ın kitabından esinlenilerek ilkökul öğrencilerine duygusal zekâ alt yapısı ile belirli eğitimler verilerek akademik ve sosyal başarılarının gözlemlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde, öğrencilerin derslerdeki başarılarından disiplin sorunlarına kadar eğitimde yaşanan birçok sorunun olumlu yönde düzeldiği saptanmıştır. Alınan olumlu sonuçlar ve yapılan araştırmalar duygusal zekânın önemini arttırmıştır. 2002’de UNESCO, sosyal ve duygusal öğrenimi tanıtmak için dünya çapında bir kampanya başlatıp, 140 ülkenin eğitim bakanlıklarına sosyal ve duygusal öğrenimi uygulamaları için on temel ilkedden oluşan bir bildirge göndermiştir.

Duygusal zekâ konusu üzerinde çalışma yapabilmek için, öncelikli olarak dünya üzerinde duygusal zekâ hakkında yapılmış tanımlara bakmak gerekir. Bu konuda pek çok farklı tanımlar bulunmakla birlikte, bu tanımların anlam olarak bütünlük oluşturduklarını göz ardı etmemek gerekir.

Duygusal zekâ, “kendimizi ne kadar iyi anladığımızı ve ifade ettiğimizi belirleyen, başkalarını anlayabilen ve onlarla ilişki kurabilen, günlük taleplerle, zorluklarla başa çıkabileceğimizi belirleyen duygusal ve sosyal yeterlilikler, beceri ve davranışlar dizisidir” (Bar - On, 1997, 37-2). Goleman’a (1995) göre ise, “kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yola devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıları düşünmeyi engellemeye izin verme ya da vermeme, kendini başkasının yerine koyabilme, umut besleme gibi durumlar, duygusal zekâ kavramı içerisinde yer alır” (çeviri yüksel 2006: 62). Yani duygusal zekâ; kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek doyumunu erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, umut besleme ile kendini gösterir. Herhangi bir uyarıcıya karşı gösterilecek tepki, bilişsel zekâdan önce duygusal zekâ tarafından algılanır.

Duygusal zekâ, kişinin kendisiyle ve başkalarıyla başa çıkabilmesini kolaylaştıran duyguları tanıma, anlama ve etkin biçimde kullanma yeteneğidir. Yani, “başkalarının neyi istediklerini, neye ihtiyaç duyduklarını, güçlü ve zayıf yanlarını duyguları değerlendirerek anlayabilmek, stresle başa çıkabilmek ve insanların çevrelerinde görmek istedikleri gibi biri olmak için gerekli bir yetkinliktir” (Baltaş, 2006).

Duygusal zekâ; düşünmek, planlamak, sorunları çözüme ulaştırmak gibi yetenekleri, doğuştan gelen yeteneklerle sentezleyerek, beyni kullanma kapasitesini belirleyip tüm yetenekleri derinden etkileyen içsel bir güçtür. Salovey meslektaşı Gardner ile birlikte, duygusal zekânın ayrıntılı bir tanımını sunarak, bu yetenekleri beş ana başlık altında toplamıştır:

Özbilinç: Kendini tanıma (bir duyguyu oluşurken fark edebilme) duygusal zekânın temelini oluşturur. “Duyguların her an farkında olma yeteneği, psikolojik sezgi ve kendini anlamak bakımından şarttır” (Goleman, 1995). İnsanın kendi duygularının farkında olması, kişisel karar gerektiren durumlarda neler düşüneceklerini ve kararlarının ne yönde olacağını bilmesi ve bu doğrultuda hareket etmesini sağlar.

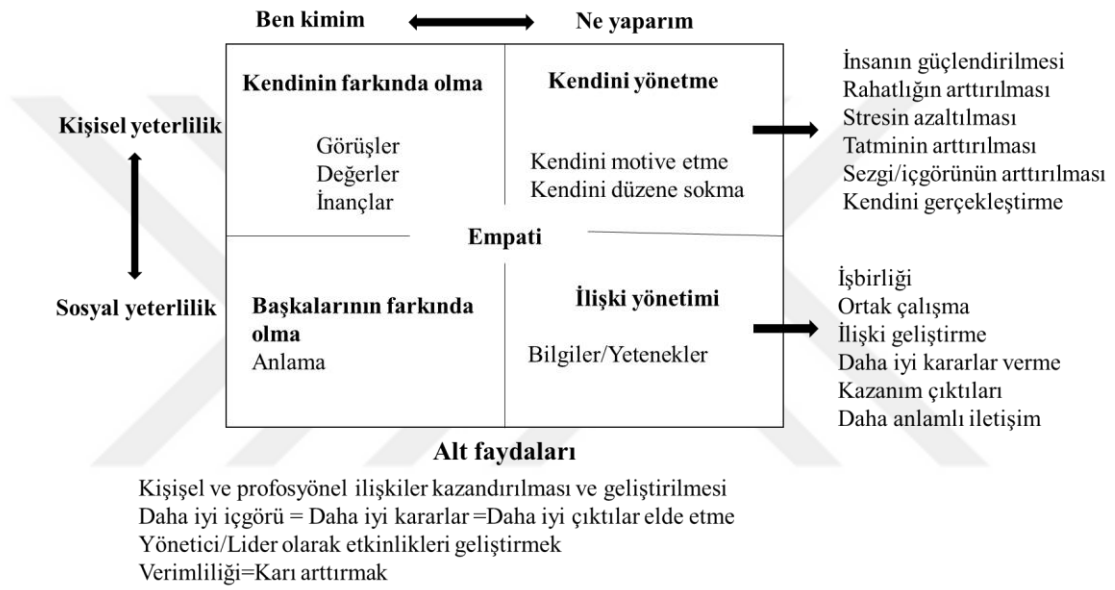
Duyguları idare edebilmek: Duyguları uygun biçimde idare etme yeteneği, öz bilinç temeli üstünde gelişir. Üzüntü, sevinç, kaygı ve tüm duyguları yeteri dozda yaşanması için kişinin kendini kontrol edebilmesi, yani duygusal tepkileri kontrol edebilmesi özel bir yetenek gerektirir.

Kendini harekete geçirmek: “Duyguları bir amaç doğrultusunda toparlayabilmek, dikkat edebilmek, kendini harekete geçirebilmek, kendine hâkim olabilmek ve yaratıcılık için gereklidir” (Goleman, 1995). Kendini harekete geçirmek bir olayda, günlük hayatın işleyişinde ya da bir durum karşısında ne yapacağını özümsemek ve duygularını toparlayarak her türlü fevri davranışa engel olabilmek ve gerektiği gibi davranma yetisine sahip olmaktır.

Başkalarının duygularını anlamak: Kendini başkalarının yerine koyabilmek başka bir ifadeyle empati yapmak insanlarla ilişkide temel beceridir. Başkalarının sosyal ihtiyaçlarını, ne istediklerini, nasıl bir ruh haline ve nasıl bir duyguya sahip olduklarını bilmeleriyle ilgilidir.

İlişkileri yürütebilmek: “İlişki sanatı, büyük ölçüde, başkalarının duygularını idare etme becerisidir” (Goleman, 1995). İnsanlarla herhangi bir sürtüşmeye girmeden fikir ayrılıklarını, sosyal konum ve yaşantılarını, duygu farklılıklarını bilerek karşısındaki insanı idare edebilmektir.

Salovey ve Gardner’ın duygusal zekâyı beş ana başlık altında tanımlaması, duygusal zekânın sosyal boyutlara sahip olduğunun bir göstergesidir. Şekil 1.1.’de mevcut olan genel duygusal zekâ modeli Salovey ve Gardner’ın yapmış olduğu ayrımı kısmen destekler niteliktedir.



Şekil 1.1. Genel Duygusal Zekâ Modeli (URL6 sitesinden alınarak çevrilmiştir.)

Şekil 1.1. duygusal zekâyı kişisel yeterlilik ve sosyal yeterlilik olmak üzere iki boyutta açıklamıştır. Duygusal zekâ, “kişisel yeterlilik” ve “sosyal yeterlilik” kavramlarının bileşkesidir (Baltaş, 1999: 51-63, Salopek, 1998: 26-33). Kişi duygusal zekâ boyutunda; ben kimim diye kendini sorguladığında kendinin farkında olup olmadığını, sahip olduğu görüşleri, değerleri ve inançları biliyor mu, eğer biliyorsa ne kadarını biliyor ve ne derece kendini ifade ediyor sorusuna verilen cevaplar kişisel yeterliliği göstermektedir. Kişinin ben ne yaparım sorusuna verdiği cevap; kendini yönetme, kendini motive etme ve kendini düzene sokma ile elde edilen kişisel yeterlilik kazanımları insanın güçlendirilmesi, rahatlığının artırılması,

stresinin azaltılması, tatmininin artırılması, sezgi/iç görüşünün artırılması ve kendini gerçekleştirme ile duygusal zekânın kişisel yeterlilik tarafı gelişmektedir.

Duygusal zekâ sosyal yeterlilik boyutunda; kişinin ben kimim sorusuna, başkalarının farkında olması, dolayısıyla onları anlaması, diğer yandan kişinin ben ne yaparım sorusunda, bilgiler/yetenekler doğrultusunda ilişki yönetme ve iyi ilişki yönetmenin kazanımları, iş birliği, ortak çalışma, ilişki geliştirme, kazanım çıktıları ve daha anlamlı iletişimin sağlanması, kişinin duygusal zekâsının bir parçası ve iyi bir duygusal zekâ gelişiminin sonucu olabilmektedir.

“Ben kimim”, “ne yaparım”, “kişisel yeterlilik” ve “sosyal yeterlilik” arasında empatinin olması, empatinin hem kişisel hem de sosyal açıdan ne kadar önemli olduğunu ve empatinin duygusal zekânın önemli bir çıktısı olduğunu göstermektedir.

Ayrıca bireyde duygusal zekâ modelinin kişisel ve sosyal yeterlilik boyutlarının gelişmesi durumunda alt faydalar oluşmaktadır. Bu alt faydalar bireylere kişisel ve profesyonel ilişkiler kazandırmayı ve geliştirmeyi, daha iyi içgörü kazandırmayı, daha iyi kararlar alabilmeyi, daha iyi çıktılar elde etmeyi, yönetici/lider olarak etkinlikleri geliştirmeyi sağlayacağı gibi bireyin çalışma hayatındaki verimliliğini ve dolayısıyla da organizasyonun karlılığını arttıracaktır.

Şekil 1.1 kişinin duygusal zekâsının güçlü olmasını veya güçlendirilmesi için kişisel ve sosyal yetenek boyutlarında nelere sahip olması gerektiğini ve sahip olduğu değerler sonucunda hayatında ne gibi kazanımlar elde edileceğini özet olarak göstermektedir. Başka bir açıdan bakıldığında Şekil 1.1’de belirtilen değerler ve dolayısıyla mevcut olması istenen değerler sonucunda ortaya çıkan kazanımların olmaması, kişinin duygusal zekâsının zayıf olduğunun göstergesidir.

Duygusal zekânın temel taşları arasında, tüm güçlü duyguların altında yatan dürtüler ve bu dürtülerin yönetimi de yer almaktadır. Bunlar âşık olma, sevme, sevilme, terk edilme, korkuya kapılma, birilerine belirli konularda ya da belirli zamanlarda ihtiyaç duyma hissine kapılmadır. Bu ruhsal ihtiyaçlar ile nasıl baş edileceği, duygusal zekânın gelişmişliğini göstermektedir.

“IQ ve duygusal zekâ birbirlerine karşıt değil, birbirinden ayrı yetilerdir” (Goleman, 1995). İnsanlarda bilişsel zekâ ve duygusal zekâ karışıktır. “IQ seviyesi yüksek ancak duygusal zekâsı düşük veya IQ seviyesi düşük ve duygusal zekâsı

yüksek kişilerin olması, kalıplaşmış inanışlara karşın görece enderdir” (Goleman,1995). IQ ve duygusal zekâ arasında az da olsa bir bağ vardır. Aslında IQ ve duygusal zekâ birbirine zıt yetiler değildir, aksine birbirine yardımcı olan ama farklı özelliklere sahip yetilerdir. İnsanlarda bu iki yeti de mevcuttur fakat oranları farklıdır. Goleman’ın yapmış olduğu araştırmada, aynı IQ ya sahip iki bireyden duygusal zekâsı gelişmiş olanın daha başarılı olduğu görülmektedir. Duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin IQ seviyeleri düşük olsa bile bir şekilde hayatla mücadele etme ve başarılı olabilme yetisine sahip kişilerdir. Üniversite sınavlarında öğrencilere tek tip soru sorulmasının nedeni, aynı IQ seviyesinde olan öğrencilerin sınavı kazanacağını ve bu öğrencilerin aynı IQ seviyesindeki kişiler olduğunun varsayımıdır. Ancak başarılı olmak için sadece belirli seviyede IQ ya sahip olmak yeterli değildir. Hem yüksek IQ ya sahip insanlar hem de duygusal zekâsı yüksek insanlar başarısız olabilirler.

Duygusal zekâ ve IQ’nün çok azda olsa benzer özelliklere sahip olduğu bilinmektedir. Ancak iki kavramında farklı olduğu bilinen bir gerçektir. IQ belirli testlerle ölçülebilirken, duygusal zekânın herhangi bir test aracılığıyla ölçülmesi pek de mümkün değildir. Bunun sebebi duygusal zekânın kanıtlanmış birçok boyutunun olması ve ölçümlerinde bu boyutların küçük kısmını kapsıyor olmasıdır. Genellikle duygusal zekâ kişinin davranışları ve tepkileri olarak bilinir.

İnsanlar bilişsel zekâlarını ve duygusal zekâlarını birlikte kullanarak; karar vermede, plan yapmada, uygulamada ve karşılaştıkları problemleri çözmeye daha etkilidirler. Aynı şekilde kişisel yaşantıda karşılaşılan problemleri ve duyguları kontrol etmede, kendilerini denetlemede ve karşılaşılan sosyal durumlara verilen tepkilerin normleştirilmesinde duygusal zekâ ve bilişsel zekâ aynı anda kullanılır.

Sosyal ilişkilerde duygusal zekâyı kullanan birey, kullanmayana göre daha avantajlıdır. “Duygusal zekâ kuramına göre, duygusal zekâsı yüksek olan insanlar, iş hayatlarında gerek kendilerinin gerekse diğer insanların duygularını çok daha iyi anlayarak yönetebileceklerinden hem kendileriyle hem de diğer insanlarla barışık olacaklar ve insan ilişkilerinde yüksek bir başarı düzeyi yakalayacaklardır” (Akın, 2004: 44). Dolayısıyla birey iş hayatında başarılı olacaktır. Bu durum bireyin duygusal zekâsının iş hayatındaki başarıya etkisini göstermektedir.

Yapılan araştırmalar çerçevesinde duygusal zekâ ile ilgili çalışmalarının doğru sonuçlar verdiğine inanılan ve kaynak olarak gösterilen Mayer ve Salovey (1990), Bar-on (1997), Goleman(1995) ve Cooper ve Sawaf(1998)'in yaptığı çalışmalar sonucu ayrı ayrı geliştirdikleri duygusal zekâ modelleri bulunmaktadır. Bu modeller içerik olarak benzer olsalar da kavramları sınıflandırmaları açısından farklılık göstermektedirler. Bu farklılıkları Acar (2001: 29-31) bir tabloda toplamıştır. Tablo 1.1'de genel kabul görmüş duygusal zekâ modelleri yer almaktadır.

Mayer ve Salovey'in modeline baktığımızda duyguları algılama ve ifade etme yeteneği, duyguyu düşüncede kaynaştırmak ve duyguyu anlamak ve analiz etmek olarak sınıflandırdığı görülmektedir. Genel olarak modele bakıldığında ilk sınıflandırmada bireyin kendi ve başkalarının duygularını ifade edip tanımlayabilmesi, ikinci sınıflandırmada duyguların kullanılması ve kullanılan duygulardan elde edilen çıkarımlar, son sınıflandırmada ise anlık veya komplike olarak gelişen duyguları bireysel ve çevresel etkiler göz önüne alınarak anlamak, yorumlamak ve düzenlemek şeklinde tanımlanmaktadır.

Bar-On'un modelinin sınıflandırmasına bakıldığında; kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk boyutu, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu şeklindedir. Goleman'ın sınıflandırmasında kişisel yeterlilik ve sosyal yeterlilik vardır. Kişisel yeterliliğin alt sınıflandırmasında öz bilinç, kendine yön verme, motivasyon bulunmaktadır. Sosyal yeterliliğin alt sınıflandırmasında ise empati ve sosyal beceriler vardır. Cooper ve Sawaf'ın sınıflandırmasında duyguları öğrenmek, duygusal zindelik ve duygusal derinlik vardır.

Tablo 1.1. incelendiğinde duygusal zekâ kavramının içeriği ve duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin hangi davranışları sergileyebileceği rahatlıkla anlaşılmaktadır.

Tablo 1. 1 Duygusal Zekâ Modelleri (Acar, 2001: 29-30)

Mayer Ve Salovey	Bar-On	Goleman	Cooper Ve Sawaf
<p>Duyguları algılama ve ifade etme</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Bireyin bedensel durumuna, his ve düşüncelerine ilişkin duygularını tanımlayıp ifade etmesi ❖ Bireyin diğer kişilerin duygularını tanımlayıp ifade etmesi <p>Duyguyu düşüncede kaynaştırmak</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Duyguları etkin ve verimli şekilde düşünmeyi sağlar ❖ Duygular yargılara ve hafızaya yardım ederler. <p>Duyguyu anlamak ve analiz etmek</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Kompleks ve anlık duygu ve hisler dahil her duyguyu isimlendirme yeteneği ❖ Duyguyu kontrol etmek ❖ Duygulara açık olma yeteneği ❖ Duygusal ve entelektüel gelişim için duyguları etkin şekilde denetleme ve düzenleme yeteneği 	<p>Kişisel beceriler</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Duygusal benlik bilinci ❖ Kendine güven ❖ Kendine saygı ❖ Kedinin gerçekleştirme ❖ Bağımsızlık <p>Kişiler arası beceriler</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Empati ❖ Bireyler arası ilişkiler ❖ Sosyal sorumluluklar <p>Uyumluluk boyutu</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Problem çözme ❖ Gerçeklik ölçüsü ❖ Esneklik <p>Stresle başa çıkma boyutu</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Stres toleransı ❖ Dürtü kontrolü <p>Genel ruh durumu</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mutluluk ❖ İyimserlik 	<p>Kişisel yeterlilik</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Öz bilinç ❖ Duygusal bilinç ❖ Öz değerlendirme ❖ Özgüven ➤ Kendine yön verme ❖ Özdenetim ❖ Güvenilirlik ❖ Vicdanlılık ❖ Uyumluluk ❖ Yenilikçilik ➤ Motivasyon ❖ Başarma güdüsü ❖ Bağlılık ❖ İnisiyatif ❖ İyimserlik <p>Sosyal yeterlilik</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Empati ❖ Başkalarını anlamak ❖ Hizmete yönelik olmamak ❖ Çeşitlilikten yararlanma ❖ Politik bilinç ➤ Sosyal beceriler ❖ Etki ❖ İletişim ❖ Çatışma yöntemi ❖ Liderlik ❖ Değişim katalizörlüğü ❖ Bağ kurmak ❖ İş birliği ve dayanışma ❖ Takım yetenekleri 	<p>Duyguları öğrenmek</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Duygusal dürüstlük ❖ Duygusal enerji ❖ Duygusal geribildirim ❖ Pratik sezgi <p>Duygusal zindelik</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Öz varlık ❖ Güven çemberi ❖ Yapıcı hoşnutsuzluk ❖ Esneklik ve yenileme <p>Duygusal derinlik</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Özgün ❖ Adanmışlık ❖ Dürüstlüğü yaşamak ❖ Yetki olmadan etki ❖ Duygusal simya ❖ Sezgisel akış ❖ Düşünsel zaman değişimi ❖ Fırsatı sezinlemek ❖ Geleceği yaratmak

Bu çalışmada kullanılan ve Wong ve Law tarafından geliştirilen duygusal zekâ ölçeğinin boyutları, yaptıkları araştırmalar sonucunda ilk kez Salovey ve Mayer (1990) tarafından oluşturulmuştur.

1.1.4.1. Kendi Duygularının farkında olma (Öz bilinç)

Kendi duygularının farkında olma duygusal zekânın temelini oluşturmaktadır. Yale Üniversitesi'nden Peter Salovey ile birlikte duygusal zekâ kuramını geliştiren New Hampshire Üniversitesi'nden psikolog John Mayer'in deyimiyle, kendi duygularının farkında olma (öz bilinç), "kişinin ruh halinin ve o ruh hali hakkındaki düşüncelerinin farkında olabilmesi" demektir (Aktaran Goleman, 1995: 78-79). Yani kişinin duygularını, güçlü ve zayıf yönlerini, ihtiyaçlarını ve dürtülerini tanıması anlamına gelmektedir (Küçükakça, 2004: 17). Öz bilinç bireylerin kendi derin duygularını anlama ve bu duyguları ifade edebilme yeteneği ile bunları bilip yorumlayabilmesiyle ilgilidir. "Bu alanda büyük yeteneğe sahip insanlar, çoğu insanın önünde duygularını iyi algılayacak ve kabul edeceklerdir" (Wong ve Law, 2002: 246).

Bir anne bisikletten düşen bir çocuğunun acı çektiğine üzülebildiği gibi, aynı zamanda çocuğunun dikkat etmediği için ona kızabilir. Fakat kızgın olduğunun farkında olmayabilir. Bu durum kendi duygularının tamamen farkında olup olmaması ile ilgilidir. Kendi duygularının farkında olan biri hem üzüldüğünün hem de kızgın olduğunun bilincindedir. Fakat bazen aynı anda gerçekleşen duyguların sadece baskın olanının farkında olunur, diğer duyguların bilincinde olunmaz. Bu durum duygusal zekânın gelişimi ile doğrudan ilişkilidir.

Nasıl ki tat alma duygusu acıyı, tatlıyı, ekşiyi, tuzluyu, tatları ayırt edebildiği gibi kendi duygularının farkında olan biri de üzüldüğünün, kızdığının, acı çektiğinin, sevindiğinin, mutlu olduğunun farkında olur. Kişinin kendi duygularının farkında olması için kendini çok iyi tanıması ve analiz etmesi gerekmektedir. Üstünlük ve zayıflıklarını tespit etmeye çalışanlar, ayrıca arkadaşlarından kendilerinin nitelikleri hakkında topladığı bilgilerle bunları zenginleştiren kişiler kendi duygularının farkında olma konusunda önemli ilerlemeler sağlarlar (Akın,2004: 56-57).

Kişinin herhangi bir konuda kendi duygularını bilmesi tek başına bir anlam ifade etmez. O duyguya sahip olması için daha önceki benzer olaylara verdiği tepkiler ve tecrübeler çok önemlidir. Mesela yeni tanıştığı birine kişinin güven

duygusu beslememesi anlık gelişen bir duygu değildir. Daha önce edindiği tecrübelerle, insan ilişkilerinde yaşadığı hayal kırıklıkları ve güvensizlikler, kişinin yeni tanıştığı birine karşı da önyargısının oluşmasını tetikler. Sonuçta kişi hem kendi duygularının farkında olmalı hem de söz konusu duyguların sebebinde de bilmelidir.

Günlük hayatta karşılaşılan herhangi bir olay veya durum karşısında birey hemen duygusal tepkiler verebilir. Kendi duygularının farkında olan bireyler hissettikleri duyguları net bir şekilde bilir ve anlamlandırır. Kendi duygularını bilen, tanıyan ve anlayan biri duygusal zekânın diğer alt boyutlarını da rahatlıkla anlayıp kavrayacaktır.

1.1.4.2. Başkalarının duygularının farkında olma (Empati)

Başkalarının duygularının farkında olma yani empati en bilinen tanımıyla kendini bir başkasının yerine koymadır. Bireylerin çevrelerindeki insanların duygularını algılama, anlama ve yorumlama yeteneklerinin olması yani empati yapabilme yetenekleri ile ilgilidir. “Bu yeteneğin yüksek olduğu insanlar, diğerlerinin duygu ve düşüncelerine karşı çok daha duyarlı olacak ve akıllarını okuyacaklardır” (Wong ve Law, 2002: 246). Oysa kendini başkasının yerine koyma denildiğinde farklı boyutlar açısından düşünmek gereklidir. Bunlar duygu, düşünce, olay gibi etmenlerdir.

Bir insanın başkası ile empati kurabilmesi (onların duygularını anlayabilmesi) için Dökmen’e (1994: 135) göre gerekli olan öğeler şöyle sıralanabilir:

a) Empati kuracak kişi, kendisini karşısındakinin yerine koymalı, olaylara onun bakış açısıyla bakmalıdır.

b) Empati kurmuş sayılmak için, karşımızdaki kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlamak gereklidir.

c) Empati tanımındaki son öge ise, empati kuran kişinin zihninde oluşan empatik anlayışın, karşıdaki kişiye iletilmesi davranışıdır.

Dökmen’in tanımından anlaşılacağı gibi önce iyi bir bakış açısına sahip olmak gerekir. Bu bakış açısı din, dil, ırk, inanç vb. özellikleri içermelidir. Yani başkasını anlamak için, karşılaşılan olaylara onun gözüyle bakmak gerekir.

Karşıdakilerin duygularını anlayabilmek için onu tanıyan olmak ya da onun duygularını öğrenmek gerekmektedir. Tanımadığımız birinin duygu ve düşünceleri asla tam olarak tahmin edilemez ve bu durumda da empatiden söz edilemez.

Karşınızdaki kişiye sorular sorarak onun hakkında edindiğiniz bilgiler doğrultusunda düşüncenizi geliştirip karşınızdakine iletmeniz empatinin gerekleri içindedir. Ayrıca birinin konuştuklarını dinlemek onu anlamaya yeterli değildir. Onu iyi takip edip analiz etmek gerekir. Konuşurken jest ve mimik hareketleri, ruh hali, duruşu, duyguları gibi birçok şeyi de dikkate almamız gerekir. Yani bir insanı çok iyi tanırsan o zaman onun duygularının daha iyi farkında olursun. Bir insanın duygularını anlayabilirsek o insan kendini değerli hissedecek, mutlu olacak ve bu durum onu tatmin edecektir.

