

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**DUYGUSAL ZEKA (EQ) VE STRES YÖNETİMİ
İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatice AYDIN

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

Tez Danışmanı: Yard. Doç. Dr. Fatih ANIL

MART 2017

T.C.

NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**DUYGUSAL ZEKA (EQ) VE STRES YÖNETİMİ
İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

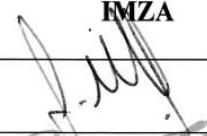

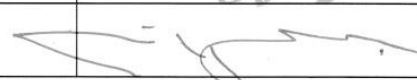
Hatice AYDIN

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Fatih ANIL

“Bu tez aşağıdaki jüriler tarafından 14.03.2017 tarihinde oybirliğiyle/oyçokluğuyla kabul edilmiştir.”

| JÜRİLER | KANAAT | İMZA |
|--------------------------|----------|---|
| Yrd. Doç. Dr. Fatih Anıl | Beşerili |  |
| Yrd. Doç. Dr. Cevat Kaya | Beşerili |  |
| Yrd. Doç. Dr. İ. Fikri | Beşerili |  |

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Hatice AYDIN

14.03.2017



ÖNSÖZ

Tezimin hazırlanmasında emeği geçen, her türlü yardımını esirgemeyen, tezimin uzamasına neden olan geçirdiğim ciddi rahatsızlıkta, umutsuzluğa düştüğümde devam etmem için beni motive eden, fikirleriyle yoluma ışık tutan, saygıdeğer tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Fatih ANIL'a, Enstitü Müdürü, Sayın Doç. Dr. Ozan Kazım ÖZER'e, anket çalışmasını gerçekleştirdiğim okul müdürlerine, ankete katılan öğretmenlere, tez hazırlama aşamasında büyük desteğini gördüğüm, sabırla ve anlayışla her zaman yanımda olan sevgili eşim Erdal AYDIN'a, oyun oynamak için tezimin bitmesini dört gözle bekleyen, uzun ve titiz çalışmalarım sırasında beraber geçireceğimiz zamanlarından çaldığım için sevgili minik oğlum Alper Kağan AYDIN'a, canım arkadaşım Çiğdem DULKADİR ve eşi Murat DULKADİR'e en içten ve sonsuz teşekkürler. Beni büyütüp bu günlere getiren, hayata karşı dik duruşunu örnek aldığım babaanneme; kendisine verdiğim sözü tuttum, fakat ömrü yetmediği için bu günleri göremedi. Keşke yaşasaydı da verdiğim sözü tuttuğumu görseydi dediğim rahmetli babaanneme sonsuz ve içten teşekkürler.

HATİCEAYDIN

14.03.2017

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|----------|
| KISALTMALAR..... | VII |
| TABLO LİSTESİ..... | VIII |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | XII |
| ÖZET..... | XIII |
| ABSTRACT..... | XIV |
| GİRİŞ..... | 1 |
| BÖLÜM 1:DUYGU, ZEKA, DUYGUSAL ZEKA, DUYGUSAL ZEKA YETERLİLİKLERİ..... | 3 |
| 1.1.Duygu Nedir..... | 3 |
| 1.2.Zeka Nedir?..... | 4 |
| 1.3.Duygusal Zeka Nedir?..... | 5 |
| 1.4.Duygusal Zeka Tanımları..... | 6 |
| 1.5.Duygusal Zeka Modelleri..... | 7 |
| 1.6.Duygusal Zekanın Yeterlilikleri..... | 9 |
| 1.6.1.Kişisel Yeterlilik..... | 9 |
| 1.6.1.1.Duygusal Özbilinç..... | 9 |
| 1.6.1.2.Duygu Yönetimi (Özdenetim)..... | 10 |
| 1.6.1.3.Motivasyon (Kendini Harekete Geçirebilme)..... | 12 |
| 1.6.2.Sosyal Yeterlilik..... | 14 |
| 1.6.2.1.Empati..... | 14 |
| 1.6.3.Sosyal Beceriler..... | 18 |