Başkalarının duygularını anlamak için önce kendi duygularını iyi anlamak ve analiz etmemiz gerekir. “Kendi duygularını yönetemeyen kaygılı veya depresyon düzeyi yüksek olanların muhtemelen ilgileri kendilerine yönelik olduğu için başka insanların iç dünyalarına ilgi göstermeleri ve onlarla empati kurmaları ihtimali düşüktür” (Dökmen, 2005: 149). Kendi duygularını bilmeyen, kendi iç dünyasını çözümleyememiş birinin başkalarını tam olarak anlaması mümkün değildir. Sadece kendi duygularını anlamakta yetersizdir. Bazı durumlarda duygularınızı kullanma ve düzenleme yeteneğine de sahip olmanız gerekir. Tüm bunlar birbiriyle bağlantılı olduğu zaman tam olarak duygusal zekânızı kullanarak karşınızdakinin duygularının farkında olunur.

“Empati kurabilen bireyler karşısındaki insanlarla, geniş kapsamlı, derinlemesine ve eksiksiz iletişim kurarak onları çok iyi anlayabilirler” (Akın, 2004: 65). Başkalarının duygularının farkında olan bireylerin çalıştığı iş yerlerinde, astlar, üstlerinin, üstler astlarının, aynı kademedekiler birbirlerinin davranışlarını, görüşlerini, kurallarını birbirlerinin bakış açılarıyla değerlendirecek, daha az stresin olduğu daha uyumlu çalışma ortamı sağlanacaktır. Bu şekilde çalışma yerinde alınan kararlar daha dikkatli alınacak ve sonuçlar işletme yararına gerçekleşecektir.

Her şeyde bir denge olduğu gibi başkalarının duygularının farkında olmakta bir denge gerektirir. Kişi başkalarının duygularıyla ilgilenirken kendi duygularını da unutmamalıdır.

1.1.4.3. Duygu kullanımı

Duyguları kullanmak bireyin düşünmesine yardımcı olmak demektir. Duyguların eksik olduğu durumlarda rasyonel düşünmek olanaksızdır. “Duygu kullanımı duygunun nasıl kullanıldığını ve düşünme sürecine veya problem çözmeye yardım etmek için bilişe nasıl etki ettiğini içermektedir” (Doğan ve Şahin, 2007: 240). “Duygular düşünmeye öncülük edecek mekanizmalar gibi davranabilmekte veya düşünme sürecini engelleyebilmektedir” (Caruso ve Salovey, 2004: 43-44). Başkalarının ne hissedebileceğini tahmin etmek, kişinin duygularını kullanma yeteneğiyle mümkündür.

Duygu kullanımı, bireylerin duygularını, yapıcı faaliyetlere ve kişisel performansa yönlendirerek kullanma becerisi ile ilgilidir. “Duyguları başarıyla kontrol etme ve yönetme yeteneği kişiyi doğrudan doğruya birçok önemli ve yararlı sonuca götürür” (Davis, 2008: 62, çeviren Silahlı). Örneğin; mutlu olan bir kişi, karşılaştığı bir durum karşısında daha olumlu bir şekilde davranırken, mutsuz olan bir kişi olumsuz davranış sergileyecektir. Bu durum bireylerin duygularını, yapıcı faaliyetlere ve kişisel performansa yönlendirerek kullanma becerisi ile açıklanır.

1.1.4.4. Duygu düzenlemesi

Duygu düzenlemesi, insanların psikolojik sıkıntıdan daha hızlı bir şekilde kurtulmasını sağlayacak duygularını düzenleme yetenekleri ile ilgilidir (Wong ve Law, 2002: 246). Kişinin engeller veya yenilgiler karşısında bunaltıcı kaygıya, teslimiyetçi bir tutuma ya da depresyona girmeyerek, duygularını kontrol edebilmesi ve duygularını düzenleyebilmesi ile gerçekleşir. Kendi duygularını düzenleyebilen kişiler geleceğe ümitle bakabilen kişilerdir. Geleceğe “umut besleyebilen kişiler hedeflerine doğru ilerlerken, diğerlerine oranla daha az depresif, daha az kaygılı ve duygusal açıdan daha az sıkıntılı görünürler” (Goleman, 2006).

Salovey ve Mayer’in modelinde en gelişmiş duygusal yetenek duygu düzenlemesidir. “Düşmanca bir hareketten sonra bile, sakin olma davranışına sahip olma yeteneği duygu kullanımının bir örneğidir” (Mayer vd., 2000a: 399–400). Duygunun iyi kullanımı, duygusal problemler karşısında bilinçli düşünmeyi ve alternatif çözümler üretmeyi sağlar. Ayrıca duyguları davranışlardan ayırabilmek, bu yetinin gelişimi ile ilgilidir.

Bu çalışmada kullanılan duygusal zekânın boyutları kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olma, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi boyutları birbirleriyle bağlantılıdır. Bu boyutlar ayrı ayrı isimlendirilse de birbirlerini tamamlayan kavramlardır.

1.2. İş Performansı

İş performansı araştırmacıların son zamanlarda üzerinde en çok durdukları konular arasında yer almaktadır. 1920’de Thorndike bir makalesinde performans değerlendirmelerinde yapılan hataları konu edinmesi üzerine, konu ile ilgili araştırmalar artmıştır. Performans değerlendirmeleri ile ilgili farklı derecelendirme ölçütlerinin, derecelendirme sıralama ölçütlerinin karşılaştırılmasının ve performans ile ilgili en nesnel değerlendirme yönteminin saptanmasının önem kazandığı çalışmalar dikkat çekmektedir (Eren, 2013: 2).

1950’lerden sonra performans konusu hem psikoloji hem de sosyal bilimler alanlarındaki araştırmacılar tarafından çok ilgi görmüştür. Performans değerlendirme konusu, çalışanların işe alımlarından çalışma hayatlarının sonuna kadar önemlidir. 1980 yılından itibaren araştırmacılar bireyler ve bireyler arası ilişkiler için ölçekler geliştirmiş ve ölçek değerlendirmeleri farklı boyut kazanmıştır. Performans için, bireyin tutumlarına, bireysel ilişkilere, performans değerlendirmenin çalışanlar üzerindeki etkisine ve performans değerlendirme ölçütlerinin kalitesine bakılmaya başlanmıştır (Denisi, 1996: 4-8)

Campbell vd. (1993: 37)’nin yaptığı araştırmalarda performansa yeterli derecede önem verilmemesini iki nedene bağlamıştır. Birinci nedenin araştırmalarda performans kavramının tek başına ele alınması, ikinci nedenin ise performansın genel bir faktör gibi ele alınıp tek boyutlu bir model üzerine oturtulmasından kaynaklı olması ve performansın teorik alt yapısına çok değinilmemesidir. Sonnentag ve Frese (2002: 4)’nin yirmi yıllık süreçte yaptıkları çalışmalar, Campbell vd.’ni doğrular nitelikte sonuçlar vermiştir.

1990 yılından itibaren yapılan araştırmalarda iş performansı konusunda modeller oluşturulmaya başlanmış, araştırmalarda iş performansının boyutları ve yaklaşımları ele alınmıştır (Campbell, 1990: 732; Borman, 1990: 271-326). Avery ve

Murphy (1998: 141-168), zaman faktörünün etkisini göz önünde bulundurarak bireysel iş performansının değişiminde; teknoloji, sürekli öğrenme, takım çalışması gibi konulara dikkati çekerken, diğer araştırmacılar bu bakış açısını geliştirerek mevcut iş performansının içeriğini oluşturdular. Böylece iş performansı zaman içerisinde her alanda çalışılan bir konu haline gelmiştir.

İş performansı konusunu ele almadan önce bilinmesi gereken en önemli şey; iş performansının tam olarak ölçülebilmesi için tamamlanmış bir iş üzerinden değerlendirme yapılmasının gerekliliğidir. Günümüz araştırmalarında bu pek mümkün olmamaktadır. İş sürecinde ve anket yoluyla elde edilmeye çalışan iş performansı verileri aslında algılanan performansın göstergeleridir. Dolayısıyla bu çalışma içerisinde yeralan iş performansının algılanan performans olduğunu unutulmamalıdır.

İş performansı tanımlarını yapmadan önce performansın sözlük anlamını açıklamak gerekmektedir. Performans sözlük anlamı (URL7) olarak, “herhangi bir başarı, elde edilen iyi bir sonuç” şeklinde tanımlanmaktadır. Daha geniş bir anlam olarak performans (URL8), “bir işi yapan bir bireyin ya da grubun o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiğini, neyi sağlayabildiğini nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır”. İş performansı ise, “çalışanların yaptıkları iş ile doğrudan ya da dolaylı bir şekilde ilgili olan faaliyetleri başarıyla yerine getirmeleridir” (Lam ve Schaubroeck, 1999: 446). Başka bir tanıma göre ise, “miktar, nitelik, zaman ve maliyet faktörleri dikkate alınarak bir işin yapılmasıdır” (Smith ve Goddard, 2002: 250). Rousseau ve McLean (1993: 1-43)’e göre iş performansı, “çalışanların alacakları ücret karşılığında göstermeleri gereken çaba” olarak da değerlendirilmektedir. Büte (2011)’e göre iş performansı, “bireyin işini yerine getirmek için harcamış olduğu tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyidir”.

İş hayatında çalışanların zayıf ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasında, bireyleri işe yerleştirmede ve bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamada gerekli olan insan kaynakları alanında iş performansı önemli bir yere sahiptir (Viswesvaran ve Ones, 2000: 221). Viswesvaran ve Ones’ e göre “bireysel iş performansı; ölçüm ve indekslenme açısından ve bireyin soyut tabiatına bağlı olarak, bireyin sahip olduğu kontrol düzey derecesinde değişebilmektedir”.

İş performansı bireyin işte geçirdiği belirli bir zaman sonucunda ya da yaptığı bir çalışma sonucunda etkinlik ve verimliliğinin ölçülmesi olarak da bilinir. Ayrıca bireyin iş performansının tanımlanabilmesi için, işverenin bireye tanımı yapılmış bir iş vermesi ve bu işin belirli standartlarının olması gerekmektedir. Bireyin verilen işi mevcut standartlar doğrultusunda tamamlaması başarı olarak değerlendirilirken, mevcut standartların altındaki bir performansı ise başarısızlık olarak değerlendirilir. İş performansı genel olarak; “kabul edilemez, kabul edilebilir, iyi, çok iyi veya mükemmel olabilir” (Barutçugil, 2002: 40). Bireyler iş yaşamlarında hangi işle uğraşırlarsa uğraşsınlar, kendilerine verilen iş yüküne ve işin niteliğine göre davranırlar. Bireylerin iş yerinde belirli kurallar doğrultusunda hareket etmeleri istenmesine rağmen, yaptıkları işin çıktılarını bireysel farklılıklarını göstermektedir. Bu farklılıklar bireylerin performanslarını etkilediği için iş performanslarının değerlendirilmesine de katkı sağlar.

Araştırmacılar için önemli bir konu olan iş performansı, son zamanlarda işverenler için de önem kazanmıştır. Bu nedenle işverenlerin ve yöneticilerin kurumlarını belirledikleri hedeflere ulaştırmak ve faaliyet gösterdikleri sektörde rekabet gücünü arttırmak için iyi performans gösteren çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. “İşinde başarılı olmak, iyi bir iş performansı göstermek, bireyin görevini gereği gibi yapması, becerili olması, gururlu ve tatminkâr olması ile birlikte; bireyin daha yüksek kazanca, daha iyi bir kariyere ve daha iyi bir sosyal itibara sahip olması için önem taşıyan birçok işin en temel koşuludur” (Sonnetag ve Freese, 2002: 10).

Yapılan çalışmalar sonucunda iş performansının tek boyutlu bir değişken olmasının yanı sıra çok yönlü bir yapıya da sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum iş performansının değerlendirilmesinde dikkat edilmesi gereken bir konudur. İş performansı değerlendirilirken doğru, nesnel ve tarafsız olunması ve sadece iş performansı üzerinde durulması gerekmektedir. Ayrıca iş performansı ile ilgili ölçüm çıktıları ilgili bireylerle paylaşılmalıdır. Geri bildirim ile bireyler kendilerinde var olan olumlu ve olumsuz taraflarını görebilir (İyigün, 2014: 41). 2000’li yıllardan önceki araştırmalarda iş performansı değerlendirme sonuçları ilgili bireylere açıklanmamaktaydı. Fakat yapılan araştırmalar neticesinde, son zamanlarda değişen teknoloji ve sosyokültürel etkenlerden dolayı, bireyin kendi performansını bilmesi ve

bu performansı arttırması için yapması gerekenleri belirlemede geri bildirim büyük önem taşımaktadır.

İş performansının değerlendirmesi, “gerçek anlamda ortak bir çalışmaya, bilgi alışverişine gerek hatalar ve gerekse başarılar açısından sorumluluğun paylaşılmasına ve eğitimin gelişmesine olanak sağlayan dinamik bir sistemdir” (Barutçugil, 2002: 178). Kendi içinde sağlıklı bir şekilde iş performansı değerlendirme çalışmalarını devam ettiren organizasyonlarda hızlı bir ilerleme söz konusu olmaktadır (Erkoç, 2015: 17). İş performans değerlendirme sisteminin düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlayamayan organizasyonlar, sürekli kendilerinde bir düzenleme yapmaya ihtiyaç duymaktadırlar. İş performans değerlendirme çalışmaları organizasyonların hedefleri ve çalışan bireylerin bilgi ve beceri düzeyleri ile bu düzeyler arasındaki uyumla ilgili bilgiler verir.

1.2.1. İş Performansını etkileyen faktörler

İş Performansını olumlu ve olumsuz yönde etkileyen birçok faktör vardır. Çalışanların yüksek motivasyonunu sağlayan faktörler olumlu yönde etki gösterebilir. Her bireyin iş performansı farklı unsurlardan etkilenir. Bir kişinin performansını olumsuz yönde etkileyen bir durum, diğer bir kişinin performansını olumlu yönde etkileyebilir (Gökalp, 2013, 24-25). Çalışanların iş performansını yükseltecek temel koşulların sağlanması organizasyonların bu konudaki çabalarına bağlıdır.

1.2.1.1. Stres

İş performansını etkileyen stres adı altında verilen alt faktörler; iş ortamından kaynaklanan, bireysel, örgütsel ve ailevi faktörlerdir. Bireyin hayatının önemli sorunlarından biri stres ve stresin iş hayatındaki etkileridir. Bireyin aşırı stres altında olması iş performansını olumsuz etkileyen bir durumdur (Gökalp, 2013, 25). Stres çalışan bireyler üzerinde ciddi sıkıntılara yol açmakta ve çalışan bireyler bütün bu rahatsız edici, baskıcı durumlardan, kurtulmak istemektedir (Taşdemir, 2007: 19). Stresin sebepleri ve sonuçları kişiden kişiye farklılık göstermektedir. İş hayatında bireyin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl bir tepki verdiği onun kişiliği ile yakından ilgilidir (Örnek ve Aydın, 2011: 157). Bireylerin

çevresel durumları algılama farklılıkları, iş stresinin derecesini etkiler. Pozitif bakış açısına sahip olan bireyler stresin baskısını az hissederken, negatif bakış açısına sahip bireyler daha fazla stres baskısı altında olurlar. Bireyin hayata bakış açısı karşılaştığı olumsuz durumlara karşı tepkisini belirler. Birey pozitif bir yapıya sahipse yaşadığı her durumdan olumlu sonuçlar çıkarmayı başarabilir. Fakat kişi negatif bir bakış açısına sahipse karşılaştığı her duruma olumsuz yaklaşabilir. Bu durum bireyin iş performansını ve iş hayatını doğrudan etkiler. Bireylerin iş yerinde, evde, kendi içinde yaşadığı huzursuzluklar bireylerin iş performansına doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkide bulunabilir (Luecke, 2010: 51).

Bireyin iş esnasında karşılaştığı zorluklarla baş edebilmesi, görevini yerine getirmek için yeterli bilgiye ve kapasiteye sahip olmasına bağlıdır. “Çok karmaşık görevler ve bu görevler karşısında bireyin yetersiz kalması, bireyin üzerinde baskı oluşturur ve dengesini bozar” (Taşdemir, 2007: 24). Bazı insanların uzmanlıkları yeterliklerini aşan görevlerle karşılaştıklarında tehlikeye girer, bu durumdaki insanlar stresle karşılaşır (URL9, 2001). Aşırı iş yükü verilmesi de bireyin stresini artırır dolayısıyla iş performansını azaltır.

1.2.1.2. Motivasyon

İnsanın sosyal bir varlık olarak bilinmesi, davranışları hakkında sürekli araştırma yapılmasına neden olmuştur. Birey çalıştığı organizasyonun amaçlarına hizmet etmek zorundadır. Bazen organizasyonun amaçları ile bireyin amaçları çatışabilir. Böyle durumlarda bireyin ve organizasyonun amaçları ortak bir amaca yönelik düzenlenebilir. Organizasyon amacına ulaştığı takdirde, birey de kendi amacına ulaştığına inanırsa, iş gören daha çok motive olabilir (Taşdemir, 2007: 37). Bunun sonucunda “çalışanlar işinden daha çok tatmin olabilecek duruma gelecektir” (Oral ve Kuşlvan, 1997: 93-116). Motivasyonları iyi olan bireylerin iş performansları da yüksek olacaktır.

1.2.1.3. İş birliği

Organizasyonlar belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen bireylerin uyumlu ilişkiler kurarak çalışmalarını sağlar. Belirli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş birden fazla bireyin, sürekli iş ilişkisi içinde olması, gönüllü olarak iş işleyişine katılması ve uyum içerisinde çalışması iş birliğidir. Bir organizasyonda

bireyler, gruplar ve bireylerin çalıştığı bölümler arasında iş birliğinin olması ve güçlü ilişkilerin kurulması çalışma ortamındaki uyumu gösterir. Bir çalışma ortamının uyumlu olması yapılacak işleri kolaylaştıracak ve iş performansını arttıracaktır.

Bir organizasyonunun içyapısında üç tür ilişki vardır (Bolat, 1996: 505);

a) Yarışmacı yapı: bu yapı içerisinde bireyler yarışır ve kimin en iyi olduğunun anlaşılması, yapının temelini oluşturur.

b) Bireyci yapı: bu yapı içerisinde bireyler, diğerlerinde bağımsız olarak iş görür.

c) İş birlikçi yapı: bu yapı içerisinde bireyler, ortak amaçlarına ulaşmak için birlikte çalışırlar.

İş performansı ile ilgili araştırmalar, iş birliğinin iş performansını artırdığını, bireylerin güdülenmesini sağladığını ve morallerini yükselttiğini göstermektedir. Bir organizasyonda çalışan bireyler iletişim kurmadıkları bireylerle ilgilenmezler. Dolayısıyla “ortak amaçlara ulaşmak için bütünleşmiş bir takım oluşturmanın ön koşulu, bireyleri birbirleriyle etkileşecek biçimde örgütlendirmektir” (Bolat, 1996: 505). Tüm çalışanların iş birliği içinde olması, bireylerin hem kendi iş performanslarının hem de arkadaşlarının iş performanslarının artmasını sağlayacaktır.

1.2.1.4. İş tatmini

Organizasyonlarda çalışanların “davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden birisi de çalışanların işlerinden aldıkları tatmin ya da kısaca iş tatminidir” (Taşdemir, 2007: 46). Belirli beklentilerle bir organizasyona katılan bireyler, “bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde, işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta ve böylece verimliliği ve iş performansı artmaktadır” (Nelson ve Quick, 1995: 116-118). Bir organizasyonda çalışanların verimliliği ve performansının artması işletmenin verimliliğini ve iş performansını da arttırmaktadır.

1.3. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini kavramı ilk kez Neugarten vd. (1961: 134) tarafından yaşlılar üzerinde yapılmış bir araştırmada kullanılmıştır. Bu araştırma, yaşam tatmini ile ilgili

pek çok araştırmaya yol göstermiştir. Yaşam tatminine geçmeden önce yaşam ve tatmin kavramlarının sözlük anlamlarına bakalım. Yaşam, sözlük anlamı olarak (URL10), “canlılarda, doğumdan ölüme değin, canlının etkinliği sağlayan olguların bütünüdür”. Tatmin ise (URL11), “çok istenilen bir şeyin gerçekleşmesiyle gönül doygunluğuna ulaşma, doyum” şeklinde tanımlanır. Bu tanımlamalara göre yaşam tatmini (*life satisfaction*), Neugarten’a göre “kişinin yaşamda ne istediği ile ne elde ettiğinin karşılaştırılmasından elde edilen sonuçtur”. Yaşam tatmini, bir bireyin kendi yaşamı için kendisinin belirlediği kriterlere uygun bir biçimde tüm yaşamını değerlendirmesidir. Diener vd. (1985: 71) yaşam tatminini, “bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir şekilde bireyin bütün yaşamını pozitif değerlendirmesi” olarak tanımlamışlardır. Akandere vd. (2009: 462) ise yaşam tatminini, “organizmada açlık, susuzluk, cinsellik vb. gibi temel biyolojik ihtiyaçların ya da merak, sevgi, yakınlık, başarı vb. gibi ruhsal ihtiyaçların giderilmesinin bir sonucu, denge durumunun yeniden kurulması” olarak tanımlamaktadır. Tanımlardan anlaşılacağı gibi yaşam tatmini, kişiden kişiye istek ve ihtiyaçlar doğrultusunda değişiklik gösteren göreceli bir kavramdır.

Yaşam tatmini basit ve net bir şekilde tanımlanmasına rağmen, kolay anlaşılır bir kavram değildir. Alan araştırmasında yaşam tatminine ilişkin birçok tanım bulunmaktadır. Zamanın değişen bir süreç olması ve bireylerin kişisel farklılıklar göstermesi ve dolayısıyla istek, ihtiyaç, bakış açısı gibi etmenlerle bireyin yaşam tatmini kriterlerinin değişmesi, her tanımda bir kısıtlılığın olmasını ortaya çıkarmaktadır. Genel olarak yaşam tatmini, “kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyet düzeyini ifade etmektedir” (Pavot ve Diener, 1993: 164).

Her birey kendi yaşam tatmini kriterlerini istek ve ihtiyaçlarına göre kendi belirler. Yani basit bir hayat olarak adlandırılan bir iş, bir aile, düzenli gelir, küçük bir ev bir bireyin yaşamından tatmin olmasını sağlarken, başka öncelikleri olan diğer bireyi tatmin etmeyebilir. Başka bireylerin öncelikleri harika bir iş, iyi bir kariyer, yüksek bir gelir, büyük bir villa, lüks bir araba olabilir. Çıkrıkçı (2012: 69) bu tespiti destekler nitelikte şöyle bir tanım kullanmıştır; “bireylerin yaşam amaçlarının içsel, bireysel motivasyon ve ihtiyaçlar ile uyumlu, uygulanabilir ve gerçekçi, içinde yaşanılan kültür ile çelişki oluşturmayacak şekilde belirlenmesi yaşam tatminini ve mutluluğu artırmaktadır”. Yaşam tatmininin sağlanmasında çevrenin de büyük bir

etkisi vardır. Bireyler yaşadıkları çevrenin etkisi altında “başarısızlıktan kaçınmak yerine başarı için mücadele ettiklerinde ve kendilerini yaşam amaçlarına gerçekten adadıklarında daha mutlu olmaktadır” (Lyubomirsky, 2001: 241). Herkesin başarılı olduğu bir ortamda birey, kendisinin de başarılı olması için çaba gösterecek, gerekirse daha çok çalışacak ve başarıya ulaştığında yaşamından tatmin olduğunu görecektir.

Genel olarak yaşam tatmini, bireyin tüm yaşamının bilişsel ve duygusal değerlendirilmesi olarak ifade edilir. “Yaşam tatmini tümüyle bireysel iyi oluşu oluşturan sekiz farklı yaşam alanında tanımlanan memnuniyet ile ilişkilendirilir” (Cummins, 2010: 2; Gilligan ve Huebner, 2007: 1). Bu sekiz farklı yaşam alanı; sağlık, güvenlik, yaşam güvencesi, bireysel başarı, maneviyat, yaşam standartları, kişisel ilişkiler ve toplumla uyumlu olmak şeklinde belirlenmiştir.

Yaşam tatmininin üzerinde cinsiyet, ırk, yaş, din, dil ve gelir düzeyinin etkisi olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, “kültür, kişisel eğilimler ve kişisel ilişkiler, insan psikolojisi ile yakından ilgili olan değişkenler, bireylerin yaşam tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı etkiler gösterdikleri belirlenmiştir” (Myers ve Diener, 1995: 11-13). Burada bahsi geçen etkiler, bireyin iyi oluşunu oluşturan maneviyat boyutu içerisine dahil edilebilir.

Yaşam tatmininin güvenlik boyutu; kişinin bağımsızlığının, özerkliğinin, istikrarlılığının sağlanması için oldukça önemli bir husus olduğu ifade edilirken; “gelecek güvencesi olarak da isimlendirilen yaşam güvencesinin bireylerin geçimlerini sağlamalarına ve geleceğe umutla bakabilmelerine olanak sağlayan bir yapı olduğu belirtilmektedir” (Cheung ve Ngan, 2012; Coffé ve Geys, 2007: 387). Bu bağlamda gelecek güvencesine, ekonomik olarak gelecek kaygısının olmaması da denilebilir. Yaşam tatmini konusunda yapılan birçok çalışmada, yaşam tatmininin ekonomik yönü ele alınarak bu ifadeyi destekler nitelikteki bulgulara ulaşılmıştır (Diener vd, 1999: 277; Diener ve Diener, 2002: 159; Myers ve Diener, 1995: 13).

Bireylerin aynı sosyal ortamı ve iş ortamını paylaşması ve birbirleriyle kurdukları iletişim, onların duygusal ve sosyal gelişimleri açısından önemlidir. Bireylerin birbirleriyle kurdukları iletişim, hem bireylerin topluma uyum sağlayabilmesi için hem de toplumun sosyal desteğini alabilmesi için gereklidir.