| | |
|---|-----------|
| 1.6.3.1.Etki..... | 18 |
| 1.6.3.2.İletişim..... | 19 |
| 1.6.3.3.Çatışma Yönetimi..... | 19 |
| 1.6.3.4.Liderlik..... | 20 |
| 1.6.3.5.Değişim Katalizörlüğü..... | 21 |
| 1.6.3.6.Ekip İşbirliği, Duygusal Bağlar Kurmak..... | 22 |
| 1.6.3.7.Ekip Yetileri..... | 22 |
| BÖLÜM:2 STRES, STRES KAYNAKLARI , STRESİN SONUÇLARI..... | 23 |
| 2.1.Stres Nedir?..... | 23 |
| 2.2.Stresin Keşfi ve Gelişimi..... | 24 |
| 2.3.Stresin Belirtileri ve Strese Verilen Tepkiler..... | 26 |
| 2.3.1.Genel Uyum Sendromu..... | 26 |
| 2.3.1.1.Alarm Tepkisi..... | 27 |
| 2.3.1.2.Direnme..... | 27 |
| 2.3.1.3.Tükenme..... | 27 |
| 2.3.2.Fizyolojik Tepkiler (Savaş yada Kaç Tepkisi)..... | 28 |
| 2.3.3.Bilişsel Tepkiler, Duygusal Tepkiler, Davranışsal Belirtiler..... | 29 |
| 2.4.Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi..... | 31 |
| 2.4.1.Engellenme..... | 31 |
| 2.4.2.Çatışma..... | 31 |
| 2.5.Stres Türleri..... | 32 |
| 2.5.1.Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres..... | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 2.5.2.İş ve Meşguliyet Konusunda Kaynaklanan Stres..... | 32 |
| 2.5.3.Psiko-Sosyal Özelliklerden Kaynaklanan Stres..... | 32 |
| 2.6.Stres Kaynakları..... | 32 |
| 2.6.1.İş Çevresi Stres Kaynakları..... | 33 |
| 2.6.2.Bireysel Stres Kaynakları..... | 33 |
| 2.6.2.1.A Tipi Davranış Biçiminin Özellikleri..... | 34 |
| 2.6.2.2.B Tipi Davranış Biçiminin Özellikleri..... | 35 |
| 2.6.2.3.Karma Tip..... | 35 |
| 2.6.2.4.Maddi Nedenler..... | 35 |
| 2.6.2.5.Biyolojik Nedenler..... | 36 |
| 2.6.2.6.Yaşam Biçimi ve Yaş..... | 36 |
| 2.6.3.Çevresel Stres Kaynakları..... | 36 |
| 2.6.3.1.Ekonomik Koşullar..... | 37 |
| 2.6.3.2.Politik Hayattaki Belirsizlikler..... | 37 |
| 2.6.3.3.Teknolojik Değişim ve Belirsizlikler..... | 38 |
| 2.6.3.4.Fiziksel Çevre Koşulları..... | 38 |
| 2.6.3.5.Toplumsal Çevre Koşulları..... | 39 |
| 2.6.3.6.Sosyal ve Kültürel Değişmeler..... | 39 |
| BÖLÜM 3:ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI, STRES YÖNETİMİ..... | 40 |
| 3.1.Örgütsel Stres Kaynakları..... | 40 |
| 3.2.Örgüt Yapısı, Örgüt İkliminden Kaynaklanan Nedenler..... | 40 |
| 3.2.1.Kararlara Katılmama..... | 41 |

| | |
|---|----|
| 3.2.2. Terfi Etme Olanaklarının Az Oluşu..... | 41 |
| 3.2.3. Bürokratik Engeller..... | 42 |
| 3.2.4. Adil Olmayan Performans Değerlendirme..... | 42 |
| 3.2.5. Ücret Eşitsizlikleri..... | 42 |
| 3.2.6. Gerçekçi Olmayan İş Tanımları..... | 43 |
| 3.3. Yapılan İşin Niteliğinden Kaynaklanan Nedenler..... | 43 |
| 3.3.1. İş Yoğunluğu ve Monotonluğu..... | 43 |
| 3.3.2. Zaman Baskısı..... | 44 |
| 3.3.3. Tehlikeli Çalışma Koşulları..... | 44 |
| 3.3.4. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği..... | 45 |
| 3.3.5. Vardiyalı Çalışma Düzeni..... | 45 |
| 3.4. İş Ortamındaki Fiziki Çevre Şartlarından Kaynaklanan Nedenler..... | 46 |
| 3.4.1. Gürültü ve Kalabalık..... | 46 |
| 3.4.2. Aydınlatma..... | 47 |
| 3.4.3. Isı ve Nem | 47 |
| 3.4.4. Zararlı Maddeler..... | 47 |
| 3.5. Bireysel ve Örgütsel Stres Yönetimi..... | 48 |
| 3.6. Duygusal Odaklı Stres Önleme Yöntemleri..... | 49 |
| 3.6.1. Duygusal Odaklı Bireysel Yaklaşımlar..... | 49 |
| 3.6.1.1. Kültürel Fizik Egzersizleri ve Tekniklerinin Kullanımı..... | 49 |
| 3.6.1.2. Davranışsal Kontrol..... | 50 |
| 3.6.1.3. Sosyal, Kültürel ve Sportif Faaliyetlere Katılma..... | 51 |
| 3.6.1.4. Dua ve İbadet..... | 51 |

| | |
|---|-----------|
| 3.6.1.5.Masaj..... | 51 |
| 3.6.1.6.Hipnoz..... | 52 |
| 3.6.1.7.Meditasyon..... | 52 |
| 3.6.1.8.Yoga..... | 53 |
| 3.6.2.Duygusal Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar..... | 53 |
| 3.6.2.1.Stres Yönetimi Eğitimi..... | 53 |
| 3.6.2.2.Etkin İletişim..... | 55 |
| 3.6.2.3.Sosyal Destek..... | 56 |
| 3.7.Sorun Odaklı Stres Önleme Yöntemleri..... | 57 |
| 3.7.1.Sorun Odaklı Bireysel Yaklaşımlar..... | 57 |
| 3.7.1.1.Zaman Yönetim..... | 57 |
| 3.7.1.2.Biyolojik Geribesleme (Biofeedback)..... | 58 |
| 3.7.1.3.Fizyolojik Gereksinimlerin Karşılmasına Yönelik Girişimler..... | 58 |
| 3.7.2.Sorun Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar..... | 58 |
| 3.7.2.1.Rollerin Berraklaştırılması ve Çatışmayı Önleme..... | 58 |
| 3.7.2.2.Kariyer Planlanması ve Yönetim..... | 59 |
| 3.7.2.3.Ücret Yönetimi..... | 59 |
| 3.7.2.4.İş Zenginleştirilmesi..... | 60 |
| 3.7.2.5.Amaç Belirleme Faaliyetleri..... | 60 |
| 3.7.2.6.Katılımlı Yönetim..... | 61 |
| 3.7.2.7.Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi..... | 61 |
| BÖLÜM 4:DUYGUSAL ZEKA VE STRES YÖNETİMİ İLİŞKİSİ..... | 63 |
| 4.1.Duygusal Zeka (EQ) ve Stres Yönetimi İlişkisi..... | 63 |
| 4.2.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı..... | 63 |

| | |
|--|------------|
| 4.3.Varsayımlar ve Sınırlılıklar..... | 63 |
| 4.4.Araştırmanın Ana Hipotezi..... | 63 |
| 4.5.Araştırmanın Alt Hipotezleri..... | 63 |
| 4.6.Veritoplama Araçları..... | 66 |
| 4.7.Verit Analiz Yöntemi..... | 69 |
| 4.8.Demografik Özellikler..... | 70 |
| 4.9.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Duygusal Zeka Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi T Testleri..... | 72 |
| 4.10.Duygusal Zeka Boyutları ve Eğitim Durumu, Görev Yılı Arasındaki İlişkinin One Way Anova Analizi..... | 90 |
| 4.11.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Stres Yönetimi Stilllerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi T Testleri..... | 93 |
| 4.12.Stres Yönetimi Stilleri ve Eğitim Durumu, Görev Yılı Arasındaki İlişkinin One Way Anova Analizi..... | 109 |
| 4.13.Korelasyon Analizi..... | 112 |
| 4.14.Regresyon Analizi..... | 115 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 117 |
| Öneriler..... | 125 |
| KAYNAKÇA..... | 127 |
| EK 1:Kişisel Bilgi Formu..... | 137 |
| EK 2:BAR-ON Duygusal Zeka Ölçeği..... | 138 |
| EK3:Stres Yönetimi Ölçeği..... | 140 |
| İZİNLER..... | 141 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 143 |