Bireylerin toplum içinde tanınabilmesi ve toplumda kendine yer edinmesi için kurduğu iletişim bireye yaşam tatmini ortamını hazırlamaktadır.

Yaşam tatmini ile gelir düzeyi arasında yüksek bir ilişki vardır. “Bireylerin gelir düzeylerinin artması, refah, güç, saygınlık gibi özellikleri de beraberinde getirmesi yaşam tatminlerini de olumlu yönde etkilemektedir” (Karababa, 2012: 52). Bireylerin gelirleri yaşadıkları çevreyi belirler ve hayatlarına anlam kazandırır. Ayrıca “yüksek refahla birlikte stres, yoğunluk, korku gibi olumsuz durumların da ortaya çıkması gelirin olumlu etkisini dengeler” (Karababa, 2012: 67). “Gelirin yaşam tatmin düzeyinin artırılmasında temel faktör olması, temel gereksinimleri yeterince karşılanamayan ülkelerde görülmektedir” (Yetim, 2001: 150-151). Kişinin geliri toplumda belirli bir statüye sahip olmasına ve çevresinde bu statüye göre kişinin değer görmesinde etkilidir. Ayrıca kişinin geliri toplum içinde yaşadığı çevreyi de belirleyen bir araçtır. Bireyin hedeflediği gelire sahip olması ve istediği çevrede yaşaması yaşam tatminini artırır.

Yaşam tatmininin bazen başka kavramlarla karıştırıldığı bilinmektedir. Genel olarak bakıldığında mutluluk ve öznel iyi oluş yaşam tatmininin en çok karıştırıldığı iki kavramdır. Mutluluk “bütün özlemlere, bütün isteklere eksiksiz bir biçimde ve sürekli olarak erişilmek istenen ve bu durumdan elde edilen kıvanç, duyumsanan sevinçtir” şeklinde tanımlanır. Benzer şekilde yaşam tatmini, “hep belli bir hedefe, ileride ulaşılması beklenen belirli şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır” (Karababa, 2012: 50). Birey gelecekte güzel günler yaşayacağını, istediği her şeyi elde edeceğini, çok mutlu olacağını inancıyla mutlu olabilir ve o anki yaşam tatminini sağlayabilir. Fakat yaşam tatminini değerlendirmek için geçmişe bakmak veya geleceğe bakmak biraz eksik olabilir. Çünkü yaşam tatmini geçmiş yaşam içine alınarak değerlendirilirse, hoş olmayan yaşanmış olayları da içerir ve kişinin düşüncesinde yaşanan tüm olaylar nasılsa ve nasıl hissettirdiyse öyle kalır değişim göstermez. Kişinin geleceğindeki yaşam tatmini hesaba katılırsa, gelecekte ne olacağı bilinmediği ve hayaller üzerine oluşmuş bir yaşam tatmini değerlendirmesi yapılacağı için bu da doğru sonuçlar vermeyecektir. Sahranç (2007)’a göre “özellikle geçmişe yönelik yaşam tatmini değerlendirildiğinde bu tatminiyet sabit kalırken, geleceğe yönelik değerlendirme de değişikliğe uğrayabilecektir. Yaşam

tatminin içinde bulunan ana ilişkinin bir değerlendirmeyle ele alınması daha uygun olacaktır”.

Öznel iyi oluş, fiziksel ve ruhsal olarak tanımlanan, duygusal (öfke, stres, suçluluk, üzüntü gibi duyguları içerir) ve bilişsel (yaşam tatmini) olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Öznel iyi oluş bir insanın evli olup olmaması, işinin olup olmaması, gelir düzeyinin yüksek olup olmaması dışında, fiziksel ve ruhsal olarak kendisini ne kadar iyi hissettiği ve hayata ne kadar olumlu baktığıyla ilgili bir kavramdır. Bu yaklaşımda, “olumlu duygu; isteklilik, enerjik olma, ruhsal uyarılmışlık ve kararlılık gibi terimleri içerirken, olumsuz duygu; üzüntü, kaygı, korku, öfke, suçluluk ve küçümseme gibi hoş olmayan duygu terimlerinden oluşmaktadır” (Yavuz, 2006: 14). Bu bakış açısı yaşam tatmininin temelinde yatmaktadır.

Neugarten (1961)'a göre yaşam tatminini belirlemek için 5 ölçüt kullanılmaktadır (aktaran; Özer ve Karabulut, 2003: 73). Buna göre yaşam tatmini yüksek olan insanların;

1. Günlük yaşamdaki etkinliklerden zevk alması,
2. Yaşamının bir anlam taşıması, yaşamıyla ilgili amaçlarının olması ve geçmiş yaşamının sorumluluğunu kabul etmesi,
3. Yaşamı boyunca öngördüğü amaçlara ulaştığı inancına sahip olması,
4. Olumlu bir "ben" imgesine sahip olması, hayatındaki zayıflıkları ne olursa olsun kendini değerli bir varlık olarak kabul edebilmesi,
5. Yaşama karşı genelde iyimser bir tutum içinde olması beklenmektedir.

Bu beş ölçüt yaşam tatminini belirleyen yaklaşımlardır. Kişinin işinde ve sosyal hayatında yaşadıklarının günlük yaşamına etkisi, yaşamından zevk almasını sağlar. Araştırmalar doğrultusunda bir işle uğraşanların yaşam tatminlerinin yüksek olduğu görülmüştür (Özer ve Karabulut, 2003: 73). Kişinin yaşamının bir anlam taşıması, yaşamıyla ilgili amaçlarının olması ve geçmiş yaşamının sorumluluğunu kabul etmesi, kişinin kendi ile barışık olması yaşam tatminini artırır. Kişinin hayatına belirli hedefler koyması ve bu hedeflere ulaşma inancına sahip olması, olumlu bir "ben" imgesine sahip olması, hayatındaki zayıflıkları ne olursa olsun,

kendini değerli bir varlık olarak kabul etmesi ve yaşama ve yaşamaya karşı iyimser bir tutum içinde olması, hayata pozitif bakış açısıyla yaklaşması yaşam tatminini arttıran öğelerdir.

1.3.1. Yaşam tatminini etkileyen faktörler

Yaşam tatmini ülkeden ülkeye, toplumdan topluma, bireyden bireye farklılık göstermektedir (Kubilay, 2013, 45). Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalarda yaşam tatminini etkileyen birçok faktör bulunmuştur (Dikmen, 1995b, 118). Bireylerin yaşam tatmini düzeyini olumlu etkileyen faktörleri genel olarak, günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum sağlamak, olumlu bireysel kimliğe sahip olmak, fiziksel olarak kendini iyi hissetmek, ekonomik güvenliğe ve iyi bir sosyal ilişkiye sahip olmak şeklinde belirlenmiştir (Schmitter, 2003; çeviren Keser, 2005: 80). Yapılan çalışmalardan yola çıkılarak yaşam tatminini etkileyen faktörler şu şekilde tespit edilmiştir; Uluslararası farklılıklar ve eğilimler, kişilik özellikleri ile genetik ve demografik faktörler, ekonomik ve işle ilgili faktörler, eğitim ve sağlıkla ilgili faktörler, sosyal çevre ve toplumsal ilişkilerle ilgili faktörler ve devlet yönetimi ve politik faktörler olarak altı başlık altında toplanmıştır (Donovan ve Halpern, 2002, 13, aktaran: Kubilay, 2013, 45). Schmitter bireyin yaşam tatminine doğrudan etki eden faktörleri sınıflandırırken, Donovan ve Halpern bireyin yaşam tatmine doğrudan ve dolaylı bir şekilde etki eden faktörleri birlikte sınıflandırmıştır.

Yaşam tatmininin etkileyen ve en çok kabul edilen faktörler; yaş (Hong ve Giannakopoulos, 1994: 3), cinsiyet (Tait vd., 1989: 503), stres düzeyi (Chang, 1998: 235), fiziksel sağlık durum (Pilcher, 1998: 294), aile hayatı (Seibel ve Johnson, 2001: 476), yaşam tarzı (Bailey ve Miller, 1998: 53) ve kişilik özellikleri (Yetim, 2003: 298) dir.

1.3.1.1. Yaş

Yaşam tatmini ile ilgili yapılan ilk çalışmalar, gençlerin yaşlılardan daha mutlu olduğu tespit edilmesine rağmen, son yıllarda yapılan çalışmalar mutluluk ile yaş arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermiştir (Güngör, 2011: 36). Braun'a göre (1977) gençler yaşam tatminlerinde hem olumlu hem de olumsuz duyguları göz önünde bulundururken, yaşlılar genel mutluluklarını göz önünde bulundururlar.

Ancak yaş ile yaşam tatmini arasındaki korelasyonun sifıra yakın olduğu ve ilişkili olduğu düşünülen diğer değişkenlerin bu sonucu değiştirmedeği kanıtlanmıştır (Yetim, 2001: 152).

Yaş ile yaşam tatmini arasında çok belirgin bir ilişki söz konusu olmamasına rağmen, geniş gruplara uygulanan araştırmalar ortalama yaşam tatmininin en yüksek olduğu yaş düzeyinin 25 yaş altı olduğunu belirlemişlerdir (Kubilay, 2013: 50). 25 yaşın altındaki bireylerde genelde hayat kaygısı, geçim sıkıntısı, iş hayatı ve ekonomik ihtiyaçlar gibi etmenlerin kişinin hayatına çok fazla etkisi yoktur. Yani henüz tam sorumluluk üstlenmemiş gençlerde yaşam tatmininin yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu yaştan sonra yaşam tatmini azalmaya başlar ve orta yaşlara (50-55) kadar azalmaya devam eder (Kubilay.,2013: 50). Ancak yaşlı sınıftaki bireylerin genel mutlulukları göz önüne alındığında yaşam tatminlerinin arttığı görülmektedir. Dolayısıyla yaş değişkeninin yaşam tatminini etkilediği kabul edilebilir.

1.3.1.2. Cinsiyet

Kadınların erkeklere göre daha fazla olumsuz duygulara kapılmalarına rağmen yaşamlarından daha fazla haz duyarlar. 1974'e kadar yapılan araştırmalarda, erkeklerin kadınlardan daha fazla yaşam tatminine sahip oldukları ifade edilirken, 1974'ten sonra yapılan araştırmalar kadınların yaşam tatmininin arttığını ve erkeklerden daha fazla olduğunu göstermektedir (Tait vd., 1989: 5049). Ancak Yetim (2001: 153) “yaşam tatmini açısından cinsiyetler arasındaki farklılaşmanın çok küçük” olduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak yaşam tatmini cinsiyet açısından çok az bir farklılaşma göstermektedir.

1.3.1.3. Stres düzeyi

Bireylerin çevresel koşullardan bağımsız olarak içsel huzursuzluk yaşamaları, hayatlarından endişe duymaları, karamsar olmaları, iş ve iş dışı stres etmenlerine karşı duyarlılık göstermeleri stres düzeyini artırır. Stres bireyin davranışları üzerinde doğrudan olarak gözlenemez. “Kişinin sürekli stres düzeyini tespit etmek için değişik zaman ve koşullarda saptanan anlık kaygı reaksiyonlarının şiddetinden ve sıklığından yararlanılabilir” (Öner, 1977: 12). Bireyin stres düzeyine en çok etkiyi iş hayatı yapmaktadır. Bireyin “iş yaşantısı her ne kadar stres ve tatminsizlik hisleri getirirse de

işsiz kalmasının yaşam tatmininin üzerindeki etkisi çok daha fazladır. (Kubilay, 2013: 51). İşsiz bireyler, işi olan bireylere göre daha az yaşam tatminine sahiptirler (Banks ve Jackson, 1982, 791).

Eğitilmiş bireylerin kendi hayatlarını daha iyi kontrol edebildikleri ve kendilerini daha güvende hissettikleri için yaşadıkları stres düzeyinde azalma olduğu tespit edilmiştir (Kubilay, 2013: 53). Ayrıca bireylerin kişilerarası ilişki becerilerinde yetersiz olması, yalnızlık çekmesi, aile problemleri yaşaması, mesleki yetersizliğinin olması, hayatında genel tatminsizlik yaşaması, fiziksel hastalıklarının olması stres düzeyinde artışa ve dolayısıyla yaşam tatmininde bir düşüşe neden olmaktadır (Bolton, 1986: 473).

1.3.1.4. Sağlık durumu

Sağlık bireyler için yaşamlarını rahat sürdürebilmeleri açısından önemli bir etmendir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) (URL12)'nin tanımına göre sağlık; “sadece hastalık veya sakatlık halinin olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir”. Bireylerin sağlık durumlarında herhangi bir olumsuzluk yaşandığında yaşam tatminlerinde azalma meydana gelir (Çayır, 2013: 17). Yetişkinler ve yaşlılarda olduğu kadar ergenler için de yaşamlarını sağlıklı bir şekilde geçirmek yaşam tatmini adına önemlidir (Tkach ve Lyubomirsky, 2006: 184). Koivumaa vd (2005: 2)'ne göre yaşam tatmini, bireylerin ruh sağlıklarının pozitif yanını temsil etmektedir. Ruhsal sağlıklılık; olgunluk, bireylerin yaşama uyum sağlamaları ve kendilerini öznel açıdan iyi hissetmeleri demektir. Sağlık ve yaşam tatmini arasındaki ilişki hakkında yapılan araştırmalar sonucunda, sağlık durumu iyi olan bireylerin yaşam tatminlerinin iyi olduğu, ancak sağlık durumunda herhangi bir olumsuzluk yaşayan bireylerin yaşam tatmininde azalma olduğu tespit edilmiştir (Perneger vd., 2004, 176).

1.3.1.5. Aile hayatı

Yaşam tatmininin sağlanmasında aile hayatının rolü büyüktür. Evli olmanın, düzenli bir aile sahibi olmanın bireye yaşattığı karşılıklı güven duygusu, denge, istikrar, zor zamanlarda anlayış ve destek, kendisini aileye adama, stresle baş etme sürecinde yardımlaşma, huzurlu olma ve paylaşma duygusu bireyin yaşam tatminine olumlu etki eden etmenlerdir (URL13, 2011, 44). Aile hayatının yaşam tatminine

olumlu etki ettiği bilinmesine rağmen, Yetim (2001: 164) evli olmanın yaşam tatmini üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığını söylemektedir. Genelde “iş ve aile hayatının dengesini kurabilen ve başarılı bir biçimde uzlaşabilen çiftler mutlu bir birlikteliğe, yüksek bir özgüvene sahiptirler ve daha az psikolojik sıkıntıyla karşılaşır. Bu durum bireylerin genel yaşam tatmin seviyelerinin yüksek olduğunun göstergesidir” (Perrone ve Worthington, 2001: 3-9).

1.3.1.6. Yaşam tarzı

Bireyin kulüp, dernek gibi sosyal faaliyetlere katılımı, ailesinin yaşam tarzı, aileden uzak kalması, iş dışı sorumlulukları, akrabalık ilişkileri, toplumsal ve ailesel sorumlulukları yaşam tarzını gösterir ve aynı zamanda bireyin yaşam tatminine etki etmektedir (Polat, 2014: 17). Ayrıca yapılan araştırmalar sonucunda; bireylerin yaşam tarzı olarak her gün spor egzersizleri yapması, bahçeyle ilgilenmesi, ibadet etmesi, yardım işlerinde gönüllü görev alması, sosyal hayata aktif katılım sağlaması yaşam tatmin seviyelerinin daha yüksek olmasını sağlar (Kubilay Özel, 2015: 24). Mevcut araştırma sonuçlarının aksine; bireylerin kendilerini mutlu ve umutlu olduğunu zannettiği bir yaşam tarzı (gece hayatı örneği verilebilir), zamanla bireylerin kendilerini tüketmelerine sebep olabilmekte, dolayısıyla mevcut şartlarından da memnuniyetsizliklerinin artmasına ve yaşam tatminlerinin azalmasına sebep olabilmektedir (Güler, 2015: 74).

1.3.1.7. Kişilik özellikleri

Yaşam tatmini üzerinde yapılan çalışma bulguları, kişilik özelliklerini içeren farklı çalışmaların yapılmasına neden olmuştur. “Bireyin yaşamının anlamı, kişilik özellikleri ve psikolojisi ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye odaklanır” (Taş, 2011: 47). Jaarsma vd. (2007: 248) tarafından yapılan çalışmada yaşam tatmini ile dışadönüklük, uyumluluk, dürüstlük gibi kişisel özellikler arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Kişilik özelliklerinin yaşam tatminine etkisini araştıran birçok çalışma, özellikle içedönük ve dışadönük kişilik özellikler üzerinde durmuştur (Kubilay, 2013: 47). Dışadönük kişilik özelliğine sahip bir bireyin kişilik özelliği ile yaşam tatmini arasında pozitif bir bağ bulunurken, içe dönük kişilik özelliğine sahip olan bireyin kişilik özellikleri ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Garretto, 2000, 18).

Kişilik yapıları gereği pozitif düşünceye sahip kişiler daha kolay mutlu olabildikleri için yaşam tatmin düzeyleri de yüksektir. “Kişilik özellikleri üzerine yapılan bir çalışma, pozitif ve negatif duygular ile yaşam tatmini üzerinde kişilik özelliklerinin durumsal faktörlere göre daha güçlü bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur” (Kubilay, 2013: 47). Diener ve Larsen (1984: 877)’a göre yaşam tatmini ile güçlü bir ilişkisi olduğu düşünülen kişilik özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- İyimserlik
- Öz-saygı
- Dışadönük olma, sosyallik
- Zekâ
- Planlama ve organize etme yeteneği
- Düşük seviyede nevrozizm

Kişilik özellikleri açısından toplumda sosyalleşme sürecini tamamlamış olan, insanlarla sıcak ve iyi ilişkiler kurabilen, sosyal hayata katılım oranı yüksek olan, kendisi, ailesi ve çevresiyle barışık olan bireylerin yaşam tatminlerinin yüksek olacağı açıktır (Polat, 2014: 17). Bununla birlikte, kişilik özellikleri Diener ve Larsen’in yaptığı kişilik özellikleri sıralamanın tersine, hayatından memnun olan kişilere rastlamak da mümkündür (Baştemur, 2006: 88).

2. UYGULAMA

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olma, duygu kullanımı ve duygu düzenlenmesi boyutlarından oluşan duygusal zekâ değişkeninin, yaşam tatminine ve iş performansına olan doğrudan etkilerinin incelenmesidir. Ayrıca duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisinin tespit edilmesidir.

Akademisyenlerin duygusal zekâları ve yaşam tatminleri, iş performans düzeylerini arttırarak daha etkin ve verimli çalışmalarını sağlayacaktır. İş performansı yüksek olan akademisyenler akademik çalışmalara katkı sağlayarak, bilimsel çalışmaların arttırılmasına yardımcı olacaktır.

Duygusal zekâ, duygusal zekânın alt boyutları ve yaşam tatmininin iş performansına doğrudan ya da dolaylı etkisinin olduğu düşünülmektedir. Tüm ilişkiler aranırken yaşam tatmininin aracılık rolünün de göz ardı edilmemiş olması gerekmektedir. Bu gerekçeden yola çıkarak çalışmanın araştırma sorularını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Akademisyenlerin duygusal zekâları iş performanslarını etkiler mi?
- Akademisyenlerin duygusal zekâları yaşam tatminini etkiler mi?
- Akademisyenlerin yaşam tatminleri iş performanslarını etkiler mi?
- Akademisyenlerin duygusal zekâları ile iş performansları arasında yaşam tatminlerinin aracı rolü var mı?
- Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutları iş performanslarını etkiler mi?
- Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutları yaşam tatminlerini etkiler mi?
- Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutları ile iş performansları arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık rolü var mı?

Bu çalışma yukarıda belirtilmiş sorular doğrultusunda gerçekleşecektir.

2.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın önemi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde ve Bayburt Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin duygusal zekâ, duygusal zekânın alt boyutları, yaşam tatmini ve iş performansları arasındaki ilişkileri inceleyerek, bunlar arasında olumlu ilişkiler olduğu varsayımıyla kurulan hipotezleri test etmektir. Ayrıca yapılan araştırmalar duygusal zekâ, duygusal zekânın alt boyutları, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ikili ilişkileri ele almaktadır. Bu çalışma ikili ilişkileri ele almakla birlikte, duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracı etkisini de ele almakta ve değişkenler arasındaki güçlü bağları ortaya koymaktadır.

Son yıllarda yapılan araştırmalarda duygusal zekânın çalışanların iş hayatına olumlu veya olumsuz yönde etkilerinin olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın iş hayatına etki etmesi, yaşam tatmini ve iş performansına da olumlu ya da olumsuz etki edeceğini göstermektedir. Bu varsayımdan yola çıkılarak yapılan bu çalışma ile araştırmanın çalışma hayatı içerisindeki önemini vurgulamak yerinde olacaktır. Çalışmada aracı değişken kullanılarak bulunan sonuçlar, yapılacak akademik çalışmalar için önemli bir yol gösterici olacaktır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Akademisyenlerin çalışma hayatlarında duygusal zekâ, duygusal zekânın alt boyutları, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla, çalışmanın evreni aynı yıl kurulmuş Bayburt Üniversitesi ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde görev yapan toplam 710 Akademisyen olarak oluşturulmuştur. Örnekleme yöntemi olarak seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi seçilerek; demografik soruları, duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı ölçeklerini içeren bir anket akademisyenlere uygulanmıştır. Araştırmanın örnekleme ise, Bayburt ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitelerinde görev yapan toplam 226 akademisyenden oluşmaktadır. Bayburt Üniversitesi'nde anket uygulama tarihi (Mart-Haziran 2016) itibariyle 319 akademisyen bulunmaktadır. Bu akademisyenlerin 113'üne ulaşılabildiği görülmüştür. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde anket uygulama tarihi (Mart-Haziran 2017) itibariyle 396 akademisyen bulunmaktadır ve bunların 113 tanesine ulaşılabildiği görülmüştür. Toplamda

226 anketten elde edilen veriler çalışmaya dahil edilmiştir.

2.4. Araştırmanın Kısıtlayıcıları ve Varsayımları

Yapılan araştırmanın bazı önemli kısıtlayıcıları bulunmaktadır. Öncelikle yapılan literatür taramasında çalışanların duygusal zekâlarını, yaşam tatminlerini ve iş performanslarını etkileyen faktörler çok fazladır. Dolayısıyla bu değişkenlerle ilgili verilerin toplanması güçleşmektedir. Bunun için daha fazla kaynak incelenip, değişkenlerin diğer çalışanlara olan etkileri ile akademisyenlere olan etkilerinin kesin bir çizgi ile ayrılması mümkün olamamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın sadece akademisyenlere yönelik yapılması, çalışmanın bir kısıtlayıcısı olarak kabul edilebilir. Fakat literatürdeki benzer çalışmalar ve teorik bulgulara dayanılarak araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Böyle bir araştırma modelinin en önemli özelliği, önceden belirlenmiş ölçeklere ve araştırma hipotezlerine ihtiyaç duymasındır (Kurtuluş, 1998: 311).

Araştırmanın kısıtlayıcılarından bir diğeri ise, sadece iki üniversitenin akademisyenlerinin çalışma kapsamına alınmasıdır. Benzer çalışmalar farklı şartlarda farklı üniversitelerdeki akademisyenlere uygulandığında, farklı sonuçlar verebilir. Dolayısıyla her ne kadar uygun örneklem olarak iki üniversitedeki akademisyenler seçilmiş olsa da akademisyenlerin çalıştığı birimler ve alanlar farklılık göstermektedir. Ayrıca lokal uygulamaların yapıldığı çalışmalarda kültürel farklılıkların etkisinin olduğu göz önüne alınmalıdır (Çınar, 2013: 122). Araştırmaya dâhil edilen akademisyenlerin ölçeklerdeki sorulara samimi cevaplar verdiği varsayılmaktadır. Çünkü Büyüköztürk (2005:144) yüz yüze görüşme tekniği ile yapılan anket uygulamalarında katılımcılardan daha samimi cevapların alındığını söylemektedir.

2.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansını konu alan bu çalışmada, veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 24 ve AMOS 22 istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın odak noktasını oluşturan, duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansına yönelik sorular için; faktör analizi, güvenilirlik analizi, modelin

işletilmesi için yapısal eşitlik analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve demografik sorular için ise frekans analizi kullanılmıştır.

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Bunlar 13 adet demografik sorudan oluşan kişisel bilgi formu, dört boyutlu ve 16 sorudan oluşan duygusal zekâ ölçeği, tek boyutlu ve beş sorudan oluşan yaşam tatmini ölçeği ve tek boyutlu ve altı sorudan oluşan iş performansı ölçeğidir.

2.5.1. Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formu daha önce akademisyenler ile yapılan çalışmalar esas alınarak ve uzman görüşleri de dikkate alınarak geliştirilmiştir. Geliştirilen formda katılımcıların “yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, akademik unvan, kurumda çalışma süresi, haftalık ders saati, çalışılan akademik birim, aylık gelir, iş değiştirip değiştirmeme isteği ve sosyal hayata katılma derecelerini ölçen sorular bulunmaktadır.

2.5.2. Duygusal zekâ ölçeği

Akademisyenlerin duygusal zekâlarını ölçmek için Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen, ulusal ve uluslararası çalışmalarda kullanılan ve geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış olan “Duygusal Zekâ Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek her bir boyutu dört sorudan oluşan dört boyutlu bir ölçektir. Katılımcıların kendilerine yöneltilen önermeleri beş noktalı likert ölçeği ile (1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) cevaplamaları istenmiştir.

2.5.3. Yaşam tatmini ölçeği

Akademisyenlerin yaşam tatminini ölçmek için Diener vd. tarafından 1985’te geliştirilen beş sorulu ve tek boyutlu “Yaşam Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların kendilerine yöneltilen önermeleri beş noktalı likert ölçeği ile (1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) cevaplamaları istenmiştir.

2.5.4. İş performansı ölçeği

Akademisyenlerin iş performansını ölçmek için Chun-Fang ve Tsung (2012:

185) tarafından yapılmış araştırmada, Ang vd. (2003) ve Kim vd. (2009) tarafından çalışılan ve altı önermeden oluşan “İş Performansı Ölçeği” kullanmıştır. Katılımcıların kendilerine yöneltilen önermeleri beş noktalı likert ölçeği ile (1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) cevaplamaları istenmiştir.

2.6. Önerilen Modeller ve Hipotezler

Çalışanların sadece iş performansına odaklanmayan ve başarının iş performansı dışındaki etkenlerle birlikte meydana geldiğini düşünen işletmeler, çalışanlarının duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansını kendi hedeflerine ulaşmakta bir aracı olarak görmektedir. Bunlar arasındaki ilişkiler bu çalışmada ele alınacaktır. Ayrıca iş performansının yüksek/düşük olduğu bir işletmede performansa etki eden faktörler araştırılarak, çalışma ortamının daha verimli hale getirileceği varsayılmaktadır.

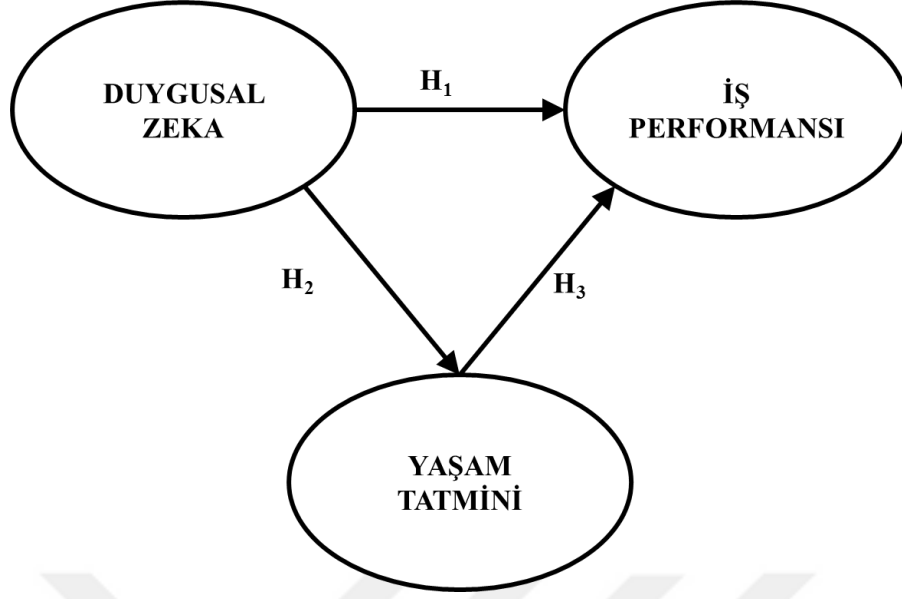
Çalışmada duygusal zekâ (bağımsız gözlenemeyen değişkenler) ve yaşam tatmini (bağımlı gözlenemeyen değişken) arasındaki ilişki, duygusal zekâ (bağımsız gözlenemeyen değişkenler) ve iş performansı (bağımlı gözlenemeyen değişken) arasındaki ilişki ve duygusal zekâ (bağımsız gözlenemeyen değişkenler) ile iş performansı (bağımlı gözlenemeyen değişken) arasındaki ilişkide yaşam tatmininin (aracı bağımlı gözlenemeyen değişken) aracılık etkisinin incelendiği kuramsal modele ait grafik Şekil 2.1 de verilmiştir.

Çalışmada duygusal zekânın alt boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler, duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkileri ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkilerde yaşam tatmininin aracılık etkisinin incelendiği kuramsal modele ait grafik Şekil 2.2 de verilmiştir.

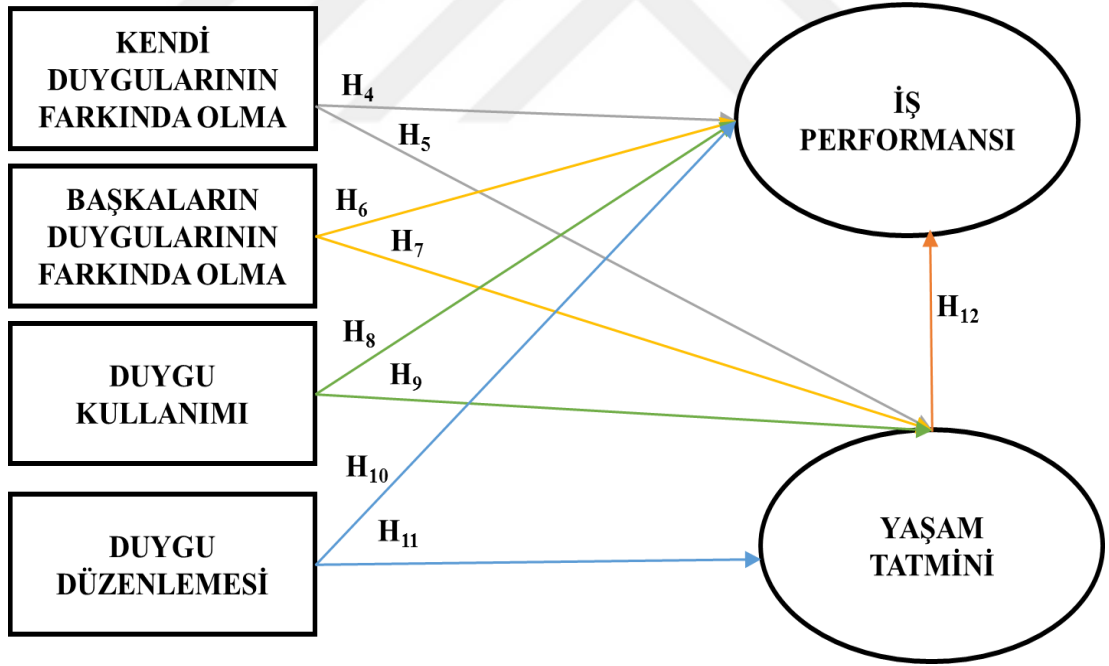
Araştırma da iki model kurulmuştur. Birinci modelde duygusal zekâyı etkileyen tüm boyutlar tek değişken olarak alınmıştır. Duygusal zekânın tamamı ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi ölçülmek istenmiştir. İkinci modelde duygusal zekânın her bir boyutu ayrı ayrı olarak alınmıştır. Duygusal zekânın her bir boyutu ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi ölçülmek istenmiştir.

Duygusal Zekâ, Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin
İncelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde ve Bayburt Üniversitesinde Çalışan
Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama





Şekil 2.1. Araştırma Modeli 1: Duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri gösteren model ve hipotezler



Şekil 2.2 Araştırma modeli 2: Duygusal zekânın alt boyutları, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri gösteren model ve hipotezler

2.6.1. Duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişki

Literatürde duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkiye dair yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. O'Boyle vd. (2011: 806) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki genel ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Asiamah (2017: 25) sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin artırılmasının iş performanslarını artıracak sonucuna ulaşmıştır. Codier vd. (2009: 314) klinik hemşirelerin duygusal zekâları ile iş performansı arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ifade etmiştir. Duygusal zekâ puanlarının yüksek olduğu klinik hemşirelerin daha iyi performans gösterdikleri ve işlerinde daha kalıcı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Hamdan vd.'in. (2017: 12) yaptığı çalışmada da duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı korelasyon olduğu teyit etmiştir. Moon ve Hur (2011: 1087)'in yapmış oldukları çalışmada ise iş performansının duygusal zekâyı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak Gürbüz ve Yüksel (2008: 186) yaptıkları araştırmada, duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Yapılan literatür taraması ışığında duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H1: Akademisyenlerin duygusal zekâları, iş performansını olumlu yönde etkiler.

H4: Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *kendi duygularının farkında olma değişkeni*, iş performansını olumlu yönde etkiler.

H6: Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *başkalarının duygularının farkında olma değişkeni*, iş performansını olumlu yönde etkiler.

H8: Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *duygu kullanımı değişkeni*, iş performansını olumlu yönde etkiler.

H10: Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *duygu düzenlenmesi değişkeni*, iş performansını olumlu yönde etkiler.

2.6.2. Duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasındaki ilişki

Literatürde duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye dair yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Kırtıl (2009: 89) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların duygusal zekâ ve yaşam tatmini düzeyi arasında zayıf ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca yaşam tatmininin duygusal zekânın alt boyutlarıyla da ilişkili olduğu da tespit etmiştir. Ardahan (2012: 29)'ın yapmış olduğu çalışmada; dağcılık, kaya tırmanma, bisiklete binme ve doğa yürüyüşü etkinliklerine katılan bireylerin duygusal zekâ düzeyleri yaşam tatmini düzeylerini olumlu etkilediğini vurgulamaktadır. Kesen vd. (2013: 134)'de öğretmenlerin duygusal zekâları ile yaşam tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu söylemektedir. Yıldız (2016: 468) tarafından yapılmış bir çalışmada, duygusal zekâyla yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kong vd. (2012: 1042) yaptıkları araştırmada Çinli üniversite öğrencilerinin duygusal zekâları ile yaşam tatminleri arasında pozitif ilişkili olduğunu söylemiştir. Bakan ve Güler (2017: 10) öğrencilerin yaşam tatminlerinin oluşmasında, özellikle duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularının farkında olmanın yaşam tatminlerini önemli ölçüde etkilediğini belirtmişlerdir. Landa vd. (2006: 155) akademisyenlerle yaptığı çalışmayla, daha önce yapılan çalışmalarda kuramsal olarak kabul edilen duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu desteklemiştir.

Yapılan literatür taraması ışığında duygusal zekâ ve alt boyutları ile yaşam tatmini arasında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H2: Akademisyenlerin duygusal zekâları, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler.

H5: Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *kendi duygularının farkında olma değişkeni*, yaşam tatmini olumlu yönde etkiler.

H7: Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *başkalarının duygularının farkında olma değişkeni*, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler.

H9: Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *duygu kullanımı değişkeni*, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler.

H11: Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *duygu düzenlenmesi değişkeni*, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler.

2.6.3. Yaşam tatmini ile iş performansı arasındaki ilişki

Literatürde yaşam tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkiye dair yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Kale (2015: 116)'nin çalışmasında çalışanların yaşam tatminleri ile iş performansları arasında pozitif yönde ilişki saptanmıştır. Jones (2006: 34)'un yaptığı çalışma, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu desteklemiştir. İplik vd. (2017: 214)'nin yapmış oldukları çalışmada; yaşam kalitesi algısının, çalışan performansı ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu belirtmiştir.

Yapılan literatür taraması ışığında yaşam tatmini ile iş performansı arasında aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H3: Akademisyenlerin yaşam tatminleri iş performanslarını olumlu yönde etkiler (bz. Model 1).

H12: Akademisyenlerin yaşam tatminleri iş performanslarını olumlu yönde etkiler (bz. Model 2).

2.6.4. Duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki

Law vd. (2007: 64)'nin yapmış olduğu çalışmada, hem duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasında, hem de duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır. Fakat bu çalışmada aracı etki aranmamıştır. Bu çalışmada yaşam tatmininin duygusal zekâ ile iş performansı arasında aracı değişken olarak kullanılmasının hem çalışmanın özgünlüğüne hem de literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan literatür taraması ışığında, duygusal zekâ ve alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkilerde yaşam tatmininin aracılık etkisinin araştırılması için aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H1a= Akademisyenlerin duygusal zekâları ile iş performansları arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır.

H2a= Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *kendi duygularının farkında olma* ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır.

H3a= Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *başkalarının duygularının farkında olma* ile iş performansını arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır.

H4a= Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *duygu kullanımı* ile iş performansını arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır.

H5a= Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan *duygu düzenlenmesi* ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır.

2.7. Araştırma Bulguları

Bu bölümde; akademisyenlere uygulanan anketlerden elde edilen sosyo-demografik bilgilere dayalı frekans analizleri, kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizleri ve kurulan hipotezlerin sınanması yer alacaktır.

2.7.1. Demografik değişkenler ve ölçekler ile ilgili tanımlayıcı istatistikler

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kişisel bilgileri ve çalışma şartları ile ilgili ayırt edici özellikleri Tablo 2.1.'de toplu halde sunulmuştur. Akademisyenlerin %72'si erkek, %27'si kadındır. İki üniversitedeki akademisyenlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında, erkek akademisyenlerin bayan akademisyenlere oranla daha fazla olduğu gözlenmiştir. Akademisyenlik mesleği sınavlar ve bilimsel çalışmaların yoğun olduğu bir süreci ve öğrenci yetiştirmek için ders verme sürecini de kapsar. Dolayısıyla bu meslek aşırı stres altında bulunmak istemeyen hassas yapılı ve duygusal olan bayanların seçmedikleri bir meslektir.

Yaş değişkeni açısından bakıldığında; araştırmaya katılan akademisyenlerin %52 oranı ile 31-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin %31'i

20-30 yaş aralığında olup büyük bir kısmının oldukça genç akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Akademisyenlerin %10'u 41-50 yaş arasında ve %7'si de 51 ve üzeri yaşa sahip oldukları belirlenmiştir. %52 oranıyla 31-40 yaş arasında akademisyenlerin olması, aktif ve dinamik bir şekilde akademik hayata katkı sağlayabileceklerini göstermektedir. Ayrıca %7 oranında 51 yaş ve üzeri akademisyenlerin olması deneyimli akademisyenlerin de azımsanamayacak derecede olduğunu göstermektedir. Akademisyenlerin 31-40 yaş aralığında yoğunlaşmasının nedeni mezuniyet, yüksek lisans, ALES ve yabancı dil gibi kriterleri aşmaları için belli bir sürecin geçmesinin gerekliliğidir. Bu da akademik hayata 30'lu yaşlarda başlayabildiklerinin bir göstergesidir. Ayrıca iki üniversitenin de gelişmekte olduğu düşünülürse sürekli yeni akademisyenler aldığı sonucuna da varılabilir.

Akademisyenlerin medeni durumu açısından bakıldığında; %69'u evli, %30'u bekârdır. Zaten zorlu bir süreç olan akademisyenlik için düzenli bir hayat sürmek isteyen akademisyenlerin çoğunun evli olduğu görülmektedir. Evli olup eşinin çalışıp çalışmadığı sorulduğunda alınan cevaplar; %39 oranında hayır çalışmıyor, %34 oranında evet çalışıyor şeklindedir. Evli akademisyenlerin büyük bir kısmının eşleri çalışmamaktadır. Bunun nedeni olarak akademisyenlerin düzenli bir aile hayatını tercih etmeleri gösterilebilir. Evli akademisyenlerin eşlerinin eğitim durumlarına bakıldığında; %28 oranında üniversite, %15 oranında yüksek lisans, %12 oranında doktora, %11 oranında lise, %4 oranında ilkokul ve %1 oranında ortaokul mezunu oldukları görülmektedir. Bu durum akademisyen eşlerinin genel olarak eğitim düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Fakat evli akademisyenlerin çoğunun eşlerinin çalışmama sebepleri arasında eşlerin ikisi de çalışırsa ikisinin de aile hayatına iş stresini taşıması olağandır. Fakat eşlerden biri çalışmazsa iş stresi dengelenecek ve azalacaktır. Akademisyenlerin çocuk sayılarına bakıldığında; %25'lik oranıyla 1 çocuk sahibi olan akademisyenler çoğunluktadır, ardından %23'lük oranıyla çocuk sahibi olmayanlar, %21'lik oranıyla 2 çocuk sahibi olanlar, %7'lik oranıyla 4 çocuk sahibi olanlar ve %2'lik oranıyla 4'ten fazla çocuk sahibi oldukları gözlenmektedir. Akademisyenlerin çocuk sayılarına bakıldığında aile planlamasına önem verdikleri sonucuna ulaşılabilmektedir.

Ankete katılan akademisyenlerin akademik unvanlarına bakıldığında; %40 oranı ile en çok araştırma görevlisi, %36 ile doktor öğretim üyesi, %13 ile öğretim

görevlisi, %4 ile doçent doktor, %3 ile okutman ve %1 oranı ile profesör doktor ve yine %1 oranı ile uzman akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Akademik unvanların çoğunlukla araştırma görevlisinde yoğunlaşmış olması üniversitelerin akademik çalışmalara daha fazla önem verdiğini ve sürekli gelişime açık olduklarını göstermektedir.

Akademisyenlerin kurumlarında çalışma sürelerine bakıldığında; en yüksek oran olan %36 oranıyla 0-2 yıl arasında şimdiki kurumlarında çalıştıkları, %23 oranında çalışma sürelerini kapsayan iki aralıktan biri 3-4 yıl arası çalışma süresi iken diğeri 6 yıl ve üzeri bir zaman dilimine ait bir çalışma süresi olarak karşımıza çıkmaktadır. En az yüzdeye sahip olan kurum çalışma süresi %19'luk oranı ile 5-6 yıl arasındadır. Akademisyenlerin çalışma sürelerine bakıldığında %36'lık bir oranla 0-2 yıl seçeneğini görmekteyiz. Bu durum için ilk olarak üniversitelerin yeni bölümler açarak büyüdükleri düşüncesiyle işe yeni başlayan akademisyenler olduğu sonucuna ulaşabiliriz. Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin iş sirkülasyonundan da kaynaklandığı sonucuna ulaşabiliriz.

Akademisyenlerin haftalık ders saatlerine bakıldığında; %28'lik oranıyla 10-20 saat arası derse girildiğini, %25'lik oranla derse girilmediğini, %24'lük oranla 21-30 saat derse girildiğini, %17'lik oranla 10 saatten az derse girildiğini ve %7'lik oranla 31 saat ve üzeri saat derse girildiği görülmektedir. Akademisyenlerin %28'lik diliminin 10-20 saat arası derse girmesi kalan zamanını akademik çalışmalara ayırdığının bir göstergesidir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştığı birimlere bakıldığında; en yüksek oranla %79 ile fakültede çalışan akademisyenlerin bulunduğu görülmektedir. Ardından %10 oranında meslek yüksekokulu, %6 oranında rektörlük bünyesinde, %3 oranında yüksekokul ve %1 oranlarında enstitüde çalışan akademisyenlerin araştırmaya katıldığı gözlenmiştir. Akademisyenlerin %79'unun fakültede çalışması fakültelerin diğer birimlerle kıyaslandığında öğretim görevlilerinin yanında yardımcı öğretim görevlilerinin de bulunmasından kaynaklandığı gözlenmektedir.

Akademisyenlerin aylık gelirlerine bakıldığında; %60'lık oranıyla büyük bir çoğunluğunun 4.501 TL- 6.000 TL arası, %20'lik oranıyla 6.001 TL- 7.500 TL arası, %12'lik oranıyla 7.501 TL- 9.000 TL arası, %7'lik oranıyla 3.000 TL- 4.500 TL arası ve

%1'lik oranıyla 9.001 TL- 10.500 TL arası bir aylık gelire sahip oldukları görülmektedir.

Akademisyenlerin işlerini değiştirme isteğine bakıldığında; %88 oranında hayır işimi değiştirmek istemem, %12 oranında ise evet işimi değiştirmek isterim şeklinde cevaplar alınmıştır. Akademisyenlerin işlerinden oldukça memnun oldukları görülmektedir. Bu durum da akademisyenlerin işlerini bilinçli bir şekilde seçtiklerini ve işlerini severek yaptıklarını gösterir.

Akademisyenlerin sosyal hayata katılma derecelerine bakıldığında; %42 oranında normal, %22 oranında çok az, %20 oranında az, %11 oranında yüksek ve %5 oranında çok yüksek derecede sosyal hayata katıldıklarını gösterecek şekilde cevaplar alınmıştır. Sosyal hayata katılma derecesi kişinin kişilik yapısından yaşadığı şehrin sosyal ve kültürel özelliklerine, imkânlarına kadar birçok etkene göre belirlenebilmektedir. Araştırmayı yaptığımız iki üniversitenin de sosyo-kültürel yapısı ve az gelişmiş iller olması sosyal hayata katılma durumunu etkilemektedir.

Tablo 2.1 Demografik Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler		Sayı	(%)
Cinsiyet	Kadın	61	27,0
	Erkek	163	72,1
	Cevap vermeyenler	2	0,9
Toplam		226	100,0
Yaşınız	20-30	70	31,0
	31-40	118	52,2
	41-50	22	9,7
	51 ve üzeri	16	7,1
Toplam		226	100,0
Medeni durum	Evli	156	69,0
	Bekar	68	30,1
	Cevap vermeyenler	2	0,9
Toplam		226	100,0
Evli eş çalışma hali	Evet	77	34,1
	Hayır	89	39,4
	Cevap vermeyenler	60	26,5
Toplam		226	100,0
Eşinizin öğrenim durumu	İlkokul	9	4,0
	Ortaokul	3	1,3
	Lise	24	10,6
	Üniversite	64	28,3
	Yüksek lisans	34	15,0
	Doktora	28	12,4
	Cevap vermeyenler	64	28,3
Toplam		226	100,0
Çocuk sayısı	0	52	23,0
	1	57	25,2
	2	48	21,2

	3	16	7,1
	4 ve daha fazla	4	1,8
	Cevap vermeyenler	49	21,7
Toplam		226	100,0
Akademik unvan	Prof. Dr.	3	1,3
	Doç. Dr.	10	4,4
	Dr. Öğr. Gör.	82	36,3
	Öğr. Gör.	30	13,3
	Okutman	7	3,1
	Araş. Gör.	91	40,3
	Uzman	2	0,9
	Cevap vermeyenler	1	0,4
Toplam		226	100,0
Kurumda çalışma süresi	0-2 yıl	81	35,8
	3-4 yıl	51	22,6
	5-6 yıl	42	16,6
	6 yıl ve üzeri	52	23,0
Toplam		226	100,0
Toplam çalışma süresi	0-2 yıl	15	6,6
	3-4 yıl	17	7,5
	5-6 yıl	13	5,8
	7-9 yıl	33	14,6
	10 yıl ve üzeri	35	15,5
	Cevap vermeyenler	113	50,0
Toplam		226	100,0
Haftalık ders saati	Derse girmiyorum	56	24,8
	10 saatten az	38	16,8
	10-20 saat	63	27,9
	21-30 saat	54	23,9
	31 saat ve üzeri	15	6,6
Toplam		226	100,0
Çalışılan akademik birim	Fakülte	178	78,8
	Enstitü	4	1,8
	Yüksekokul	7	3,1
	Meslek yüksekokul	23	10,2
	Rektörlük bünyesi	14	6,2
Toplam		226	100,0
Aylık gelir	3.000 TL- 4.500 TL	27	11,9
	4.501 TL- 6.000 TL	135	59,7
	6.001 TL- 7.500 TL	46	20,4
	7.501 TL- 9.000 TL	15	6,6
	9.001 TL- 10.500 TL	3	1,3
Toplam		226	100,0
İş değişikliği isteği	Evet	26	11,5
	Hayır	198	87,6
	Cevap vermeyenler	2	0,8
Toplam		226	100,0
Sosyal hayata katılma dereceniz	Çok az	50	22,1
	Az	44	19,5
	Normal	95	42,0
	Yüksek	25	11,1
	Çok yüksek	11	4,9
	Cevap vermeyenler	1	0,4
Toplam		226	100,0

2.7.2. Araştırmanın güvenilirliği

Güvenilirlik “bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir” (Büyüköztürk, 2016: 181). Araştırmalarda güvenilirliği ölçmek için cronbach alfa kat sayısı kullanılmaktadır. Cronbach's α , “bir ölçeğin güvenilirliğini tahmin etmek için sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılmaktadır”. (Sun vd., 2007: 71). Güvenilirlik analizi, uygulanan anketin içeriğinin birbiriyle tutarlı olup olmadığını sonucunu verir. Elde edilen sonuçlar farklı şekillerde yorumlanmıştır. Yorumlamada en çok kullanılan sınıflama Tablo 2.2 'de sunulmuştur.

Tablo 2.2 Güvenilirlik kat sayısı aralık değerleri. (Güriş ve Astar, 2015: 283)

Güvenilirlik katsayısı (Cronbach alfa)	Yorum
$\geq 0,9$	Çok iyi
$0,7 \leq \alpha < 0,9$	İyi derecede
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Kabul edilebilir
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Düşük güvenilir
$\alpha < 0,5$	Güvenilir değil

Araştırmada kullanılan anketin ölçeklerine güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ankette kullanılan ölçeklerin cronbach alfa değerleri 0,756 ile 0,881 değerleri arasında farklılık göstermektedir. Ölçeklerin ayrı ayrı güvenilirliğine bakıldığında, duygusal zekâ için $\alpha = 0,875$, duygusal zekânın alt boyutlarının α değerleri ise; kendi duygularının farkında olma 0,881; başkalarının duygularının farkında olma 0,854; duygu kullanımı 0,756 ve duygu düzenlemesi 0,859'dır. Yaşam tatmininin $\alpha = 0,857$ ve iş performansı $\alpha = 0,868$ hesaplanmıştır. Ölçeklerin sahip oldukları alfa değerleri ($0,7 \leq \alpha < 0,9$) sınırlarında olup, yapılan araştırma için kullanılan ölçeklerin iyi derecede güvenilir oldukları saptanmıştır.

Tablo 2.3 Ölçeklerin güvenilirlik kat sayıları

Ölçekler (Scales)	Cronbach's alpha	Önerme sayısı (N of items)
Duygusal zekâ	0,875	16
Kendi duygularının farkında olma	0,881	4
Başkalarının duygularının farkında olma	0,854	4
Duygu kullanımı	0,756	4

Duygu düzenlemesi	0,859	4
İş performansı	0,868	6
Yaşam tatmini	0,857	5
Toplam	0,911	27

Ölçeklerin toplam güvenilirliğine bakıldığında $\alpha = 0,911$ değeri görülmektedir. Bu değer $\alpha \geq 0,9$ olduğu için, kullanılan ölçeklerin tamamının çok iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

2.7.3. Faktör analizi sonuçları

Faktör analizi, “birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek, az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir” (Büyüköztürk, 2016: 133). Başka bir tanımla faktör analizi; “çok sayıdaki değişkeni, belirli sayıda gruplara ayırarak, her bir grubun içindeki değişkenler arasındaki ilişkiyi maksimum, gruplar arasındaki ilişkiyi ise minimum yaparak, grupları yeni değişkenlere dönüştüren bir analiz türüdür” (Karagöz, 2016: 877). Çokluk vd. (2012: 177)’ne göre ise faktör analizi; “ölçme aracının faktör yapısını ortaya koymak ya da daha önceden bilinen faktör yapısını doğrulamak amacıyla uygulanır”. Faktör analizinde bir ölçekte bulunan maddelerin faktör varyanslarının 1,00’a yakın ya da 0,66’nın üzerinde olması gerekir (Büyüköztürk, 2016:135).