KISALTMALAR

EQ:Emotional Quotient

EI:Emotional Intelligence

IQ: Intelligence Quotient

V.D:Ve diğerleri

V.S:Ve saire

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1: Duygusal zeka modelleri..... | 8 |
| Tablo 2: Stresin fiziksel ve duygusal belirtileri..... | 29 |
| Tablo 3: Stresin zihinsel ve davranışsal belirtileri..... | 30 |
| Tablo 4: Stresin sosyal belirtileri..... | 30 |
| Tablo 5: Duygusal zeka boyutları..... | 67 |
| Tablo 6: Duygusal zeka puanları..... | 68 |
| Tablo 7: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin puanlarının ortalamaları..... | 68 |
| Tablo 8: Stres yönetimi stilleri..... | 69 |
| Tablo 9: Ölçeklerin güvenirlik katsayıları..... | 70 |
| Tablo 10: Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları..... | 70 |
| Tablo 11: Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları..... | 70 |
| Tablo12: Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre dağılımları..... | 71 |
| Tablo13: Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki görev yılına göre dağılımları..... | 71 |
| Tablo14: Araştırmaya katılan öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımları..... | 72 |
| Tablo15: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 72 |
| Tablo 16: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişilerarası ilişkiler boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 73 |
| Tablo 17: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 73 |
| Tablo 18: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 74 |
| Tablo 19: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 75 |
| Tablo 20: Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam duygusal zeka ortalamalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 76 |

| | |
|---|----|
| Tablo 21: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 76 |
| Tablo 22: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişilerarası ilişkiler boyutunu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 77 |
| Tablo 23: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 78 |
| Tablo 24: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 79 |
| Tablo 25: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 79 |
| Tablo 26: Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam duygusal zeka ortalamalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 80 |
| Tablo 27: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 81 |
| Tablo 28: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 82 |
| Tablo 29: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 82 |
| Tablo 30: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 83 |
| Tablo 31: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 84 |
| Tablo 32: Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam duygusal zekalarının düzeylerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 85 |
| Tablo 33: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi..... | 85 |
| Tablo 34: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişilerarası ilişkiler boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi..... | 86 |
| Tablo 35: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi..... | 87 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 36: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi..... | 88 |
| Tablo 37: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi..... | 88 |
| Tablo 38: Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeylerinin çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi..... | 89 |
| Tablo 39: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile eğitim durumu arasındaki One Way Anova Testi..... | 90 |
| Tablo 40: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile görev yılı arasındaki One Way Anova Testi..... | 92 |
| Tablo 41: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 93 |
| Tablo 42: Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 94 |
| Tablo 43: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 95 |
| Tablo 44: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 95 |
| Tablo 45: Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi..... | 96 |
| Tablo 46: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 97 |
| Tablo 47: Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 98 |
| Tablo 48: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 99 |
| Tablo 49: Araştırmaya katılan öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 99 |
| Tablo 50: Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi..... | 100 |
| Tablo 51: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 101 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 52: Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 102 |
| Tablo 53: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 102 |
| Tablo 54: Araştırmaya katılan öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 103 |
| Tablo 55: Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi..... | 104 |
| Tablo 56: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi..... | 105 |
| Tablo 57: Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi..... | 106 |
| Tablo 58: Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi..... | 106 |
| Tablo 59: Araştırmaya katılan öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi..... | 107 |
| Tablo 60: Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi..... | 108 |
| Tablo 61: Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stilleri ile eğitim durumları arasındaki One Way Anova Tablosu..... | 109 |
| Tablo 62: Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stilleri ile görev süreleri arasındaki One Way Anova Tablosu..... | 110 |
| Tablo 63: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ve stres yönetimi stillerinin korelasyon analizi..... | 112 |
| Tablo 64: Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka ve stres yönetimi ilişkisinin regresyon analizi..... | 115 |

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Genel Uyum Sendromu.....28



Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

| | |
|---|---|
| Tezin Başlığı: Duygusal Zeka (EQ) ve Stres Yönetimi İlişkisi | |
| Tezin Yazarı: Hatice AYDIN | Danışman : Yrd. Doç. Dr. Fatih ANIL |
| Kabul Tarihi: 14 Mart 2017 | Sayfa Sayısı : xiv (önkısım) + 136 (metin kısım) +7 ek |
| Anabilim dalı: İşletme | İşletme Bilim dalı : İşletme Yönetimi |