Kullanılan veri setlerinin faktör analizine uygun olup olmadığını ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik (Bartlett’s Test of Sphericity) testleri yapılmıştır. KMO testi “örneklem yeterliliğini ölçer ve örneklem büyüklüğü ile ilgilendir” (Karagöz, 2016: 879). Mevcut veri setinin örneklem yeterliliğinin ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığına karar vermek için KMO testi önemli bir ölçüttür. Ölçeklerin faktör analizine uygun olması için test değerinin 0,50’den büyük olması gerekmektedir. KMO değerinin 0,50’den küçük olması durumunda faktör analizi yapılması söz konusu olamaz (Karagöz, 2016: 879).

Kaiser’in yapmış olduğu KMO istatistiklerinin yorumuna göre; KMO değerinin 0,90 ve üzeri çıkmış olması örneklem büyüklüğünün mükemmel düzeyde olduğunu, 0,80-0,89 değerleri arasında olması örneklem büyüklüğünün iyi düzeyde

olduğunu, 0,70-0,79 değerleri arasında olması örneklem büyüklüğünün orta düzeyde olduğunu, 0,60-0,69 değerleri arasında olması örneklem büyüklüğünün kabul edilebilir düzeyde olduğunu, 0,50-0,59 değerleri arasında olması örneklem büyüklüğünün çok kötü düzeyde olduğunu ve 0,50'nin altında bir değerde olması ise örneklem büyüklüğünün faktör analizi için kabul edilemez olduğunu gösterir.

Tablo 2. 4 KMO Değerleri ve Yorumları. (Kaiser, 1974, aktaran Hutcheson ve Sofroniu, 1999: 225)

KMO Değerleri	Yorum
0,90 ve üzeri	Mükemmel
0,80 - 0,89	İyi düzeyde
0,70 - 0,79	Orta düzeyde
0,60 - 0,69	Kabul edilebilir
0,50 - 0,59	Çok kötü
0,50'nin altı	Kabul edilemez

Bartlett testi, “verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediklerini belirlemeye çalışmaktadır” (Seçer, 2015: 158). Yani verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını gösteren bir ölçüttür. Bu ölçütte Gürüş ve Astar’a (2015: 416) göre $p < 0,05$ ise veriler çoklu normal ana kütlede geldiği ve veri setine faktör analizinin uygulanabileceği kabul edilir. $P > 0,05$ ise veri setine faktör analizi uygulanamaz.

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi ve Bayburt Üniversitesi’nde yürütülen çalışma ile ilgili modelde kullanılan ölçeklerden duygusal zekâ ölçeği dört alt boyuta sahiptir. Yaşam tatmini ve iş performansı ölçekleri ise tek boyutludur. Ölçeklere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik (Bartlett’s Test of Sphericity) testleri uygulanmıştır. Tablo 2.5’e göre; duygusal zekâ ölçeğinin KMO değeri 0,837 olup Hutcheson ve Sofroniu (1999)’nin yorumuna göre iyi derece örnekleme sahiptir. Bu ölçeğin alt boyutları için hesaplanan KMO değerleri ise; kendi duygularının farkında olma boyutunun KMO değeri 0,820 olup iyi derecede; başkalarının duygularının farkında olma boyutu için KMO değeri 0,807 olup iyi derece, duygu kullanımı boyutu için KMO değeri 0,677 olup kabul edilebilir derecede ve duygu

düzenlemesi boyutu için 0,788 olup orta derece örnekleme sahiptir. Yaşam tatmini ölçeğinin KMO değeri 0,856 ve iş performansı ölçeğinin KMO değeri 0,822 olup iyi derecede örnekleme sahip oldukları tespit edilmiştir. Yine Tablo 2.5'te görüldüğü gibi bu çalışmada kullanılan ölçeklerin her biri için yapılan Barlett küresellik testinin sonucunu ifade eden p değerlerinin 0,00 olması verilerin normal dağılıma sahip olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla KMO ve Bartlett testi sonuçları doğrultusunda ölçeklerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmektedir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin mevcut boyutlarının aynı dağılıma sahip olup olmadıklarını ölçmek amacıyla tüm ölçeklere ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. “Analiz sonucunda elde edilen varyans oranları ne kadar büyükse faktör yapısı da o kadar güçlü olur” (Karagöz, 2016: 880), “tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülürken, çok faktörlü ölçeklerde ise açıklanan varyansın daha fazla olması beklenir” (Büyüköztürk, 2016: 135). Tüm ölçeklerin ve alt boyutların açıklanan varyansları %30'un üzerindedir ve bu değerler ölçekleri iyi derecede açıklamaktadırlar. Faktör analizinde, “yük değerlerinin 0,40 ve daha yüksek olması iyi bir ölçü olarak kabul edilmektedir” (Güriş ve Astar, 2015: 422). Kullanılan ölçeklerde mevcut önermelerin tamamının faktör yükleri 0,70'in üzerinde olması ölçütlerin iyi ölçüt olduğunu göstermektedir.

Duygusal zekâ ölçeğinin açıklanan toplam varyansı 69,470'tir. Yani doğrulanan 16 önermeli ve dört boyutlu yapı duygusal %69 oranında açıklamaktadır. Duygusal zekânın kendi duygularının farkında olma boyutunun varyansı 74,195 olup boyutun içerdiği önermeler bulunduğu boyutu %74 oranında açıklamaktadır. Duygusal zekânın başkalarının duygularının farkında olma boyutunun varyansı 69,513 olup boyutun içerdiği önermeler bulunduğu boyutu %70 oranında açıklamaktadır. Duygusal zekânın duygu kullanımı boyutunun varyansı 58,402 olup boyutun içerdiği önermeler bulunduğu boyutuun %58 oranında açıklamaktadır. Duygusal zekânın duygu düzenlemesi boyutunun varyansı 71,476 olup boyutun içerdiği önermeler bulunduğu boyutu %71 oranında açıklamaktadır. Kendi duygularının farkında olma boyutunun faktör yüklerine bakıldığında; “hissettiğim duyguların, sebebinin farkındayım” önermesinin faktör yükü %84, “duygularımı anlama konusunda iyiyim” önermesinin faktör yükü %90, “gerçekten ne hissettiğimi anlarım” önermesinin faktör yükü %90 ve “mutlu olup olmadığımı daima bilirim”

önermesinin faktör yükü %80'dir. Duygusal zekânın ikinci boyutu olan başkasının duygularının farkında olma boyutunun faktör yüklerine bakıldığında; “arkadaşımın duygularını, onların davranışlarından anlarım” önermesinin faktör yükü %87, “başkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim” önermesinin faktör yükü %88, “başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım” önermesinin faktör yükü %71 ve “etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim” önermesinin faktör yükü %87'dir. Duygusal zekânın üçüncü boyutu olan duygu kullanımı boyutunun faktör yüklerine bakıldığında; “daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım” faktör yükü %65, “kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim” önermesinin faktör yükü %73, “kendini motive edebilen bir kişiyim” önermesinin faktör yükü %84 ve “en iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm” önermesinin faktör yükü %82'dir. Duygusal zekânın dördüncü ve son boyutu olan duygu düzenlemesi boyutunun faktör yüklerine bakıldığında; “öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları rasyonel bir şekilde ele alırım” önermesinin faktör yükü %83, “duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim” önermesinin faktör yükü %91, “çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim” önermesinin faktör yükü %73 ve “duygularımı kontrol etmede de iyiyim” önermesinin faktör yükü %89'dur.

İş performansı ölçeği altı önermesi ve tek faktörde toplam açıklanan varyansı 61,043'tür. Tek faktörde toplanan önermeler iş performansı ölçeği %61 oranında açıklamaktadır. İş performansı ölçeğinin faktör yüklerine bakıldığında; “sorumlu olduğum işleri yerine getiririm” önermesi faktör yükü %75, “üniversitenin performans standartlarını ve beklentilerini karşılarım” önermesinin faktör yükü %81, “performans düzeyim tatmin edicidir” önermesinin faktör yükü %87, “verimli bir şekilde çalışmaktayım” önermesinin faktör yükü %80, “benimle aynı işi gerçekleştiren diğer çalışanlardan daha iyi performans gösteririm” önermesinin faktör yükü %67 ve “yaptığım işleri en iyi şekilde sonuçlandırırım” önermesinin faktör yükü %79'dur.

Yaşam tatmini ölçeğinin beş önermesi ve tek faktörde toplam açıklanan varyansı 64,767'dir. Tek faktörde toplanan önermeler yaşam tatminini %65 oranında açıklamaktadır. Yaşam tatmini ölçeğinin faktör yüklerine bakıldığında; “pek çok açıdan ideale yakın bir yaşamım var” önermesinin faktör yükü %80, “yaşam

koşullarım mükemmeldir” önermesinin faktör yükü %83, “tatmin edici bir yaşamım var” önermesinin faktör yükü %86, “şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim” önermesinin faktör yükü %78 ve “hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hayatımdaki her şeyin aynı olmasını isterdim” önermesinin faktör yükü %74’tür.

Tablo 2.5 Modelde Kullanılan Değişkenlerin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör İsimleri ve İfadeler		Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	KMO	Bartlett	P
DUYGUSAL ZEKA			69,470	0,837	1930,776	0,000
Kendi Duygularının Farkında Olma			74,195	0,820	507,834	0,000
DZ1	Hissettiğim duyguların, sebebinin farkındayım.	0,840				
DZ2	Duygularımı anlama konusunda iyiyim.	0,895				
DZ3	Gerçekten ne hissettiğimi anlarım.	0,903				
DZ4	Mutlu olup olmadığımı daima bilirim.	0,803				
Başkalarının Duygularının Farkında Olma			69,513	0,807	411,460	0,000
DZ5	Arkadaşımın duygularını, onların davranışlarından anlarım.	0,867				
DZ6	Başkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim.	0,876				
DZ7	Başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım.	0,714				
DZ8	Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim.	0,868				
Duygu Kullanımı			58,402	0,677	251,674	0,000
DZ9	Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım.	0,646				
DZ10	Kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim.	0,734				
DZ11	Kendini motive edebilen bir kişiyim.	0,842				
DZ12	En iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm.	0,819				
Duygu Düzenlemesi			71,476	0,788	482,383	0,000

DZ13	Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları rasyonel bir şekilde ele alırım.	0,830
DZ14	Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim.	0,914
DZ15	Çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim.	0,731
DZ16	Duygularımı kontrol etmede de iyiyim.	0,894

İŞ PERFORMANSI		61,043	0,822	656,657	0,000
-----------------------	--	---------------	--------------	----------------	--------------

İP1	Sorumlu olduğum işleri yerine getiririm.	0,748
İP2	Üniversitenin performans standartlarını ve beklentilerini karşılarım.	0,807
İP3	Performans düzeyim tatmin edicidir.	0,865
İP4	Verimli bir şekilde çalışmaktayım.	0,798
İP5	Benimle aynı işi gerçekleştiren diğer çalışanlardan daha iyi performans gösteririm.	0,666
İP6	Yaptığım işleri en iyi şekilde sonuçlandırırım.	0,789

YAŞAM TATMİNİ		64,767	0,856	494,816	0,000
----------------------	--	---------------	--------------	----------------	--------------

YT1	Pek çok açıdan ideale yakın bir yaşamım var.	0,801
YT2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	0,834
YT3	Tatmin edici bir yaşamım var.	0,862
YT4	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0,781
YT5	Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hayatımdaki her şeyin aynı olmasını isterdim.	0,740

2.7.4. Araştırma hipotezlerinin testi ve yapısal eşitlik modeli uygulaması

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM); belirli bir teoriye dayalı olarak, “gözlenebilen ve gizli değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini bir model olarak tanımlayan çok değişkenli bir yöntemdir ve kullanılan temel istatistik kovaryanstır” (Karagöz, 2016: 951). Raykov ve Marcoulides (2006)’e göre ise YEM sosyal bilimlerde, davranış bilimlerinde ve eğitim bilimlerinde çok kullanılan istatistiksel

yöntem olmasının yanı sıra biyologlar, ekonomistler, pazarlamacılar ve tıp araştırmacıları tarafından da son zamanlarda en çok tercih edilen istatistiksel bir yöntemdir. Yapısal eşitlik modellemesi, önerilen modelin doğrulanmasını sağlar. Ayrıca çok değişkenli modellerin oluşturulmasına, oluşturulan modellerin tahmin edilmesine ve test edilmesine yardımcı olur. Yapısal eşitlik modellemesiyle değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkiler ölçülebilmektedir.

Yapısal eşitlik modellemesi birden çok bağımlı değişkeni aynı anda modelleme becerisine sahiptir. Diğer çok değişkenli istatistik analizlerinden farklı olarak YEM, önerilen modelin genel uygunluğunu, değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkilerini, karmaşık ve spesifik hipotezleri test edebilmeyi ve çoklu gruplar arasındaki parametrelerin değişmezliğini sorgular. Bu metot hem modeli kuran araştırmacıların katkısını hem de analitik yaklaşımları birleştirme avantajına sahiptir (Wang ve Wang, 2012).

YEM doğrulayıcı faktör analizini, regresyon analizini ve değişkenler arasındaki ilişkileri görsel olarak sunmaya yarayan path diyagramlarını içerir. Path diyagramları, “araştırmacıların oluşturdukları modeli doğrudan ve dolaylı bir şekilde formüle etmelerine izin verdiği için, yapısal eşitlik modellemesinin temelini oluşturur” (Wang ve Wang, 2012). Yani değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında fikirlerini açıklayabilmeleri için araştırmacılara kılavuzluk yapar.

Uyum iyiliği indeks değerleri 0 ile 1 arasında olmalıdır ve bire yakın değerler daha iyi uyum gösterir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003: 40-48; Arbuckle 2013; Joreskog and Sorbom, 1985: 54-57 ve Byrne, 1998). Bununla birlikte Marsh vd. (2004: 325), model uyumunun değerlendirilmesi konusunda, bazı pratik önerilerde bulunmuştur. Örneğin, “örneklem hacmi 50’nin üzerindeyse χ^2 uyum istatistiği yerine χ^2 / sd değerlendirilmeli ve CFI 0,95’in üzerinde değilse çok eleştirel olunmamalıdır” (Iacobucci D., 2010: 3) şeklinde açıklamalar bulunmaktadır.

Yapısal eşitlik modellemesinde genel olarak kullanılan uyum indeksleri ve yorumları Tablo 2.6’da sunulmuştur.

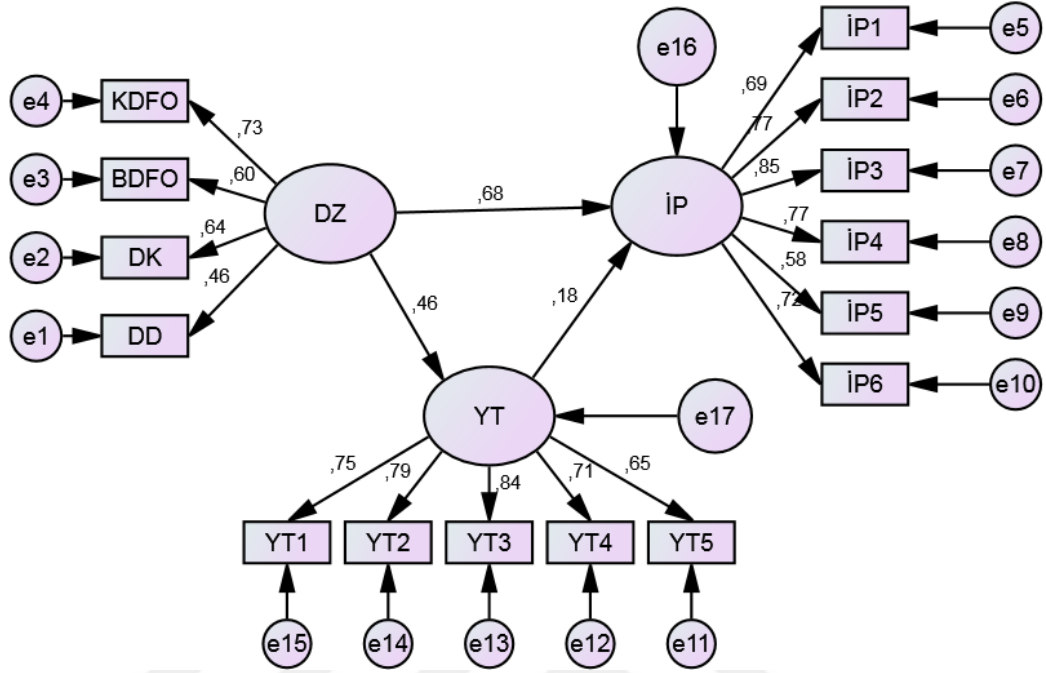
Tablo 2.6. Yapısal Eşitlik Modellemesinde Uyum İndeksleri

Uyum testi	İyi uyum	Kabuledilebilir uyum
χ^2 (Chi-Square; Ki-Kare)	$0 < \chi^2 < 3df$	$3df < \chi^2 < 5df$
χ^2/Df (Degree of Freedom; Serbestlik Derecesi)	$0 < \chi^2/df < 3$	$3 < \chi^2/df < 5$
GFI (Goodness-of Fit İndex; İyilik Uyum İndeksi)	$0,90 < GFI < 1,00$	$0,85 < GFI < 0,89$
AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit İndex; Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)	$0,90 < AGFI < 1,00$	$0,85 < AGFI < 0,90$
CFI (Comparative Fit İndex; Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	$0,97 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,97$
RMSEA (The Root Mean Square Error; Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,10$
NFI (Normed Fit İndex; Normallaştırılmış Uyum İndeksi)	$0,95 < NFI < 1,00$	$0,90 < NFI < 0,95$
TLI (Tucker Lewis İndex; Tucker Lewis İndeksi)	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$

Standart uyum ölçütleri (Schermelleh-Engel vd., 2003: 31, Yılmaz ve Çelik, 2009: 5, Baldemir ve Bozkurt, 2013: 35).

Yapısal eşitlik modellemesinde, uyum indekslerinin yeterli uyumu göstermemesi durumunda modelin daha iyi uyum sağlaması için öneri sunan modifikasyon indekslerine (M.I) bakılır. “Modifikasyonlar hata terimleri temelinde oluşur ve modelde orijinal olarak öngörülemeyen, ancak ilgili düzenlemelerin yapılmasıyla modele kazandırılacak Ki-kare miktarındaki artışı gösterir ve gözlenen ve gizil değişkenler arasında önerilen yeni bağlantıları (kovaryans) kapsar” (Meydan ve Şeşen, 2011: 38).

2.7.4.1. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi



Şekil 2.3. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin modeli

Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasında varsayılan ilişkisinin uyum indeksleri Tablo 2.7’de gösterilmektedir. Oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri; $\chi^2 / df = 2,149$ olup $0 < \chi^2/df < 3$ arasında olduğundan, iyi uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. GFI değeri 0,900 olup $0,90 < GFI < 1,00$ aralığında olduğundan iyi uyuma sahiptir. AGFI değeri 0,863 olup $0,85 < AGFI < 0,90$ aralığında olduğundan kabul edilebilir uyuma sahiptir. CFI değeri 0,932 olup $0,90 < CFI < 0,97$ aralığında olduğundan kabul edilebilir uyuma sahiptir. RMSEA değeri 0,071 olup $0,05 < RMSEA < 0,10$ aralığında olduğundan kabul edilebilir uyuma sahiptir. TLI değeri 0,918 olup $0,90 < TLI < 0,95$ aralığında olduğundan kabul edilebilir uyuma sahiptir. NFI değeri ise 0,882 olup kabul edilebilir değerler arasında yer almamaktadır. “Analizlerde hangi uyum indekslerinin değerlendirileceğine dair kesinlik yoktur” (Karagöz, 2016: 975) ve genelde, χ^2 / DF , CFI, GFI ve RMSEA indeks değerleri uygunsa model kabul edilmektedir. Oluşturulan modelde sadece NFI değeri kabul edilebilir değerler arasında

olmamasına rağmen, hesaplanan diğer indekslerin değerleri önerilen modelin (model 1) yapısal olarak kabul edilebileceğini desteklemektedir.

Tablo 2.7. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin uyum indeksleri

χ^2	χ^2/DF	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	NFI	TLI	KABUL /RED
186,992	2,149	0,900	0,863	0,932	0,071	0,882	0,918	KABUL

Tablo 2.8’de verilen hipotezlerin test sonuçları incelendiğinde; duygusal zekâ iş performansı ilişkisinde p değeri 0,000 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekâ değişkeninin iş performansını ($\beta=0,68$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâları iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H1 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Duygusal zekâ yaşam tatmini ilişkisinde p değeri 0,000 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekâ değişkeninin yaşam tatminini ($\beta=0,46$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâları yaşam tatminlerini olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H2 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Yaşam tatmini iş performansı ilişkisinde p değeri 0,021 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yaşam tatmini değişkeninin iş performansını ($\beta=0,18$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin yaşam tatminleri iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H3 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Tablo 2.8. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki hipotezlerin test sonuçları

Hipotezler	<i>Katsayı (β)</i>	<i>Standart Hata</i>	<i>t -Değeri</i>	<i>p (Sig.) Değeri</i>	<i>Sonuç</i>
DZ → İP (H1)	0,68	0,192	4,313	0,000	KABUL

DZ	→	YT (H2)	0,46	0,162	5,021	0,000	KABUL
YT	→	İP (H3)	0,18	0,051	2,311	0,021	KABUL

Duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkilerde yaşam tatmini aracı değişkeninin etki gücünü gösteren f-square değeri (bağımsız değişken ve aracı değişkenin toplam r-square değerinden bağımsız değişken r-square değerinin çıkarılıp, 1 eksi bağımlı değişken ve aracı değişkenin toplam r-square değerine bölünmesinden elde edilen sonuçtur) (Gaskin, 2012) ve anlamlılığını gösteren p değeri baz alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkiye yaşam tatmini değişkeninin aracı değişken olarak dâhil edilmesiyle iş performansı üzerindeki etkinin arttığı Tablo 2.9’de görülmektedir. Duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkiyi temsil eden standartlaştırılmış doğrudan etkinin $\beta = 0,68$ olduğu Tablo 2.8’de tespit edilmişti. Fakat yaşam tatmininin aracı değişken olarak kullanılmasıyla, söz konusu değişkenler arasındaki etkinin %22 oranında arttığı görülmektedir ($\beta=0,22$). $P < 0,05$ olduğu için yaşam tatmininin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aracı değişkenin modele yaptığı etkinin gücünü ifade eden f-square değeri ise 0,0681 olarak hesaplanmış ve bu etkinin küçük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($0,02 < f\text{-square} < 0,15$). $P < 0,05$ anlamlı olması ve değişkenin etki gücünün küçük ve kabul edilir düzeyde olması “Akademisyenlerin duygusal zekâları ile iş performansları arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır” hipotezini desteklemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H1a hipotezi kabul edilmiştir.

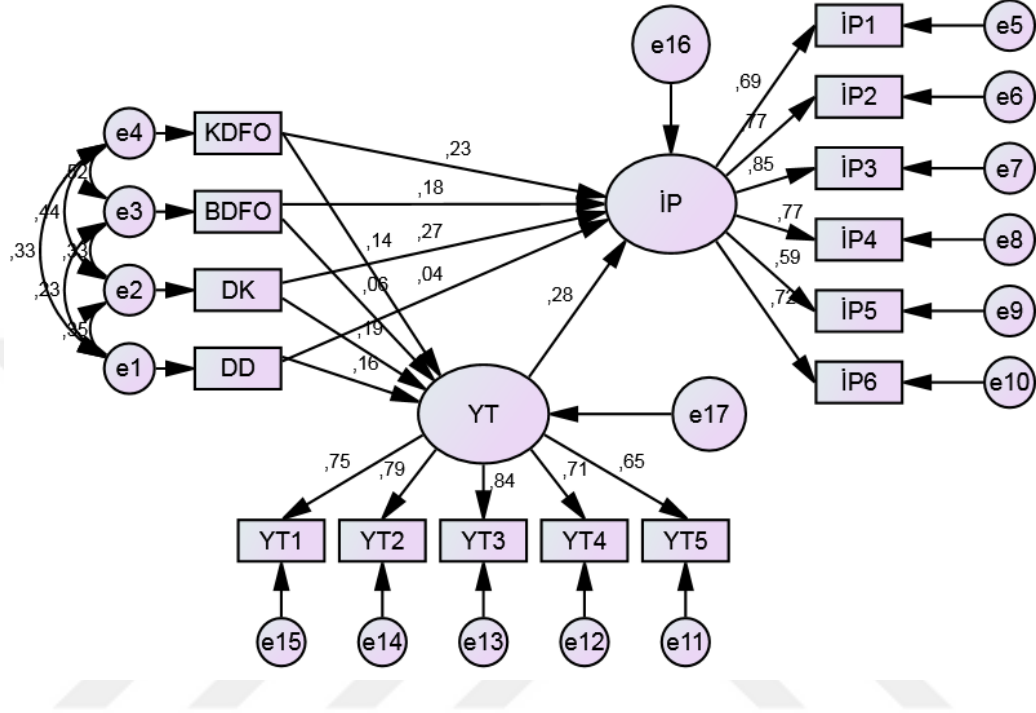
Tablo 2.9. Duygusal zekâ ile iş performansı ilişkisinde yaşam tatmini aracılık (Mediative) Testinin Sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	Katsayı (β)	Std Hata	t	P*	f-square**	Aracı Etki Gücü	Sonuç
DZ	YT	İP	0,22	0,044	3,902	0,000	0,0681	Küçük	Anlamlı

* $p < 0,05$

** f-square = 0: İlişki yok; $0,02 \leq$ Küçük $\leq 0,15$; \leq Orta $\leq 0,35$; $\leq 0,35$ Büyük (Gaskin, 2012: aktaran Sözbilir ve Yeşil, 2015, 32)

2.7.4.2. Duygusal zekânı alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi



Şekil 2.4. Duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin modeli

Duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasında varsayılan ilişkisinin uyum indeksleri Tablo 2.10'da gösterilmektedir. Oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri; χ^2 / df değeri 2,180 olup $0 < \chi^2/df < 3$ arasında olduğundan, iyi uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. GFI değeri 0,907 olup $0,90 < GFI < 1,00$ arasında olduğundan iyi uyum değerlerine sahiptir. AGFI değeri 0,859 ve $0,85 < AGFI < 0,90$ arasında olduğundan kabul edilebilir uyum değerlerine sahiptir. CFI değeri 0,937 olup $0,90 < CFI < 0,97$ arasında olduğundan kabul edilebilir uyum değerlerine sahiptir RMSEA değeri 0,072 olup $0,05 < RMSEA < 0,10$ arasında olduğundan kabul edilebilir uyum değerlerine sahiptir. TLI değeri 0,916 olup $0,90 < TLI < 0,95$ arasında kabul edilebilir uyum değerlerine sahiptir. NFI değeri 0,891 olup kabul edilebilir değerler arasında yer almamaktadır. Oluşturulan modelde sadece NFI değeri kabul edilebilir değerler arasında olmamasına rağmen,

hesaplanan diğer indekslerin değerleri önerilen modelin (model 2) yapısal olarak kabul edilebileceğini desteklemektedir.