90'lı yıllardan önce bilişsel zeka düzeyi yüksek olanların hayatta başarılı olabileceğine inanılmaktaydı. Bilişsel zekayı ölçmek için IQ ölçekleri kullanılmaktaydı. IQ'su yüksek insanlar kolaylıkla iş bulabiliyorlardı. Ama yüksek IQ sadece eşikten atlamaya yaramaktaydı. Aynı iş yerinde başarılı olup uzun süre çalışma garantisi sağlamıyordu. En iyi okullardan alınan diplomalar ve yüksek IQ'lu insanlar vasat birinden daha başarısız olabilmekteydi. Peki vasatı başarılı kılan neydi? Ünlü Psikologlar John Mayer ve Peter Salovey 1990 yılında duygusal zeka ile ilgili çalışmalarıyla büyük ses getirdiler. Bu çalışma duygusal zekanın keşfi olarak kabul edilmektedir. Aslında bu ünlü psikologların ele aldıkları duygusal zeka bileşenlerini zaten yıllardır kurumlar işe alacakları çalışanlarda, özgüven, etkili iletişim kurabilme inisiyatif alma, empati, başkalarının duygularını anlama, ekip çalışması, yüksek enerji gibi (adı duygusal zeka konulmamış olsa da) özellikler aramaktaydılar. Duygusal zekayı ilgi odağı yapan asıl önemli olaylardan biri de Daniel Goleman'ın 1995'te yayımladığı Duygusal Zeka Neden IQ'dan önemlidir? isimli kitabıdır. Goleman'ın bu eseri best seller olmuştur. Duygusal zekanın bu kitaptan sonra popülaritesi artmıştır. Artık küçük, büyük bir çok şirket işe yeni çalışan alırken duygusal zeka (EQ) ölçeklerini kullanmaya başlamışlardır. Okulu yüksek notlarla bitirmiş, en iyi okullardan mezun olan bir çok kişi EQ testlerinde başarı sağlayamamışlardır. Diplomalara hatırına işe alınanlar ise kısa bir süre sonra işten ayrılmak zorunda kalmışlardır. Bu araştırmada duygusal zeka ve stres yönetimi ilişkisi incelenecektir. Araştırmanın ana kütlesi öğretmenlerdir. Örnekleme Esenler ilçesinde ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenler olacaktır. Çalışmada duygusal zeka düzeyini ölçmek için güvenilirliği kanıtlanmış Rauven Bar-On duygusal zeka ölçeği ve stres yönetimi ölçeği, Gülsen Bingöl, (2013)'ün Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları (Kırklareli Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği) isimli çalışmasından alınmıştır.

Araştırma 80 öğretmenle gerçekteştirilmiştir. Bu çalışmada SPSS 21 Windows Paket Programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin yüksek duygusal zeka seviyesine sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin en çok kişiler arası ilişkiler boyutu algılarının yüksek olduğu, stres yönetimi algılarının orta seviyede olduğu bulunmuştur. Duygusal zeka ve stres yönetimi ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka özellikleri ile stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal zeka özellikleri, stres yönetimi özelliklerini %42.3 oranında etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Stres Yönetim Teknikleri, İlköğretim Öğretmenleri, İlköğretim Okulları

Nişantaşı University Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

| | |
|--|--|
| Title of theThesis: The Relationship between Emotional Intelligence (eq) and Stress Management | |
| Author: Hatice AYDIN | Supervisor : Assist. Prof. Dr. Fatih ANIL |
| Date: 14 March 2017 | Number of pages : xiv(Pretext) + 136(mainbody) 7(app) |
| Department: Business Administration | Subfield: Business Administration |
| <p>Before 90's, people thaught that the ones who had a high intelligence could be successful in life. For measuring the cognitive intelligence, IQ could get work easily. But high IQ was only useful to find employment. It hadn't ensured to be successful at the same work and to for a long time. Diplomas that get from the best schools and people who had high IQ could be less successful than others. Then, what makes othere successful? Famous Psychologists, John MAYER and Peter SALOVEY were spoken so much about their work on the emotional intelligence. This work was accepted as the discovery of the emotional intelligence. Actually the emotional intelligence component that was worked by these famous psychologists were essential features of relation management. For the last 20-25 years, companies wanted their communication, emphaty, self-confidence etc. One of the most important events that make emotional intelligence significant is the work of Daniel Goleman, Why Emotional Intelligence is more important than IQ? This work of Goleman became best seller. A lot of research have been made on that subject. Many companies have started to use emotional intelligence test when they emplay. Many individuals, who graduated from the bests schools and finished their schools in high degrees couldn't be successful in EQ test. And ones who were employed because of their diploma had to be dismissed in this research emotional intelligence and stres management will be investigated.</p> <p>The ones in this study are mostly primary and secondary school teachers who teaches in Esenler, In this study, Rauven BAR-ON emotional intelligence test and stress control scales have been used. Stress Control Scale was quated from the "Stress and Stress Management Approach" by Gülsen BİNGÖL.</p> <p>The research has been carried out on 80 teachers. In this work, SPSS Windows Programme was used. This research has shown that the teachers, in this research, have high Emotional intelligence. And this research has also shown that teachers have high level in communication and middle level in stress management</p> <p>In this research which relation between Emotional intelligence and stress control was searched, it has been seen that there is a connection between the Emotional intelligence ant stress management methods of the teachers, in this project. The features emotional intelligence has affected the stress management features %42.3.</p> | |
| KeyWords: Emotional Intelligence, Techniques of Stress Management, Primary Education Teachers, Primary Education School | |

GİRİŞ

Duygusal zeka, yaşamın her alanında; iş, okul sosyal hayatta alınan kararların daha insancıl olmasını ve insanı her açıdan geliştirmeyi sağlayan bir boyut sağlamaktadır. Duygusal zeka, bireylerin iş yaşamlarındaki başarısının anahtarıdır. Paradigmaları alt üst etmiştir. İnsanları birer makine gibi yöneten yöneticilere, en iyi dersi vermiştir. Karşısındakinin duygularını anlamayan, sürekli emirler veren amirleri de biraz olsun düşündürmeyi başarmıştır. İş hayatının parlayan yıldızı duygusal zeka. Nedir onu bu kadar önemli yapan? Duygusal zekanın yediyüzden fazla teze konu olduğu söylenmektedir. Kısacası okul başarısı için klasik zeka, hayat başarısı için duygusal zeka şarttır (Tarhan, 2016; 72).Son yıllarda işletmelerin başarısı için insan önem kazanmaktadır. İş yaşamında insana verilen önem arttıkça duygusal zekaya verilen önem de artmaktadır. Çünkü duygusal zekanın özü insan ilişkilerinde başarıyı barındırmaktadır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde, bilişsel zeka IQ'nun pabucunu dama atan, insanların yalnızca mantıkla yönetilemeyeceğini gösteren, yönetim biliminin içine duygu katan duygusal zeka, EQ incelenecektir. Önce hisseder sonra düşünürüz diyen Erel, (2015 :23) hislerimizin, yaptıklarımızı biçimlendirdiğini belirtmektedir. İnsanlar işe giderken duygularını evde bırakıp gitmemektedirler. Bireylerin yaptıkları işlerden duygu dünyaları ayrı düşünülemez. Bu yüzden duygusal zekaya verilen önem giderek artmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde yine yaşamın her alanında varlık gösteren Stres ve kaynaklarını, çalışmanın üçüncü bölümünde stres yönetimini incelenecektir. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise ilk ve ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin duygusal zeka seviyelerinin nasıl olduğunu incelenecektir. Daha önce çok fazla değinilmemiş olan duygusal zeka ve stres yönetimi ilişkisini incelenecektir. Bu çalışmada Anket yöntemi uygulanmaktadır. Bar-on Duygusal Zeka Ölçeği ile araştırmaya konu olan ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal zekaları ölçülmekte, Stres yönetimi Ölçeği ile stresi yönetme stilleri ölçülmektedir. Daha sonra araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleriyle stres yönetimi stilleri arasında ilişki olup olmadığına bakılmaktadır. Eğer istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki varsa bu ilişkinin derecesine bakılmaktadır.

Araştırmanın Problemi

Günümüzde bilişsel zekanın insan ilişkilerindeki önemi, duygusal zeka'nın gerisinde kalmıştır. Kararlar alırken, alınan kararları uygularken, insan ilişkilerinde ustalık gerektiren duygusal zekası gelişmiş kişilerin daha başarılı olduğu kanıtlanmıştır. İnsan duygularını doğru okuyabilen, karşısındakini bir duygusundan yakalayabilen çalışan veya yöneticinin bir orkestra şefi gibi ilişkilere yön vererek, amaçlarına ulaştıkları saptanmıştır. Diğer yönden, çalışma hayatının olmazsa olmazı stres ve stres yönetiminde duygusal zekası gelişmiş kişilerin ne kadar başarılı olduğunu inceleyeceğiz. Bu çalışmada duygusal zekanın ele alınmasının bir nedeni de yönetim bilimine duygu katmasından dolayıdır. Bu yönden değerlendirildiğinde araştırmanın problemi kısaca şudur:

Eğitimcilerin (öğretmenlerin) duygusal zeka seviyeleri yüksek midir? Duygusalzeka (EQ) ve Stres yönetimi ilişkisi var mıdır? Eğer varsa etkin bir stres yönetimi için duygusal zekası gelişmiş öğretmenlerin etkisi ne derecededir?" temel sorusunun yanıtını aranacaktır.