Tablo 2.10. Duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin uyum indeksleri

χ^2	χ^2/DF	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	NFI	TLI	KABUL /RED
172,240	2,180	0,907	0,859	0,937	0,072	0,891	0,916	KABUL

Tablo 2.11’da verilen hipotezlerin test sonuçları incelendiğinde; duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma ve iş performansı ilişkisinde p değeri 0,001 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu kendi duygularının farkında olma değişkeninin iş performansını ($\beta=0,23$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma, iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H4 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma ve yaşam tatmini ilişkisinde p değeri 0,087 ve $p > 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu kendi duygularının farkında olma değişkeninin yaşam tatminini ($\beta=0,14$; $p>0,05$) etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H5 hipotezi **reddedilmiştir**.

Duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma ve iş performansı ilişkisinde p değeri 0,006 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma değişkeninin iş performansını ($\beta=0,18$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma, iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H6 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma ve yaşam tatmini ilişkisinde p değeri 0,476 ve $p > 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu kendi duygularının farkında olma değişkeninin yaşam tatminini ($\beta=0,06$; $p>0,05$) etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H7 hipotezi **reddedilmiştir**.

Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımı ve iş performansı ilişkisinde p değeri 0,000 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımı değişkeninin iş performansını ($\beta=0,27$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan duygu kullanımı, iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H8 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımı ve yaşam tatmini ilişkisinde p değeri 0,013 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımı değişkeninin yaşam tatminini ($\beta=0,19$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan duygu kullanımı, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H9 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi ve iş performansı ilişkisinde p değeri 0,520 ve $p > 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi değişkeninin iş performansını ($\beta=0,04$; $p>0,05$) etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan duygu düzenlemesi, iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H10 hipotezi **reddedilmiştir**.

Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi ve yaşam tatmini ilişkisinde p değeri 0,025 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel

açından anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi değişkeninin yaşam tatminini ($\beta=0,16$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan duygu düzenlemesi, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H11 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Yaşam tatmini iş performansı ilişkisinde p değeri 0,000 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yaşam tatmini değişkeninin iş performansını ($\beta=0,28$; $p<0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin yaşam tatminleri iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H12 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Tablo 2.11. Duygusal zekânın alt boyutları, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin araştırma hipotezleri test sonuçları

Hipotezler	Katsayı (β)	Standart Hata	t-Değeri	p (Sig.) Değeri	Sonuç
KDFO → İP (H4)	0,23	0,050	3,206	0,001	KABUL
KDFO → YT (H5)	0,14	0,088	1,710	0,087	RED
BDFO → İP (H6)	0,18	0,042	2,727	0,006	KABUL
BDFO → YT (H7)	0,06	0,076	0,712	0,476	RED
DK → İP (H8)	0,27	0,048	4,060	0,000	KABUL
DK → YT (H9)	0,19	0,083	2,475	0,013	KABUL
DD → İP (H10)	0,04	0,033	0,643	0,520	RED
DD → YT (H11)	0,16	0,061	2,240	0,025	KABUL
YT → İP (H12)	0,28	0,048	3,886	0,000	KABUL

Duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkilerde yaşam tatminini aracı değişkeninin etki gücünü gösteren f-square ve anlamlılığını gösteren p değeri baz alınmıştır. Duygusal zekânı alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkiye yaşam tatmini değişkeninin aracı değişken olarak dâhil edilmesiyle iş performansı üzerindeki etkinin arttığı Tablo 2.12’de görülmektedir. Duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma ile iş performansı arasındaki ilişkiyi temsil eden standartlaştırılmış doğrudan etkinin $\beta=0,23$ olduğu Tablo 2.11’de tespit edilmişti. Fakat yaşam tatmininin aracı değişken olarak kullanılmasıyla, söz konusu değişkenler arasındaki etkinin %29 oranında arttığı

görülmektedir ($\beta=0,29$). $P < 0,05$ olduğu için yaşam tatmininin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aracı değişkenin modele yaptığı etkinin gücünü ifade eden f-square değeri ise 0,1151 olarak hesaplanmış ve bu etkinin küçük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($0,02 < f\text{-square} < 0,15$). $P < 0,05$ anlamlı olması ve değişkenin etki gücünün küçük ve kabul edilir düzeyde olması “Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır” hipotezini desteklemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H2a hipotezi kabul edilmiştir.

Duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma ile iş performansı arasındaki ilişkiyi temsil eden standartlaştırılmış doğrudan etkinin $\beta=0,18$ olduğu Tablo 2.11’da tespit edilmişti. Fakat yaşam tatmininin aracı değişken olarak kullanılmasıyla, söz konusu değişkenler arasındaki etkinin %33 oranında arttığı görülmektedir ($\beta=0,33$). $P < 0,05$ olduğu için yaşam tatmininin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aracı değişkenin modele yaptığı etkinin gücünü ifade eden f-square değeri ise 0,1491 olarak hesaplanmış ve bu etkinin küçük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($0,02 < f\text{-square} < 0,15$). $P < 0,05$ anlamlı olması ve değişkenin etki gücünün küçük ve kabul edilir düzeyde olması “Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma ile iş performansını arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır” hipotezini desteklemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H3a hipotezi **kabul** edilmiştir.

Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi temsil eden standartlaştırılmış doğrudan etkinin $\beta=0,27$ olduğu Tablo 2.11’da tespit edilmişti. Fakat yaşam tatmininin aracı değişken olarak kullanılmasıyla, söz konusu değişkenler arasındaki etkinin %28 oranında arttığı görülmektedir ($\beta=0,28$). $P < 0,05$ olduğu için yaşam tatmininin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aracı değişkenin modele yaptığı etkinin gücünü ifade eden f-square değeri ise 0,1032 olarak hesaplanmış ve bu etkinin küçük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($0,02 < f\text{-square} < 0,15$). $P < 0,05$ anlamlı olması ve değişkenin etki gücünün küçük ve kabul edilir düzeyde olması “Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu kullanımı ile iş performansını arasındaki ilişkide

yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır” hipotezini desteklemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H4a hipotezi **kabul** edilmiştir.

Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi temsil eden standartlaştırılmış doğrudan etkinin $\beta=0,04$ olduğu Tablo 2.11’de tespit edilmişti ve değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunamamıştı. Fakat yaşam tatmininin aracı değişken olarak kullanılmasıyla, söz konusu değişkenler arasındaki etkinin %35 oranında arttığı görülmektedir ($\beta=0,35$). $P < 0,05$ olduğu için yaşam tatmininin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aracı değişkenin modele yaptığı etkinin gücünü ifade eden f-square değeri ise 0,1482 olarak hesaplanmış ve bu etkinin küçük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($0,02 < f\text{-square} < 0,15$). $P < 0,05$ anlamlı olması ve değişkenin etki gücünün küçük ve kabul edilir düzeyde olması “Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu düzenlenmesi ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır.” hipotezini desteklemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H5a hipotezi **kabul** edilmiştir.

Tablo 2.12. Duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı ilişkilerinde yaşam tatmini aracılık (Mediative) etkisinin Sonuçları

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	Katsayı (β)	Std. Hata	t	P*	f-square**	Aracı Etki Gücü	Sonuç
KDFO	YT	İP	0,29	0,046	5,065	0,000	0,1151	Küçük	Anlamlı
BDFO	YT	İP	0,33	0,046	5,771	0,000	0,1490	Küçük	Anlamlı
DK	YT	İP	0,28	0,045	4,809	0,000	0,1032	Küçük	Anlamlı
DD	YT	İP	0,35	0,048	5,753	0,000	0,1482	Küçük	Anlamlı

* $p < 0,05$

** f-square = 0: İlişki yok; $0,02 \leq$ Küçük $\leq 0,15$; \leq Orta $\leq 0,35$; $\leq 0,35$ Büyük (Gaskin, 2012: aktaran Sözbilir ve Yeşil, 2015, 32)

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

3.1.Sonuç

Akademisyenlerin duygusal zekâ düzeylerinin yüksek olması, yani kendi duygularının farkında olması, başkalarının duygularının farkında olması, duygularını kullanabilmesi ve duygularını düzenleyebilmesi iş yeteneklerinin artmasına, bilinçliliğinin ve sorumluluk bilincinin artmasına, iyi bir analiz yeteneğine sahip olmalarına, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin ve iletişimlerinin güçlenmesine, iş performansının artmasına, moral ve motivasyonunu yükselterek yaşam tatminlerinin artmasına yardım etmektedir. Ancak duygusal zekânın iş performansını etkilemediğine dair çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmada da duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımının iş performansını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde mevcut çalışmalar duygusal zekânın yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Yapılan bu çalışmada duygusal zekânın alt boyutları olan kendi duygularını farkında olmanın ve başkalarının duygularının farkında olmanın yaşam tatminini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada sunulan değişkenler arasında doğrudan ilişkilerin ve yaşam tatmini değişkeninin aracılığıyla dolaylı ilişkilerin var olduğu şeklinde kurulan hipotezler (bz. sayfa 43-47) AMOS paket programı ve SPSS paket programı yardımıyla sınanmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarından; duygusal zekâ ile iş performansı arasında kurulan “H1. Akademisyenlerin duygusal zekâları, iş performansını olumlu yönde etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde duygusal zekânın iş performansını olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Örneğin; O’Boyle vd., 2011; Asiamah, 2017; Codier vd., 2009; Hamdan vd.,2017; Moon ve Hur, 2011, Shih ve Susanto, 2009, Singh ve Nik Mahmood, 2017 ve Sy vd. 2006). Ancak Gürbüz ve Yüksel (2008: 186)’in çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışma ile, akademisyenlerin duygusal zekâları ($p = 0,000$) istatistiki olarak iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir.

Duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olma ve duygu kullanımı ile iş performansı arasında kurulan “H4. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma, iş performansını olumlu yönde etkiler”, “H6. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma değişkeni, iş performansını olumlu yönde etkiler”, “H8. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu kullanımı, iş performansını olumlu yönde etkiler” hipotezleri kabul edilmiştir. Literatürde duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan kendi duygularının farkında olmanın, başkalarının duygularının farkında olmanın ve duygu kullanımının iş performansına etkisinin araştırıldığı kaynaklara ulaşılamamıştır ve bu çalışma akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan kendi duygularının farkında olmanın ($p = 0,001$), başkalarının duygularının farkında olmanın ($p = 0,006$) ve duygu kullanımının ($p = 0,000$) istatistiki olarak iş performansını olumlu yönde etkiledikleri sonucunu vermektedir. Akademisyenlerin kendi duygularının farkında olması, başkalarının duygularının farkında olması, duygularını kullanması iş performansını etkilemektedir. Dolayısıyla bu çalışma literatüre duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olması ve duygu kullanımı ile iş performansı arasındaki ilişkileri inceleme açısından destek sağlayacak ve değişkenler arasında olumlu ilişkilerin varlığına kanıt niteliği taşıyacaktır.

Duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu düzenlemesi ile iş performansı arasında kurulan “H10. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu düzenlenmesi, iş performansını olumlu yönde etkiler” hipotezi reddedilmiştir. Literatürde duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu düzenlemesinin iş performansına etkisinin araştırıldığı kaynaklara ulaşılamamıştır. Bu çalışmada, akademisyenlerin duygusal zekâlarının alt boyutu olan duygu düzenlemesi ile iş performansı arasında ($p = 0,520$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Akademisyenlerin duygularını düzenlemesi, iş performansını etkilememektedir. Buna rağmen bu çalışma literatüre duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleme açısından

destek sağlayacak ve değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığına kanıt niteliği taşıyacaktır.

Duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasında kurulan “H2. Akademisyenlerin duygusal zekâları, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde duygusal zekânın yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Örneğin; Ardahan, 2012, Kesen vd., 2013, Yıldız, 2016, Kong vd., 2012 ve Landa, 2006). İkiz ve görmez 2010’da ikinci kademe öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki bulamamışlardır. Buna rağmen bu çalışma, akademisyenlerin duygusal zekâlarının ($p = 0,000$) istatistiki olarak yaşam tatminini olumlu yönde etkilediği sonucunu vermektedir.

Duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi ile yaşam tatmini arasında kurulan “H9. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu kullanımı, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” ve “H11. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu düzenlenmesi, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” hipotezleri kabul edilmiştir. Literatürde duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu kullanımının yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğine dair (Örneğin; Bakan ve Güler, 2017 ve Ardahan, 2012), duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan duygu düzenlemesinin yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğine dair (Bakan ve Güler, 2017) çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımı ($p = 0,013$) ve duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi ($p = 0,025$) istatistiksel olarak yaşam tatminini olumlu yönde etkilediği sonucunu vermektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin duygularını kullanması ve duygularını düzenlemesi yaşam tatminlerini etkilemekte ve literatürde yer alan sonuçlar desteklenmektedir.

Duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma ve başkalarının duygularının farkında olma ile yaşam tatmini arasında kurulan “H5. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma, yaşam tatmini olumlu yönde etkiler” ve “H7. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma,

yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan kendi duygularının farkında olmanın yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğine dair (Örneğin; Bakan ve Güler, 2007 ve Kırtıl, 2005) ve duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olmanın yaşam tatminini etkilemediğine dair (Örneğin; İkiz ve Gomez, 2010, Kırtıl, 2009 ve Bakan ve Güler, 2017) çalışmalar bulunmaktadır Bakan ve Güler ve Kırtıl’ın çalışma sonuçlarına rağmen akademisyenler üzerine yapılan bu çalışmada, duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularının farkında olma ile yaşam tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p = 0,087$) bir ilişki bulunamamıştır. Yine literatüre destek sağlar nitelikte, duygusal zekânın alt boyutu olan başkalarının duygularının farkında olma ile yaşam tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p = 0,476$) bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla akademisyenlerin kendi duygularının farkında olması ve başkalarının duygularının farkında olması yaşam tatminlerini etkilememektedir.

Yaşam tatmini ile iş performansı arasında kurulan “H3. Akademisyenlerin yaşam tatminleri, iş performanslarını olumlu yönde etkiler (bkz. Model 1)” ve “H12. Akademisyenlerin yaşam tatminleri, iş performanslarını olumlu yönde etkiler (bkz. Model 2)” hipotezleri kabul edilmiştir. Literatürde yaşam tatmininin iş performansını olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Örneğin; Kale, 2015, Jones, 2006 ve İplik vd., 2017). Bu çalışma, literatürü destekleyerek akademisyenlerin yaşam tatminlerinin ($p = 0,021$ ve $p = 0,000$) istatistiki olarak iş performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucunu vermektedir.

Duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olma, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi ile iş performansı arasında yaşam tatmininin aracılık etkisini incelemeye yönelik kurulan “H1a. Akademisyenlerin duygusal zekâları ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmini aracı değişken olarak olumlu etkiye sahiptir”, “H2a. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu kendi duygularının farkında olma ile iş performansını arasındaki ilişkide yaşam tatmini aracı değişken olarak olumlu etkiye sahiptir”, “H3a. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu başkalarının duygularının farkında olma ile iş performansını arasındaki ilişkide yaşam tatmini aracı değişken olarak olumlu etkiye sahiptir”, “H4a.

Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu duygu kullanımı ile iş performansını arasındaki ilişkide yaşam tatmini aracı değişken olarak olumlu etkiye sahiptir” ve “H5a. Akademisyenlerin duygusal zekâ değişkeninin alt boyutu duygu düzenlenmesi ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmini aracı değişken olarak olumlu etkiye sahiptir” hipotezleri kabul edilmiştir. Duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olma ve duygu kullanımı ile iş performansı arasında kurulan H1, H4, H6 ve H8 hipotezlerine yaşam tatmininin aracı değişken olarak eklenmesi ile mevcut ilişkiler hem desteklenmiş hem de güçlenmiştir. Duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi ile iş performansı arasında kurulan H10 hipotezi reddedilmiştir. Fakat H10 hipotezi ile desteklenmeyen duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımı ile iş performansı ilişkisine rağmen, duygusal zekânın alt boyutu olan duygu düzenlemesi ile iş performansı arasında yaşam tatmininin aracı değişken olarak eklenmesiyle mevcut değişkenler arasında ilişki meydana gelmiştir. Literatürde duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olma, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi ile iş performansı arasındaki ilişkiye yaşam tatmininin aracı değişken olarak eklenmesine ilişkin bir kaynağa ulaşılammıştır. Bu çalışma, duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları kendi duygularının farkında olma, başkalarının duygularının farkında olma, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi ile iş performansı arasındaki mevcut ilişkiye yaşam tatmini değişkenini aracı olarak eklenmesiyle literatüre yeni bir bakış açısı getirmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin yaşam tatminlerinin artması iş performanslarının da artmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmanın amacı duygusal zekâ, yaşam tatmini, iş performansı ve duygusal zekânın alt boyutları, yaşam tatmini, iş performansı aralarındaki doğrudan ilişkileri ve duygusal zekâ ile iş performansı ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkilerde yaşam tatmininin aracılık etkisini ortaya koymaktır. Çalışmada öncelikle duygusal zekâ kavramı ve boyutlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra duygusal zekâ ile ilişkili olduğu düşünülerek çalışmada yer alan değişkenler; yaşam tatmini ve iş performansı değişkenleri ile ilgili ayrıntılı bilgiler sunulmuştur. Sonraki bölümde değişkenler arasında ilişkilerin

bulunduğu alan araştırmalarına değinilerek, çalışma için önerilen modeller ve hipotezler kurulmuştur. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, Bayburt ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitelerinde çalışan yaklaşık 710 akademisyenden oluşmaktadır. Çalışılan örneklem ise, bu evreni oluşturan akademisyenlerden tesadüfi olarak seçilen 226 kişiden oluşmaktadır. Örneklem evrene oranı yaklaşık %32'dir. Dört bölümden oluşan ankette, katılımcıların demografik özelliklerini ölçen sorulara ve 5'li Likert yöntemiyle ölçülen duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı ölçeklerinin önermelerine ilişkin sorulara cevaplar verilmesi istenmiştir. Ankette, araştırma modelinde yer alan üç adet değişkene (duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı) ilişkin literatürde geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış ölçekler bulunmaktadır. Anketin iç tutarlılığını ölçmek için Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarına bakılmış ve araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayısı, Tablo 2.3'te görüldüğü gibi 0,70'in üzerinde ve Nually (1978), Gürsoy ve Gavcar (2003) ve Shook vd. (2004: 400)'a göre, oldukça yüksek çıkmıştır. Duygusal zekâ ölçeği için $\alpha = 0,875$ (duygusal zekânın alt boyutlarının α değerleri: kendi duygularının farkında olma $\alpha = 0,881$, başkalarının duygularının farkında olma $\alpha = 0,854$, duygu kullanımı $\alpha = 0,756$, duygu düzenlemesi $\alpha = 0,859$), iş performansı $\alpha = 0,868$ ve yaşam tatmini $\alpha = 0,857$ olup tüm ölçekler iyi düzeyde güvenilirlik katsayı değerine sahiptir.

Anketin yapı geçerliliğini ölçen doğrulayıcı faktör analizine geçmeden önce, KMO ve Bartlett küresellik testlerine bakılmıştır. Bartlett küresellik testi sonucunda, hem her ölçek için hem de araştırmada yer alan duygusal zekâ ölçeğinin alt boyutları için $p = 0,000$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. KMO örneklem yeterliliği testinin değeri 0,50'nin üzerinde olmalıdır (Erel, 2002; Chong ve Rundus, 2004). Duygusal zekâ ölçeğinin KMO değeri 0,837 (duygusal zekânın alt boyutlarının KMO değerleri: kendi duygularının farkında olma 0,820, başkalarının duygularının farkında olma 0,807, duygu kullanımı 0,677, duygu düzenlemesi 0,788), iş performansı ölçeğinin KMO değeri 0,822 ve yaşam tatmini ölçeğinin KMO değeri 0,856'dır. Tüm değişkenler için KMO değeri 0,60'ın üzerinde olup, seçilen örneklem yeterli olduğu anlamına gelmektedir. KMO ve Bartlett küresellik testleri sonucunda ölçeklerin faktör analizine uygunluğu tespit edilmiştir. Ölçeklere açıklayıcı faktör analizinin uygulanması sonucunda; "kendi duygularının farkında olma, başkalarının

duygularının farkında olma, duygu kullanımı ve duygu düzenlemesi” olmak üzere dört faktör altında toplanan 16 önermeli duygusal zekâ değişkeninin, tek boyutlu beş önermeli yaşam tatmini değişkeninin ve tek boyutlu altı önermeli iş performansı değişkeninin yapı geçerliliğini bozan herhangi bir önerme bulunmamıştır. Faktör analizinde “yük değerlerinin 0,40 ve daha yüksek olması, iyi bir ölçü olarak kabul edilmektedir” (Güriş ve Astar, 2015: 422). Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin faktör yükleri (bkz. Tablo 2.5) 0,60’ın üzerinde olup ölçeklerin iyi ölçütler olduğu saptanmıştır.

Modelin ve analiz verisinin istatistiksel olarak uygunluğunu test eden değer χ^2/df değerine bakmak (Schumacker, 2004: 82) ve ilaveten model uyumunu değerlendirmek amacıyla diğer uyum iyiliği indekslerine de bakmak gerekir (Wasti, 2000: 403). Dolayısıyla yapılan araştırmada, oluşturulan modelin uyumunu değerlendirmek amacıyla GFI (Goodnes of fit index, uyum iyiliği endeksi), AGFI (Adjusted goodnes of fit index, düzeltilmiş uyum iyiliği endeksi), CFI (Comperative fit index, karşılaştırmalı uyum iyiliği endeksi), NFI (Normed fit endex, normlandırılmış uyum endeksi) ve TLI (Tucker Lewis İndex; Tucker Lewis uyum endeksi) değerlerine de bakılmıştır. Oluşturulan her iki modelinde uyum değerleri iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri arasındadır. Ayrıca kurulan modellerde ve modellerde kullanılan hipotezlerin sınanmasında RMSEA (Root mean square error of approximation, yaklaşım hatasının kök ortalama kareleri) değerine de bakılmış ve kabul edilebilir uyum gösterdikleri tespit edilmiştir.

3.2.Öneriler

Organizasyon yöneticileri işe alım sürecinde bireylerin bilişsel zekâlarını ölçen test ya da yapılan yazılı sınav sonuçları ile birlikte bireylere duygusal zekâ testi ya da bireylere uyguladıkları mülakat sınavında duygusal zekâlarını ölçebilecek sorular kullanmalıdırlar. Böylece hem bilişsel zekâsı hemde duygusal zekâsı belli seviyelerde olan bireylerin organizasyon bünyesine kazandırılması sağlanacaktır. Bununla birlikte organizasyonların iş yükü hafifleyecek ve iş yerinde güçlü ilişkiler ve iletişim ortamı sağlanarak iş performansı artacaktır.

Organizasyonlar bünyelerinde çalışanlara duygusal zekâlarını geliştirici eğitimler sunmalı ve bu eğitimler çalışanların hem iş performansını, hemde yaşam tatminini arttırıcı nitelikte olmalıdır.

Bireyler duygularını, güçlü ve zayıf yönlerini, ihtiyaçlarını ve dürtülerini bilecek ve karşılaştıkları sorunlarla daha kolay başa çıkabilecek duygusal öğrenimi geliştirici faaliyetlere katılması, duygusal zekâsını geliştirecek ve özellikle duygusal zekânın alt boyutu olan kendi duygularının farkında olması sağlayacaktır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan biri, duygusal zekânın alt boyutu olan duygu kullanımının iş performansını etkilememesidir. Farklı alanlarda çalışanlar üzerine yapılan çalışmalarda farklı sonuçların çıkma ihtimali olması ve yapılacak araştırmalarda özellikle bireylerin duygularını kullanmasının iş performansı ile ilgisinin olup olmadığının saptanması gelecekte yapılacak çalışmalara katkı sağlayacaktır.

Araştırmacılar herhangi bir organizasyonun çalışanlarının bir kısmına duygusal zekâyı geliştirici eğitimler vererek, bu eğitim vasıtasıyla duygusal zekânın iş performansı ve yaşam tatminine etkisinin eğitim alanlarla almayanlar arasında farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için farklı çalışmalar yapabilirler.