Araştırmanın Amacı

Çocukları hayata hazırlayan ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenlerin, insan ilişkilerinde kilit rol oynayan duygusal zekalarını, bir çok stres faktörünü bünyesinde barındıran okullarda, stres yönetiminde kullanarak başarılı eğitimciler olarak, başarılı nesiller yetiştirmeleri amacına yönelik çalışmalar yapmaları gerekmektedir.

Araştırmanın Önemi

Duygusalzekanın bileşenlerini bilip, uygulayanların başarılı iş yaşamına sahip oldukları araştırmalarla kanıtlandığına göre, öğretmenlerin duygusal zeka seviyesi gelişmiş midir? Duygusal zeka seviyesi gelişmiş ise eğitimde stres yaratan faktörlerle etkin biçimde stresle başetmede başarılı olacakları düşünülmektedir. Duygusal zekaları gelişmemiş ise duygusal zeka sonradan geliştirilebileceği için öğretmenler duygusal zeka seviyelerini geliştirebileceklerdir.

BÖLÜM 1

1.1.DUYGU NEDİR?

Duygu, hislerde ve zihinsel tutumda gerçekleşen fizyolojik değişimler ve açıklayıcı davranışlarla birlikte ortaya çıkan bir harekettir. İsteyerek yapılan davranışlar genellikle bir amacı elde etmek için yapılmaktadır. Duygusal tepkiler genel olarak bir amacı fiili olarak elde edip, etmeme ile bağlantılıdır. Duygular amaca yönelik yapılan aktivitelerle ilgilidir. Bu sebeple duygular ve motivasyon (çalışma isteği, yaşama arzusu ve başarıma güdüsü) birbiriyle ilişkili olmaktadır. (Barutçugil, 2004: 73).

Duygular; mevcut enerjimizin, etkinliğimizin ve bilgimizin içsel kaynağı olmaktadır. Duygular doğuştan geldikleri için iyi yada kötü denilemez. Sonradan meydana gelen, iyi yada kötü olmaları konusunda ortaya çıkan farklar, üretilen enerji ve öğrenilen bilgiye dayanarak bireylerin yaptıklarından ortaya çıkmaktadır. (Cooper ve Sawaf, 1997: 30-40; Hacıoğlu, 2007: 7). Aldığımız kararlar, sadece mantıkla ve bilişsel zekayla alınmamaktadır. Farkında olsak da olmasak da duygularımız da devreye girmektedir. İnsan sadece düşünen bir varlık değildir, düşüncelere duygular yön vermektedir.

Yalnızca bilişsel teoriyi savunanlar, akıllı bedenden üstün görmüşlerdir. Aynı şekilde, düşüncelerin de hislerden üstün olduğunu düşünmüşlerdir. Bununla birlikte duyguların düşüncelere ve davranışlara anlam verdiğini kabul etmişlerdir. Eğer yalnızca düşünseydik ve hislerimiz olmasaydı Oscar Wilde'in deyişiyle "Her şeyin fiyatını bilip, fakat hiçbir şeyin kıymetini bilemeyecektik (Barutçugil, 2004: 80). Önce hisseder, sonra düşünürüz (Erel, 2015: 23). Hislerimiz düşüncelerimizi yönlendirmektedir.

Zihnimiz duygusal ve mantıksal zihin olarak ikiye ayrılmaktadır. Mantıksal zihin olayların neden ve sonuç ilişkileriyle ilgilenir. Duygusal zihin ise daha önceki yaşamışlıklarımızla ilgilenmektedir, benzeyen duygular arasında bağlar kurmaktadır. Mantığımızla neye üzülmüş, sevineceğimize, şaşırıp, korkacağımıza karar verememekteyiz.

Yaşadığımız duyguların etkisiyle beden dilimizi o duyguya paralel düşen davranış biçimine dönüştürmekteyiz. Örneğin kızgın olduğumuz anlarda kaşlarımız

çatılmaktadır. Yüksek sesle konuşmaya başlamaktayız. Ya da korktuğumuzda donup kalmaktayız. Gözlerimiz büyür, nefes alıp vermemiz hızlanmaktadır.