Bu çalışma da sadece iki üniversitede çalışan akademisyenlerin ele alınması araştırmanın kısıtlayıcılarından biridir. Fakat daha fazla üniversitelerin çalışma kapsamına alındığı çalışmalarda farklı sonuçlar çıkabilir.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin farklı sektörlerde uygulanmasıyla yapılan çalışmalar ile sektörler arası karşılaştırma yapma imkânı sağlanacak ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı üzerinde daha çok araştırma yapılmasına yol açacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, F. T., (2001). *Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akandere, M., Baştuğ, G., ve Akdoğan, Z., (2009). *The Effects of The Social Environment and Economical State on Their Towards Sports in The Male Marathon Racers (Erkek maraton yarışçılarında sosyal çevre ve ekonomik devletin spor yönüne etkileri)*, Selçuk University Social Sciences Institute Journal, 22, 459-466.

Akın, M., (2004). *İşletmelerde Duygusal Zekânın Üst Kademe Yöneticiler İle Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Al-Hamdan, Z., Oweidat, I. A., Al-Faouri, I. ve Codier, E., (January 2017). *Correlating Emotional Intelligence and Job Performance Among Jordanian Hospitals’ Registered Nurses (Ürdün Hastanelerinin Kayıtlı Hemşireleri Arasında Duygusal Zekâ ve İş Performansı İlişkisi)*, In Nursing Forum (Vol. 52, No. 1, Pp. 12-20).

Ang, S., Van Dyne, L. ve Begley, T. M. (2003). *The Employment Relationships Of Foreign Workers Versus Local Employees: A Field Study of Organizational Justice, Job Satisfaction, Performance, And OCB (Yabancı çalışanların yerel çalışanlara karşı istihdam ilişkileri: Örgütsel adalet, iş tatmini, performans ve OCB alan araştırması)*, Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24(5), 561-583.

Anurad, E., Enkhmaa, B., Gungor, Z., Zhang, W., Tracy, R. P., Pearson, T. A. ve Berglund, L., (2011). *Age As A Modulator of İnflammatory Cardiovascular Risk Factors (İnflamatuar kardiyovasküler risk faktörlerinin bir modülatörü olarak yaşı)*, Arteriosclerosis, Thrombosis, and Vascular Biology, 31(9), 2151-2156.

Arbuckle, JI., (2003). *Amos 5.0*. Chicago, Il: Spss .

Ardahan, F. (2012). *Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Doğa Sporü Yapanlar Örneğinde İncelenmesi*, Pamukkale Journal of Sport Sciences, 3(3), 20-33.

Ashforth, B. E., ve Humphrey, R. H. (1995). *Emotion in The Workplace: A Reappraisal (İşyerinde duygu: Yeniden değerlendirme)*, Human Relations, 48(2), (97-125), P: 119. Doi:10.1177/001872679504800201

Asiamah, N. (2017). *The Nexus Between Health Workers' Emotional Intelligence and Job Performance: Controlling for Gender, Education, Tenure and In-Service Training (Sağlık Çalışanlarının Arasındaki Bağ ' Duygusal Zekâ ve İş Performansı: Cinsiyet, Eğitim, Görev Süresi Boyunca ve Hizmet İçi Eğitim Denetleme)*, Journal of Global Responsibility, 8(1), 10-33.

Avery, Richard D. ve Murphy, Kevin R., (1998). *Performance Evaluation İn Work Settings (Çalışma ayarlarında performans değerlendirmesi)*". Annualreview of Psychology, Cilt: 49, ss. 141-168.

Bailey, R. C. ve Miller, C., (1998). *Life Satisfaction and Life Demands in College Students (Kolej öğrencilerinin yaşam doyumü ve yaşam talepleri)*, Social Behavior And Personality: An İnternational Journal, 26(1), 51-56.

Bakan, I., ve Güler, B., (2017). *Duygusal Zekânın, Yaşam Doyumü ve Akademik Başarıya Etkileri ve Demografik Özellikler Bağlamında Algı Farklılıkları*, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19(33), 1-11.

Baldemir, E., ve Bozkurt, B., (2013). *Konaklama Tesislerinin Performanslarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Marmaris Örneği*, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, (29), 27-43.

Baltaş, A., (1999). *Duygusal Zekâ Nedir?* 6 Haziran 1999, Pazar Hürriyet Gazetesi.

Baltaş, Z., (2006). *Duygusal Zekâ: İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık*, Remzi Kitabevi, 3. Bs.

Banks, M. H. ve Jackson, P. R., (1982). *Unemployment And Risk of Minor Psychiatric Disorder in Young People: Cross-Sectional and Longitudinal Evidence (Gençlerde işsizlik ve küçük psikiyatrik bozukluk riski: kesitsel ve uzunlamasına kanıtlar)*, Psychological Medicine, 12(4), 789-798.

Bar-On, R., (1997). *Baron Emotional Quotient Inventory (BarOn Duygusal Bölüm Envanteri)*, Multi-Health Systems. <http://www.Reuvenbaron.Org/Wp/The-Bar-On-Model/The-Ei-Conceptual-Aspect/>

Bar-On, R., (1997). *Baron Emotional Quotient Inventory (BarOn Duygusal Bölüm Envanteri)*, Multi-Health Systems. <http://www.reuvenbaron.org/Wp/37-2/>

Barutçugil, İ., (2002). *Performans Yönetimi*. Kariyer Developer.

Baştemur, Y., (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri

Beldoch, M., (1964), *Sensitivity To Expression of Emotional Meaning in Three Modes of Communication (Üç İletişim Biçiminde Duygusal Anlamın İfadesine Duyarlılık)*, in J. R. Davitz Et Al., *The Communication Of Emotional Meaning*, Mcgraw-Hill, pp. 31–42

Bingöl, D., (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı.

Bolat, S., (1996). *Eğitim Örgütlerinde İşbirliği*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 2(4), 505-512.

Bolton, R., (1986). *People Skills: How to Assert Yourself, Listen to Others, and Resolve Conflicts (İnsanlar Becerileri: Kendinizi Nasıl Atamanız, Diğerlerini Dinleyin ve Çatışmaları Çözün)*, New York: Touchstone Book.

Borman Walter C., (1990). *Job Behavior, Performance and Effectiveness (İş Davranışı, Performans ve Etkinlik)*, Handbook of Industrial/Organizational Psychology, Der. Marvin D. Dunette ve Leaetta M. Hough, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, Ca, ss. 271-326.

Braun, P. W., (1977). *Psychological Well-Being and Location in The Social Structure (Toplumsal Yapıda Psikolojik İyilik ve Yer)*, (Doctoral Dissertation, Proquest Information & Learning).

Büte, M., (2011). *Nepotizm, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Aile İşletmelerinde Bir Alan Araştırması*, 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı.

Büyüköztürk, Ş., (2005). *Anket Geliştirme*. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(2), 133-151.

Büyüköztürk, Ş., (2016). *Sosyal Bilimler İçin veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Campbell ,John P., (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology (Endüstriyel ve Örgüt Psikolojisinde Performans Tahmin Probleminin Modellenmesi)*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Cilt: 1). Der. Marvin D. Dunette ve Leaetta M. Hough, Palo Alto: Consulting Psychologists Press, (Perfmod), ss. 687–732.

Campbell, J. P., Mccloy, R. A., Oppler, S. H. ve Sager, C. E., (1993). *A Theory of Performance (Bir Performans Teorisi)*, Personnel Selection in Organizations, 3570, 35-70.

Campbell, J. P., Mchenry, J. J. ve Wise, L. L. (1990). *Modeling Job Performance in A Population of Jobs (İşlerin Popülasyonunda İş Performansının Modellenmesi)*, Personnel Psychology, 43(2), 313-575.

Caruso, D. R. ve Salovey, P., (2004). *The Emotionally İntelligent Manager: How to Develop and Use The Four Key Emotional Skills of Leadership (Duygusal zeki yönetici: Liderliğin dört temel duygusal becerisinin nasıl geliştirileceği ve kullanılacağı)*, John Wiley & Sons.

Chang, E. C., (1998). *Does Dispositional Optimism Moderate The Relation Between Perceived Stress And Psychological Well-Being?: A Preliminary Investigation (Dispozitif İyimserlik Algılanan Stres ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki*

İlişkiyi Atıyor mu ? : Bir Ön Araştırma), Personality And Individual Differences, 25(2), 233-240.

Cheung, C. K., ve Ngan, R. M. H. (2012). *Filtered Life Satisfaction and its Socioeconomic Determinants In Hong Kong (Hong Kong'da Süzölmüş Yaşam Memnuniyeti ve Sosyoekonomik Belirleyicileri)*, Social Indicators Research, 109(2), 223-242.

Chiang, C. F., ve Hsieh, T. S., (2012). *The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior (Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Güçlendirme'nin İş Performansına Etkileri: Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Aracılık Etkileri)*,. International Journal of Hospitality Management, 31(1), 180-190.

Chong, V.K. ve Rundus, M.J., (2004). *Total Quality Management, Market Competition and Organizational Performance (Toplam Kalite Yönetimi, Pazar Rekabet ve Organizasyonel Performans)*, The British Accounting Review, 36 (2), ss. 155-172.

Cicirelli, V. G., (1996). *Emotion And Cognition in Attachment. In Handbook of Emotion, Adult Development, and Aging (Bağlanmada Duygu ve Biliş, Duygu El Kitabı)*, (Pp. 119-132).

Codier, E., Kamikawa, C., Kooker, B. M. ve Shoultz, J., (2009). *Emotional Intelligence, Performance, and Retention in Clinical Staff Nurses (Klinik Hemşirelerin Duygusal Zekâ, Performans ve Tutumu)*, Nursing Administration Quarterly, 33(4), 310-316.

Coffé, H. ve Geys, B., (2007). *Participation in Bridging and Bonding Associations and Civic Attitudes: Evidence from Flanders (Köprü Oluşturma ve Bağ Kurma Derneklerine Katılım ve Yurttaşlık Tutumları: Flanders'dan Kanıt)*, Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 18(4), 385-406.

Cooper, R. K. ve Sawaf, A., (1998). *Executive Eq: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations (Yönetici Eşdeğeri: Liderlik ve Örgütlerde Duygusal Dayanışma)*, Penguin.

Cummins, R. A., (2010). *Fluency Disorders and Life Quality: Subjective Wellbeing Vs. Health-Related Quality of Life (Akıcılık Bozuklukları ve Yaşam Kalitesi: Öznel Refah ve Sağlıkla İlişkili Yaşam Kalitesi)* Journal of Fluency Disorders, 35(3), 161-172.

Çapraz B., Kesken J., Ayyıldız N. A. ve İliç D., (2009), “Yönetmel Zekâ”ya Doğru: Yönetmel Zekâ Ve Bileşenlerini Tanımlamaya Yönelik Kavramsal Bir Çalışma, Ege Akademik Bakış Dergisi, 9 (1) 2009: 187-211

Çayır, Y., (2013). *Evde Sağlık Hizmetleri Alan Hastaların Özellikleri ve Bakım Verenlerin Beklentileri*, Konuralp Tıp Dergisi, 2013(3), 9-12.

Çıkrıkci, O., (2012). *Üstün Zekâlı Öğrenciler Arasındaki Yaşam Doyumu Konusundaki Üstbilişsel Farkındalık ve Öz Yeterlik İnançlarının Yordayıcı Gücü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ktü, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Çınar, Ö., (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş., (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Damasio, A. R., Atlamaz, B. ve Deniztekin, O., (1999). *Descartes'in Yanılgısı: Duygu, Akıl ve İnsan Beyni*. Varlık Yayınları.

Davis, M., (2004). *Duygusal Zekânızı Ölçün*, (Çev. Solina Silahlı), Alfa Yayınları, 1. Basım, İstanbul.

Davitz, J. R., Beldoch, M., Blau, S., Dimitrovsky, L., Levitt, E. ve Kempner Levy, P., (1964). *Personality, Perceptual, and Cognitive Correlates of Emotional Sensitivity (Duygusal Duyarlılığın Kişilik, Algısal ve Bilişsel İlişkileri)*. The Communication of Emotional Meaning, 57-68.

Denisi, A. S., (1996). *A Cognitive Approach to Performance Appraisal: A Program of Research (Performans Değerlemesine Bir Bilişsel Yaklaşım: Bir Araştırma Programı)*, Routledge.

Derksen, J., Kramer, I. ve Katzko, M., (2002). *Does A Self-Report Measure for Emotional Intelligence Assess Something Different Than General Intelligence? (Duygusal Zekâ İçin Bir Öz Bildirim Ölçümü Genel Zekâdan Farklı Bir Şey mi Değerlendiriyor?)*, *Personality And Individual Differences*, 32(1), 37-48.

Diener, E. ve Biswas-Diener, R., (2002). *Will Money Increase Subjective Well-Being? (Para Öznel İyi Olmayı Artıracak)*, *Social Indicators Research*, 57(2), 119-169.

Diener, E. ve Larsen, R. J., (1984). *Temporal Stability And Cross-Situational Consistency of Affective, Behavioral, and Cognitive Responses (Duyuşsal, Davranışsal ve Bilişsel Yanıtların Zamansal Kararlılığı ve Durumlararası Tutarlılığı)*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), 871.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S., (1985). *The Satisfaction With Life Scale (Yaşam Ölçeği İle Memnuniyet)*, *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L., (1999). *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress (Öznel İyi olma: İlerleme Onüç Yılı)*, *Psychological Bulletin*, 125(2), 276.

Dikmen, A. A., (1995). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50(03).

Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). *Duygusal Zekâ: Geliştirmek İçin ve Örgütler İçin Önemine Gitmek Bir Bakış*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (1).

Donovan, N., Halpern, D. ve Sargeant, R., (2002). *Life Satisfaction: The State Of Knowledge And Implications for Government (Yaşam Memnuniyeti: Hükümet İçin Bilgi ve Etki Durumu)*. Cabinet Office, Strategy Unit.

Dökmen, U., (2005). *İletişim Çatışmaları ve Empati*, Sistem Yayıncılık.

Erdoğan, S., (2014). *Lider ve Astların Duygusal Zekâ Faktörleri İle Lider Üye Etkileşimi Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erel, D., (2002). *Kurumsal Çevre-Örgüt İlişkileri: Türkiye'deki Sanayi İşletmelerinde ISO 9000 Serisi Kalite Güvencesi Sistemi Uygulamaları Örneği*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.

Eren, S., (2013). *Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: İstanbul İli Uluslararası Zincir Otel İşletmelerinde Çalışan Orta Kademe Mutfak Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı / Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, İzmir.

Erkoç, İ. Ç., (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, (Doctoral Dissertation), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.

Eurobarometer Qualitative Studies (2011). Well-Being. Aggregate Report of Tns.Qual+(http://Ec.Europa.Eu/Commfrontoffice/Publicopinion/Archives/Eb/Eb67/Eb67_En.Pdf) (Erişim Tarihi 12.08.2018).

Frese, M. ve Sonnentag, S. (2002). *Performance Concepts and Performance Theory*. S. Sonnentag, *Psychological Management of Individual Performance A Handbook in The Psychology of Management in Organizations (Performans Kavramları ve Performans Teorisi organizasyon yönetim psikolojisi)*, Der. Sabine Sonnentag, Chichester: Wiley, S. 4., John Wiley & Sons, Ltd.

Gardner, H., (1983).

https://Books.Google.Com.Tr/Books?Hl=Tr&Lr=&İd=Z1t_F14-Tbkc&Oi=Fnd&Pg=Pa133&Dq=Gardner+1983&Ots=Binbs9zoz6&Sig=Enquy9zbhcpwqekzkhi4pjgzkne&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=Gardner%201983&F=False

Garretto, F., (2000). *Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality (Yaşam Memnuniyeti Homeostazisi ve Kişilik Rolü)*, Life, 1, 1.

Gaskin, J., (2012). *Gaskin, Confirmatory Factor Analysis (Doğrulayıcı Faktör Analizi)*. Gaskination's Statwiki.

Gaskin, J., (2016). *Name of Tab (Etiketin isimlendirilmesi, Stats Tools Package)*. [Http://Statwiki.Kolobkreations.Com](http://Statwiki.Kolobkreations.Com)

George D. ve Mallery P., (2003). *Spss For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference (Windows için adım adım SPSS: Basit rehber ve referans)*, 11.0 Update (4th Ed.). Boston: Allyn & Bacon,

Gerbing, D. W. ve Anderson, J. C., (1993). [https://Books.Google.Com.Tr/Books?Id=Vcheaqaqbaj&Pg=Pa352&Dq=Gerbing,+D.+W.,+%26+Anderson,+J.+C.+\(1993&Hl=Tr&Sa=X&Ved=0ahukewi9yu3nw1_Dahvpmbqkxhkbdalaq6aeikdaa#V=Onepage&Q=Gerbing%2c%20d.%20w.%2c%20%26%20anderson%2c%20j.%20c.%20\(1993&F=False](https://books.google.com.tr/books?id=Vcheaqaqbaj&pg=Pa352&dq=Gerbing,+D.+W.,+%26+Anderson,+J.+C.+(1993&hl=tr&sa=X&ved=0ahukewi9yu3nw1_Dahvpmbqkxhkbdalaq6aeikdaa#v=onepage&q=Gerbing%2c%20d.%20w.%2c%20%26%20anderson%2c%20j.%20c.%20(1993&f=false)

Gilligan, T. D. ve Huebner, S. (2007). *Initial Development and Validation of The Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale-Adolescent Version (Çok Boyutlu Öğrencilerin Yaşam Doyumu Ölçeği – Ergen Versiyonunun Başlangıç Gelişimi ve Geçerliliği)*. Applied Research in Quality of Life, 2(1), 1-16.

Goleman, D., (2006). *Duyusal Zekâ (Çev. Banu Seçkin Yüksel)*, Varlık Yayınları, 30. Basım, İstanbul.

Goleman, D. P., (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ for Character, Health and Lifelong Achievement (Duyusal Zekâ: Karakter, Sağlık ve Yaşam Boyu Başarı İçin Neden IQ'dan Daha Önemli Olabilir? Tdk*

Gökalp, S. A., (2013). *Performans Yönetimi ve Başarıya Etkisi: Ankara Ptt Başmüdürlüğü Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.

Güler, K., (2015). *Beden İmajının Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Üzerine Etkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı. İstanbul.

Güngör, T., (2011). *Selçuk Üniversitesi Resim-İş Eğitimi Anabilim Dalı Öğrencilerinin Kaygı ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). *Emotional Intelligence in Workplace: Its Relation With Job Performance, Job Satisfaction (İşyerinde Duygusal Zekâ: İş Performansı İle İş İlişkisi, İş Tatmini)*, Organizational Citizenship Behavior, and Some Demographic Factors. *Doğuş University Journal*, 9(2), 174-190.

Güriş, S. ve Astar, M., (2015), *SPSS İle İstatistik*, Der Kitapevi, 2.Basım, İstanbul.

Gürsoy, D. ve Gavcar, E., (2003). *International Leisure Tourists' Involvement Profile (Uluslararası Boş Zaman Turistlerinin Katılımı Profili)*, *Annals of Tourism Research*, 30 (4), ss. 906-926.

Hayduk, L. A., (1987). *Structural Equation Modeling With Lisrel: Essentials and Advances (Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel ve Gelişmeler)*, Jhu Press.

Hong, S. M. ve Giannakopoulos, E., (1994). *The Relationship of Satisfaction With Life To Personality Characteristics (Yaşamla Memnuniyetinin Kişilik Özellikleriyle İlişkisi)*. *The Journal of Psychology*, 128(5), 547-558.

Hutcheson, G. D. ve Sofroniou, N. (1999-2000). *The Multivariate Social Scientist: Introductory Statistics Using Generalized Linear Models (Çok Değişkenli Sosyal Bilimci: Genelleştirilmiş Doğrusal Modelleri Kullanarak Giriş İstatistikleri)*, Sage. Proquest Ebook Central, S:225, <https://Ebookcentral.Proquest.Com/Lib/Ataturk-Ebooks/Detail.Action?Docid=483353>.

Iacobucci, D., (2010). *Structural Equations Modeling: Fit Indices, Sample Size, and Advanced Topics (Yapısal Denklem Modellemesi: Uygun İndeksler, Örnek Büyüklüğü ve İleri Konular)*. *Journal of Consumer Psychology*, 20(1), 90-98.

İplik, E., Ülbeği, İ.D. ve Develi, A., (2017). *Çalışanların İş-Yaşam Kalitesi Algısının Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Performans Üzerindeki Etkisinin*

Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 3. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Kahramanmaraş, 205-219.

İyigün, U. H., (2014). *Kişilik Özelliklerinin İş Performansına Etkisi: Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Jaarsma, T. A., Pool, G., Ranchor, A. V. ve Sanderman, R., (2007). *The Concept And Measurement of Meaning in Life in Dutch Cancer Patients (Hollanda Kanser Hastalarında Yaşamda Anlam Kavramı ve Ölçüsü)*, *Psycho-Oncology: Journal of The Psychological, Social and Behavioral Dimensions of Cancer*, 16(3), 241-248.

Jones, M. D. (2006). *Which is A Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction? (İş Performansının Daha İyi Bir Predictoru Nedir: İş Tatmini veya Yaşam Memnuniyeti?)*, *Journal of Behavioral & Applied Management*, 8(1).

Joreskog, K. G. ve Sorbom, D., (1985). *Lisrel-Vprogram Manual (Lisrel-Vprogram Kılavuzu)*, Chicago: International Educational Services.

Jöreskog, K.G. ve Sörbom, D., (1996), https://books.google.com.tr/books?id=9ac-S50rjacc&printsec=frontcover&dq=j%C3%B6reskog+ve+s%C3%B6rbom,+1996&hl=tr&sa=X&ved=0ahukewjahzgs1_Dahwcyqkhwyvbuqq6aeikdaa#v=onepage&q=j%C3%B6reskog%20ve%20s%C3%B6rbom%2c%201996&f=false

Kale, E., (2015). *Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü*, *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14).

Karababa, A., (2012). *Psikolojik Danışmanlarda Olumlu Mükemmeliyetçilik ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü*, (Yayınlanmamış Yükseksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Karagöz, Y., (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Kelloway, E. K., (1998). *Using LISREL For Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide (Yapısal Eşitlik Modellemesi için LISREL Kullanımı: Bir Araştırmacının Kılavuzu)*, Sage Publications, International Educational and Professional Publisher, Thousand Oaks.

Kesen, N. F., Kırloğlu, M. ve Deniz, M. E.,(2013), *Öğretmenlerin Yaşam Doyumu ve Duygusal Zekâ Düzeyleri*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 16(1), 113-141.

Keser, A., (2005). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama*, Çalışma ve Toplum, 4(1), 77-95.

Kırtıl, S., (2009). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Kim, T. Y., Cable, D. M., Kim, S. P. ve Wang, J., (2009). *Emotional Competence And Work Performance: The Mediating Effect of Proactivity and The Moderating Effect of Job Autonomy (Duygusal Yetkinlik ve İş Performansı: Proaktivitenin Aracılık Etkisi ve İş Otonomisinin İlimli Etkisi)*. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30(7), 983-1000.

Koivumaa-Honkanen, H., Kaprio, J., Honkanen, R. J., Viinamäki, H. ve Koskenvuo, M., (2005). *The Stability of Life Satisfaction in A 15-Year Follow-Up of Adult Finns Healthy at Baseline (Yetişkin Finlilerin 15 Yıllık Takibinin Temelinde Yaşam Doyumunun Stabilitesi)*, BMC Psychiatry, 5(1), 4.

Kong, F., Zhao, J. ve You, X., (2012). *Emotional Intelligence and Life Satisfaction in Chinese University Students: The Mediating Role of Self-Esteem and Social Support (Çinli Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâsı ve Yaşam Memnuniyeti: Benlik Saygısının ve Sosyal Desteğin Aracılık Rolü)*, Personality and Individual Differences, 53(8), 1039-1043.

Konrad, S., ve Hendl, C., (2001). *Strengthening Emotions (Duygularla Güçlenmek)*, Çeviren Meral Taştan, (2005), İstanbul: Hayat Publications.

Kubilay Özel, N., (2015). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kubilay, S., (2013). *Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Niğde İli Örneği*. Unpublished Master's Thesis). Erciyes University, Institute of Educational Sciences, Kayseri.

Kurtuluş, K., (1998). *Pazarlama Araştırmaları, Genişletilmiş Altıncı Baskı*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Küçükakça, S. L., (2004). *Kamu Kurumlarında Çalışan Ast ve Üstlerin Duygusal Zekâ Durumları ile Manisa ve Ankara İllerinde Yapılan Bir Araştırma (A Research Making in Manisa and Ankara Which is Interested in Emotional Intelligent Capacity of Superior and Unsuperior Who Work in The Public Establishments)*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.

Lam, L. T. ve Kirby, S. L., (2002). *Is Emotional Intelligence an Advantage? An Exploration of The Impact of Emotional and General Intelligence on Individual Performance (Duygusal Zekâ Bir Avantaj Mıdır? Duygusal ve Genel Zekânın Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinin Araştırılması)*, The Journal of Social Psychology, 142 (1), 133-143

Lam, S. S. ve Schaubroeck, J. (1999). *Total Quality Management and Performance Appraisal: An Experimental Study of Process Versus Results and Group Versus Individual Approaches (Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Değerlemesi: Proses ve Sonuçların Grup ve Bireysel Yaklaşımlara Yönelik Deneysel Bir İncelemesi)*, Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 20(4), 445-457.

Landa, J. M. A., López-Zafra, E., De Antoñana, R. M. ve Pulido, M., (2006). *Perceived Emotional Intelligence and Life Satisfaction Among University Teachers (Üniversite Öğretmenleri Arasında Algılanan Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu)*, Psicothema, 18(Suplemento), 152-157.

Law, K. S., Wong, C. S., Huang, G. H. ve Li, X., (2008). *The Effects of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for The Research and Development Scientists in China (Çin'deki Araştırma ve Geliştirme Bilim İnsanlarının Duygusal Zekâsının İş Performansı ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkileri)*, Asia Pacific Journal of Management, 25(1), 51-69.

Law, K. S., Wong, C. ve Song, L. J., (2004). *The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and its Potential Utility for Management Studies (Yönetim Çalışmalarında Duygusal Zekânın Konstrüksiyon ve Kriter Geçerliliği ve Potansiyel Faydası)*, Journal of Applied Psychology, 89(3), 483-496. Doi:10.1037/0021-9010.89.3.483

Leuner, B., (1966). *Emotional Intelligence and Emancipation (Duygusal Zekâ ve Özgürleşme)*, Praxis Der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie. 15: 193–203.

Luecke, R. (2010). *Performans Yönetimi, Çeviren Aslı Özer*, İstanbul, İş Bankası Kültür Yayınları.

Lyubomirsky, S., (2001). *Why Are Some People Happier Than Others? The Role of Cognitive and Motivational Processes in Well-Being (Bazı İnsanlar Neden Diğerlerinden Daha Mutlu? İyi Olma Halindeki Bilişsel ve Motivasyon Süreçlerinin Rolü)*. American Psychologist, 56 (3), 239.

Marsh, H. W., Hau, K. T. ve Wen, Z., (2004). *In Search Of Golden Rules: Comment on Hypothesis-Testing Approaches To Setting Cutoff Values for Fit Indexes And Dangers in Overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) Findings (Altın Kuralların Araştırılması: Hu ve Bentler'in (1999) Bulgularının Aşırı Genellemesinde Uyum İndeksleri ve Tehlikeleri İçin Kesme Değerlerini Belirlemeye Yönelik Hipotez-Test Yaklaşımları Üzerine Yorum)*, Structural Equation Modeling, 11(3), 320-341.

Mayer, J. D., Caruso, D. R. ve Salovey, P. (1999). *Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for An Intelligence (Duygusal Zekâ Bir Zekâ İçin Geleneksel Standartları Karşılar)*, *Intelligence*, 27(4), 267-298.

Mayer, J.D., Caruso, D.R. ve Salovey, P., (2000a). *Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for An Intelligence (Duygusal Zekâ, Bir Zekâ İçin Geleneksel Standartların Karşılanması)*, *Handbook of Intelligence*, Vol.27/4,Bpp.267-298.

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık.

Moon, T. W. ve Hur, W. M., (2011). *Emotional Intelligence, Emotional Exhaustion, and Job Performance (Duygusal Zekâ, Duygusal Tükenmişlik ve İş Performansı)*, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(8), 1087-1096.

Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). *Who is Happy? (Kim Mutludur?)*. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.

Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. ve Tobin, S. S. (1961). *The Measurement of Life Satisfaction (Yaşam Memnuniyeti Ölçümü)*. *Journal of Gerontology*.

Nually, J.C., (1978). *Psychometric Theory (Psikometrik Teori)*, Mcgraw-Hill, New York.

O'boyle Jr, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H. ve Story, P. A., (2011). *The Relation Between Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analysis (Duygusal Zekâ ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Bir Meta Analiz)*, *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818.

Oral, S., ve Kuşluvan, Z., (1997). *Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar*, *Verimlilik Dergisi*, 3(3), 93-116.

Öner, N., (1977). *Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanterinin Türk Toplumundaki Geçerliliği*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara.

Örnek, A. Ş. ve Aydın, Ş., (2008). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Detay Yayıncılık.

Özdevecioğlu, M., (2003). *İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 1, 22-24 Mayıs, Afyon, S. 695-710.

Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö., (2003). *Yaşlılarda Yaşam Doyumu*. Geriatri, 6(2), 72-74.

Özgüven, İ., E., (1994). *Psikolojik Testler*, Yeni Doğu Matbaası, Ankara,

Pavot, W. ve Diener, E., (1993). *The Affective and Cognitive Context of Self-Reported Measures of Subjective Well-Being (Öznel İyi Oluşun Kendini Bildiren Önlemlerinin Duygusal ve Bilişsel Bağlamı)*, Social Indicators Research, 28(1), 1-20.

Payne, Wl., (1983/1986). *A Study of Emotion: Developing Emotional Intelligence; Self Integration; Relating to Fear, Pain and Desire (Duygu Çalışması: Duygusal Zekâ Geliştirmek; Kendini Bütünleştirme; Korku, Acı ve İstek İle İlgili)*, Dissertation Abstracts International 47, S. 203a (University Microfilms No. Aac 8605928)

Perneger, T. V., Hudelson, P. M. ve Bovier, P. A., (2004). *Health and Happiness in Young Swiss Adults (Genç İsviçre Yetişkinlerinde Sağlık ve Mutluluk)*, Quality of Life Research, 13(1), 171-178.

Perrone, K. M. ve Worthington Jr, E. L., (2001). *Factors Influencing Ratings of Marital Quality By Individuals Within Dual-Career Marriages: A Conceptual Model (İkili Evliliğin Evliliğinde Evlilik Kalitesine İlişkin Faktörler: Bir Kavramsal Model)*, Journal Of Counseling Psychology, 48(1), 3.

Pilcher, J. J., (1998). *Affective and Daily Event Predictors of Life Satisfaction in College Students (Kolej Öğrencilerinin Yaşam Memnuniyetinin Duygusal ve Günlük Olay Belirleyicileri)*, Social Indicators Research, 43(3), 291-306.

Polat, A., (2014), *Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Quick, D. L. ve Nelson, J. C., (1997). *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges (Örgütsel Davranış: Temeller, Gerçekler ve Zorluklar)*.

Raykov, T. ve Marcoulides, G. A., (2006). *On Multilevel Model Reliability Estimation From The Perspective of Structural Equation Modeling (Yapısal Eşitlik Modellemesinin Perspektifinden Çok Düzeyli Model Güvenilirlik Tahmininde)*, Multidisipliner Journal Vol. 13, Sayı. 1,

Rousseau, D. M. ve Mclean Parks, J., (1993). *The Contracts of Individuals and Organizations (Bireysel ve Örgütlerin Sözleşmeleri)*, Research in Organizational Behavior, 15, 1-1.

Sahranç, Ü., (2007). *Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Ankara.

Salopek, J.(1998). *Train Your Brain (Beynini çalıştır)*, Training Development, Vol. 52, Issue 10.

Salovey, P. ve Mayer, J. D. (1990). *Emotional Intelligence (Duygusal Zekâ)*, Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H.ve Müller, H.(2003) [https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=Ns5s11ywegc&Pg=Pa129&Dq=Schermelleh-Engel+Ve+Moosbrugger,2003&HI=Tr&Sa=X&Ved=0ahukewiw9ez1sy_Dahuf-6qkht87afkq6aeikZaa#V=Onepage&Q=Schermelleh-Engel%20ve%20moosbrugger%2c2003&F=False](https://books.google.com.tr/books?İd=Ns5s11ywegc&Pg=Pa129&Dq=Schermelleh-Engel+Ve+Moosbrugger,2003&HI=Tr&Sa=X&Ved=0ahukewiw9ez1sy_Dahuf-6qkht87afkq6aeikZaa#V=Onepage&Q=Schermelleh-Engel%20ve%20moosbrugger%2c2003&F=False)

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H., (2003). *Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures (Yapısal Eşitlik Modellerinin Uyumunun Değerlendirilmesi: Önemlilik Testleri ve Tanımlayıcı İyilik Ölçüleri)*, Methods of Psychological Research Online, 8(2), 23-74.

Schmitter, C. A.,(2003). *Life Satisfaction in Centenarians Residing in Long-Terrn Care (Yaşam memnuniyeti içinde ikamet eden asırlık içinde kullanılabılır bakımı)*.

Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G., (2004). *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling (Yapısal Eşitlik Modellemeye Yeni Başlayanlar Kılavuzu)*, Second Edition, Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum Associates, London, 498s.

Seçer, İ., (2015), *SPSS ve LISREL İle Pratik Veri Analizi*, Anı Yayıncılık, Ankara.

Seibel, F. L. ve Johnson, W. B., (2001). Parental Control, Trait Anxiety, and Satisfaction With Life in College Students (Kolej Öğrencisinde Ebeveyn Kontrolü, Sürekli Kaygı ve Yaşamdan Memnuniyet), *Psychological Reports*, 88(2), 473-480.

Shih, H. A. ve Susanto, E., (2010). *Conflict Management Styles, Emotional Intelligence, And Job Performance in Public Organizations (Kamu Kurumlarında Çatışma Yönetimi Stilleri, Duygusal Zekâ ve İş Performansı)*, *International Journal of Conflict Management*, 21(2), 147-168.

Shook, C.L., Ketchen, D.J., Hult, G.T.M. ve Kaçmar, K.M., (2004). *An Assessment of The Use of Structural Equation Modeling in Strategic Management Research (Stratejik Yönetim Araştırmalarında Yapısal Eşitlik Modellemesinin Kullanılması Üzerine Bir Değerlendirme)*, *Strategic Management Journal*, 25 (4), ss. 397-404.

Sigala, M. ve Christou, E., (2006), *Global Trends and Challenges in Services (Hizmetlerde Küresel Eğilimler ve Zorluklar)*, *Managing Service Quality*, Vol. 16 No. 4, Pp. 345-8.

Singh, J. S. K. ve Nik Mahmood, N. H., (2017). *Emotional Intelligence and Expatriate Job Performance in The ICT. Sector: The Mediating Role of Cultural Adjustment (BİT Sektöründe Duygusal Zekâ ve Gurbetçi İş Performansı: Kültürel Uyumun Aracılık Rolü)*. *Global Business & Management Research*, 9.

Smith, P. C. ve Goddard, M., (2002). *Performance Management and Operational Research: A Marriage Made in Heaven? (Performans Yönetimi ve Operasyonel Araştırma: Cennette Bir Evlilik mi?)*, *Journal of The Operational Research Society*, 53(3), 247-255.

Sosik, J. J. ve Megerian, L. E., (1999). *Understanding Leader Emotional Intelligence and Performance: The Role of Self-Other Agreement on Transformational Leadership Perceptions (Lider Duygusal Zekâyı ve Performansı Anlamak: Dönüşümcü Liderlik Algılarına Öz-Diğer Anlaşmanın Rolü)*, Group & Organization Management, 24(3), 367-390.

Strenberg, R., (1999). *Successful Intelligence: Finding A Balance (Başarılı Zekâ: Bir Denge Bulma)*, Trends in Cognitive Sciences, S.436-442.

Sun, W., Chou, C. P., Stacy, A. W., Ma, H., Unger, J. ve Gallaher, P., (2007). *SAS and SPSS Macros To Calculate Standardized Cronbach's Alpha Using The Upper Bound of The Phi Coefficient for Dichotomous Items (SAS ve SPSS Makroları, İkili Öğeler İçin Ph Katsayısının Üst Sınırını Kullanarak Standart Cronbach Alfa Hesaplamak İçin Kullanılır)*. Behavior Research Methods, 39(1), 71-81. <https://search.proquest.com/docview/204303244?accountid=8403>

Sy, T., Tram, S. ve O'hara, L. A., (2006). *Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance (İş Memnuniyeti ve Performansına Çalışan ve Yönetici Duygusal Zekâ İlişkisi)*, Journal of Vocational Behavior, 68(3), 461-473.

Tait, M., Padgett, M. Y. ve Baldwin, T. T., (1989). *Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of The Strength of The Relationship and Gender Effects As A Function of The Date of The Study (İş ve Yaşam Memnuniyeti: Çalışmanın Tarihinine İlişkin Bir İşlev Olarak İlişki ve Cinsiyet Etkilerinin Yeniden Değerlendirilmesi)*. Journal of Applied Psychology, 74(3), 502.

Taş, İ., (2011). *Öğretmenlerde Yaşamın Anlamı Yaşam Doyumu Sosyal Karşılaştırma ve İç-Dış Kontrol Odağının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Taşdemir, T., (2007). *Akademik Performansı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi; KTÜ Uygulaması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Thorndike, E. L., (1920). *Intelligence and Its Uses (Zekâ Ve Kullanımları)*, Harper's Magazine.

Tkach, C. ve Lyubomirsky, S., (2006). *How Do People Pursue Happiness?: Relating Personality, Happiness-Increasing Strategies, and Well-Being (İnsanlar Mutluluğu Nasıl Önlüyor?: Kişiliği, Mutluluk-Artan Stratejileri ve İyi Olma İlişkisi)*, Journal of Happiness Studies, 7(2), 183-225.

Tobin, S. S. ve Neugarten, B. L. (1961). *Life Satisfaction and Social Interaction in The Aging (Yaşlanmada Yaşam Memnuniyeti ve Sosyal Etkileşim)*, Journal of Gerontology.

Ural, A., (2001), *Yöneticilerde Duygusal Zekâ'nın Üç Boyutu*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 3, Sayı 2, S. 212

Url1: [Http://Www.Tdk.Gov.Tr/İndex.Php?option=Com_Gts&Kelime=Duygu](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=duygu)

Url2: [Https://Www.Nedir.Com/Duygu](https://www.nedir.com/duygu)

Url3: [Http://Www.Tdk.Gov.Tr/İndex.Php?option=Com_Gts&Arama=Gts&Kelime =Zek% C3%A2&Uid=58140&Guid=Tdk.Gts.4fa835d75f0551.83261393](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=zek%C3%A2&uid=58140&guid=tdk.gts.4fa835d75f0551.83261393)

Url4: [Https://Www.Google.Com.Tr/Search?Rlz=1c1avfa_Entr772tr772&Source=Hp&Eiweiew4t9e83xkwxqsah4cg&Q=Zekâ+Nedir&Oq=Ze&Gs_L=Psy-Ab.1.0.35i39k1l2j0i131k1j0i131k1l2j0i131k1l2j0i131k1l2j0i131k1.43563.43901.0.45185.4.2.0.0.0.163.299.0j2.2.0....0...1c.1.64.Psy-Ab..2.2.298.0...0.L0p62ld8ang](https://www.google.com.tr/search?rlz=1c1avfa_entr772tr772&source=hp&eiweiew4t9e83xkwxqsah4cg&q=zekâ+nedir&oq=ze&gs_l=psy-ab.1.0.35i39k1l2j0i131k1j0i131k1l2j0i131k1l2j0i131k1l2j0i131k1.43563.43901.0.45185.4.2.0.0.0.163.299.0j2.2.0....0...1c.1.64.Psy-Ab..2.2.298.0...0.L0p62ld8ang)

Url5: [Http://Www.Kpsskonu.Com/Egitim-Bilimleri/Gelisim-Psikolojisi/Piaget-Kurami/](http://www.kpsskonu.com/egitim-bilimleri/gelisim-psikolojisi/piaget-kurami/)

Url6: [Http://Robertjrgraham.Com/Wp-Content/Uploads/Wp-Post-To-Pdf-cache /1/ EmotioNal-İntelligence.Pdf](http://robertjrgraham.com/wp-content/uploads/wp-post-to-pdf-cache/1/emotional-intelligence.pdf)

Url7: https://www.google.com.tr/search?rlz=1C1AVFA_enTR772TR772&ei=WXWXW8XdHquQrgTmqagDQ&q=performans+nedir&oq=performans+nedir&gs_l=psy-ab.3..0l3j0i22i30k1l7.9134.10204.0.10398.6.6.0.0.0.200.914.0j4j1.5.0...0...1c.1.64.psy-ab..1.5.914...0i67k1.0.NR2p3by6TZU

URL8: [https://www.lafsozluk.com/2016/10/performans-nedir-ne-demektir-anlami.ht- ml](https://www.lafsozluk.com/2016/10/performans-nedir-ne-demektir-anlami.ht-ml)

URL9: [Http://Www.Hastarehberi.Com/Psikiyatri/Psikiyatri2/Stresvenedenleri.Htm](http://www.Hastarehberi.Com/Psikiyatri/Psikiyatri2/Stresvenedenleri.Htm)

URL10: [Https://Www.Google.Com/Search?Ei=C5cfw9j7ccibkwxt9ysicw&Q=Ya%C5%9fam+Nedir&Oq=Ya%C5%9fam+Nedir&Gs_L=Psyab.3..35i39k1j019.3213.3615.0.3995.2.2.0.0.0.0.164.320.0j2.2.0....0...1c.1.64.PsyAb..0.2.320....0.Noc6oz2xsvo](https://www.Google.Com/Search?Ei=C5cfw9j7ccibkwxt9ysicw&Q=Ya%C5%9fam+Nedir&Oq=Ya%C5%9fam+Nedir&Gs_L=Psyab.3..35i39k1j019.3213.3615.0.3995.2.2.0.0.0.0.164.320.0j2.2.0....0...1c.1.64.PsyAb..0.2.320....0.Noc6oz2xsvo)

URL11: [Https://Www.Google.Com/Search?Ei=Ejcfw-Rdb8edkwxvoybgdw&Q=TatmiN+Nedir&Oq=Tatmin+Nedir&Gs_L=Psyab.3..0i7i30k1j0j0i7i30k118.115685.118241.0.119778.6.6.0.0.0.0.185.801.0j5.5.0....0...1c.1.64.PsyAb..1.5.801...0i13k1.0 .Jppba-Y-Czm](https://www.Google.Com/Search?Ei=Ejcfw-Rdb8edkwxvoybgdw&Q=TatmiN+Nedir&Oq=Tatmin+Nedir&Gs_L=Psyab.3..0i7i30k1j0j0i7i30k118.115685.118241.0.119778.6.6.0.0.0.0.185.801.0j5.5.0....0...1c.1.64.PsyAb..1.5.801...0i13k1.0 .Jppba-Y-Czm)

URL12: http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html

Viswesvaran, C. ve Ones, D. S., (2000). *Perspectives on Models of Job performance (İş Performansı Modellerine Bakış Açılıarı)*, International Journal of Selection and Assessment, 8(4), 216-226.

Wang, J. ve Wang, X., (2012). *Structural Equation Modeling: Applications Using MPLUS (Yapısal Eşitlik Modellemesi: MPLUS Kullanarak Uygulamalar)*. Retrieved From. P.2. (https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=İkk8ınedxzec&oi=fnd&pg=pt4&dq=Wang+Wang+2012+Structural+Equation+Modeling++Applications+Using+Mplus.+Retrieved+From.+P.2.+&ots=8ezıncojvm&sig=5ul8qmipcw9fojjnsowzbıpreaq&redir_esc=y#v=onepage&q=Wang%20wang%202012%20structural%20equation%20modeling%20%3a%20applications%20using%20mplus.%20retrieved%20from.%20p.2.&f=false)

Wasti, S.A., (2000). *Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi*, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs, Nevşehir, ss. 401-410.

Wechsler, D., (1958). *The Measurement and Appraisal of Adult Intelligence (Yetişkin İstencinin Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi)*. (<https://archive.org/details/Measurementandap001570mbp>)

Wechsler, D., (1971). *Intelligence: Definition, Theory and IQ (Zekâ: Tanım, Teori ve IQ)*, Intelligence: Genetic and Environmental Effects Book., (Çeviren Özgüven İ.E., 1994) 50-55.

Wolf, D., Bixby, J., Glenn III, J. ve Gardner, H. (1991). *Chapter 2: To Use Their Minds Well: Investigating New Forms of Student Assessment (Bölüm 2: Zihinlerini Kullanmak: Öğrenci Değerlendirme Formunun Yeni Formlarının İncelenmesi)*, Review of Research in Education, 17(1), 31-74.

Wong, Chi-Sum ve Law. Kenneth S., (2002). *The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study (Lider ve Takipçinin Duygusal Zekâsının Performans ve Tutuma Etkileri: Bir Araştırma)*, The Leadership Quarterly. 13.3 243-274.

Yan, İ., (2008). *Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekânın Yöneticiler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon,

Yavuz, Ç., (2006). *Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Yetim, U., (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri (1. Baskı)*, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Yetim, U., (2003). *The Impacts of Individualism/Collectivism, Self-Esteem, and Feeling of Mastery on Life Satisfaction Among The Turkish University Students and Academicians (Türk Üniversite Öğrencileri ve Akademisyenleri Arasında Bireyselliğin / Kolektivizmin, Benlik Saygısının ve Üstatlık Duygusunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkileri)*, Social Indicators Research, 61(3), 297-317.

Yıldız, M., (2016), *Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekâ Yaşam Doyumu ve Depresyonun Cinsiyet ve Sınıf Seviyelerine Göre Etkileri*, Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 6(11), 451-474.

Yılmaz, V. ve Çelik, H. (2009). *LISREL İle Yapısal Eşitlik Modellemesi-I*, Ankara, Pegem Akademi.

Yılmaz, V., Çelik, H. E. ve Yağizer, C., (2009). *Çevresel Duyarlılık ve Çevresel Davranışın Ekolojik Ürün Satın Alma Davranışına Etkilerinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması*, Anadolu University Journal of Social Sciences, 9(2), 1-14.

Yumuşak, S., (2008). *İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.13, S.3 S.241-251.



Ekler

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu; Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı Kapsamında yürütülen “Duygusal Zekâ, Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde ve Bayburt Üniversitesinde Çalışan Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama” adlı tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacak olup, sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇINAR
İbrahim Çeçen Üniversitesi İİBF.

Fatma Zehra ÖZYILMAZ
İbrahim Çeçen Üniversitesi
S.B.E. Yönetim ve Organizasyon Y.L. Öğrencisi
zehraozyilmaz@gmail.com

Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini (X) işareti koyarak seçiniz. İfadelerle ilgili doğru veya yanlış cevap yoktur. Bu nedenle durumunuzu en iyi / en yakın şekilde yansıttacak ifadeyi işaretleyiniz.

Duygusal Zekâ Ölçeği

Seçeneklerinden sizce uygun olanı işaretleyiniz. (X)		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Hissettiğim duyguların, sebebinin farkındayım.	1	2	3	4	5
2.	Duygularımı anlama konusunda iyiyim.	1	2	3	4	5
3.	Gerçekten ne hissettiğimi anlarım.	1	2	3	4	5
	Mutlu olup olmadığımı daima bilirim.	1	2	3	4	5
5.	Arkadaşımın duygularını, onların davranışlarından anlarım.	1	2	3	4	5
6.	Başkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim.	1	2	3	4	5
7.	Başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım.	1	2	3	4	5
8.	Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim.	1	2	3	4	5
9.	Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
10.	Kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim.	1	2	3	4	5
11.	Kendini motive edebilen bir kişiyim.	1	2	3	4	5
12.	En iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm.	1	2	3	4	5
13.	Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları rasyonel bir şekilde ele alırım.	1	2	3	4	5
14.	Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim.	1	2	3	4	5
15.	Çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak	1	2	3	4	5

	şakinleşirim.					
16.	Duygularımı kontrol etmede de iyiyim.	1	2	3	4	5

Yaşam Tatmin Ölçeği

1.	Pek çok açıdan ideale yakın bir yaşamım var.	1	2	3	4	5
2.	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3.	Tatmin edici bir yaşamım var.	1	2	3	4	5
4.	Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
5.	Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hayatımdaki her şeyin aynı olmasını isterdim.	1	2	3	4	5

İş Performansı Ölçeği

1.	Sorumlu olduğum işleri yerine getiririm.	1	2	3	4	5
2.	Üniversitenin performans standartlarını ve beklentilerini karşılarım.	1	2	3	4	5
3.	Performans düzeyim tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
4.	Verimli bir şekilde çalışmaktayım.	1	2	3	4	5
5.	Benimle aynı işi gerçekleştiren diğer çalışanlardan daha iyi performans gösteririm.	1	2	3	4	5
6.	Yaptığım işleri en iyi şekilde sonuçlandırırım.	1	2	3	4	5

DEMOGRAFİK SORULAR

1. **Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
2. **Yaşınız:** () 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri
3. **Medeni durumunuz:** () Evli () Bekâr

Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu? () Evet () Hayır

Eşinizin öğrenim durumu: () İlkokul () Ortaokul () Lise
() Üniversite () Yüksek lisans () Doktora

4. **Çocuk sayısı:** () 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ve daha fazla

5. **Akademik ünvanınız:** () Prof. Dr. () Doç. Dr. () Yrd. Doç. Dr.
() Öğr. Gör. () Okutman () Araş. Gör. () Uzman

6. **Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz:**
() 0 – 2.5 Yıl () 3 – 4.5 Yıl () 5 – 6.5 Yıl () 6.5 Yıl ve üzeri

7. **Haftalık ders saatiniz:** () Derse girmiyorum () 10 saatten az
() 10-20 saat () 21-30 saat () 31 saat ve üzeri

8. **Hangi akademik birimde çalışıyorsunuz?** () Fakülte () Enstitü
() Yüksekokul () Meslek Yüksekokul () Rektörlük bünyesinde

9. **Aylık geliriniz (Ek ders ve döner sermaye dâhil)**
() 3.000 TL – 4.500 TL () 4.501 TL – 6.000 TL () 6.001 TL – 7.500 TL
() 7.501 TL – 9.000 TL () 9.001 TL – 10.500 TL () 10.501 TL ve üzeri

10. **Fırsatınız olsa işinizi değiştirmeyi düşünür müydünüz?** () Evet () Hayır

11. **Sosyal hayata katılma dereceniz (sinema, tiyatro, konser vb.)**
() Çok az () Az () Normal () Yüksek () Çok yüksek

EK 2: Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Fatma Zehra ÖZYILMAZ
Doğum Yeri ve Tarihi	Arhavi / 12.10.1984
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Ege Üniversitesi/ Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu/ Konaklama İşletmeciliği
	Anadolu Üniversitesi/İşletme Fakültesi/İşletme
Bildiği Yabancı Diller	İNGİLİZCE (Orta Düzeyde), YUNANCA (Başlangıç), ALMANCA (Başlangıç)
Bilimsel Faaliyetler	15. Ulusal İşletmecilik Kongresi / İstanbul Üniversitesi (İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama)
İş Deneyimi	
Stajlar	Dosan Aş. İşletme yaz stajı
	Kurşun Turizm İnş. San ve Tic. Aş. Konaklama İşletmeciliği yaz stajı
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Orhan Yücel Mesleki ve Teknik Kız Anadolu Lisesi (Arhavi) (Ücretli Öğretmen)
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (Arhavi) (Ücretli Öğretmen)
	Sudi Özkan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (İstanbul) (Ücretli Öğretmen)
	Ar Group Gıda San. Tic. (İstanbul) (Genel Muhasebe)
	Serdar Adıgüzel İlk öğretim Okulu (İstanbul) (Ücretli Öğretmen)
	Kiler Aş. (İstanbul) (Yönetici Asistanlığı)
İletişim	
E-posta	zehraozyilmaz@gmail.com