Uzmanlar temel olarak duyguları kategorilere ayırmaktadırlar. Üzüntü, kızgınlık, sevinç-neşe, korku. Aslında hayatımızda başka duygular da vardır. Nefret, kıskançlık, intikam vb buna rağmen uzmanların dört duygu çeşidinde hemfikir olmasının nedeni; en ilkelden en modern toplumlara kadar üzüntü, kızgınlık sevinç-neşe ve korku duygularını hisseden insanların yüzüne yansıyan ifadenin ortak olmasıdır.

1.Üzüntü: Acı, keder, mutsuzluk depresyon, melankolik olma durumudur.

2.Kızgınlık(öfke): Sinirlenme, duygu patlaması, hırçınlık, çok yoğun yaşanması durumunda şiddete başvurma olarak yansıyabilmektedir.

3.Sevinç-neşe: Mutluluk, keyif almak, insana enerji veren olumlu duygular, kişileri olumlu yönde motive etmektedir. Bu duygular insana huzur vermektedir. Ne kadar fazla yaşanır o ölçüde tatmin duygusu sağlar. Bu duygu tekrar tekrar yaşanmak istenmektedir.

4.Korku: Güvensizlik hissi, kaygı durumu,huzursuzluk, endişe. Eğer korku durumu çok yoğun yaşanır panik ve fobiye yol açmaktadır.

Makine olmadığımızı göre bu duyguları yaşamaktayız. Duygularımız insanı insan yapmaktadır. Duyguları bastırmak yerine, duyguları yönetmeyi bilmek gerekmektedir. Duyguların insanı yönetmesine izin verilmemelidir. Bu yüzden duygusal zekanın yeterliliklerini anlamak ve uygulamak önem kazanmaktadır.

1.2.Zeka Nedir?

Zeka, beyne ait olan bilgiyi öğrenip, kaydedip, mevcut eski bilgilerle ilişkilendirip yeniden yorumlayıp, akılda tutup, geri getirme, akıl yürütme, çağrışım yapma, algılama ve sezebilme gibi işlevleri içinde barındıran bir kapasitedir. Zeka, soruları cevaplandırma, sorulara çözüm bulmada hız gerektiren, bir problemin değişik evreleri arasındaki ortaya çıkan yeni ilişkileri anlayabilmeyi, yorumlamayı gerçekleştiren kapasitedir. Bireylerin öğrendikleri bilgilerin miktarında, öğrenilmesinin hızında, öğrenebildikleri bilgi çeşitlerinde aynı zamanda bilgiyi hafızada bulundurma süresinde

gözlenen değişiklikler, bireylerin, zeka seviyelerindeki ve biraz da zeka biçimlerindeki farklara bağlı olmaktadır. (Kulaksızoğlu, 2005: 135; Yerli, 2009: 1)

Zeka,soyut bir kavramdır. Bu yüzden tanımı yapılırken, somut kavramlardan yararlanılarak değerlendirildiği düşünölebilmektedir. Alan yazında bireylerin genellikle zihinsel becerilerine, yaptıklarına ve performanslarına bakılıp, zeka için yorum yapıldığı söylenebilmektedir. (Selçuk, 2000: 73). Bunun gibi zeka konusunda varılan sonuç, bireyin yaptığı eylemlerin, zekası oranında değerli olduğudur (Başaran, 1991: 97;Güney, 2009: 4)

1.3.Duygusal Zeka Nedir?

Duygusal Zeka İngilizce'deki anlamı olan “Emotional Intelligence” sözcüklerinin kısaltılmış şekli, EI olarak anılmaktadır. Literatürdeki yaygın olarak kullanılışı “EQ” (Emotional Quotient) kısaltmasıdır. EQ, “IQ”nun duygusal zekadaki karşılığı olarak geniş kabul görmektedir (Sudak, 2011: 12).

Duygusal zeka, insan ilişkilerinin ustası olmak demektir, kendini anlamak, karşısındaki kişinin duygularını anlamak ona göre bir yön çizmektir. Duygusal zeka; kendi duygularını anlama, kontrol edebilme, empati kurabilme, inisiyatif sahibi olabilme, olaylara değişik açılardan bakabilme, etkili iletişim kurabilmedir. Baş döndüren hızla gelişen teknoloji insanlarda bir yalnızlık ve anlaşılama durumu ortaya çıkarmaktadır. İnsanlar, teknolojik gelişmelere paralel olarak iletişimde bulunurken, elektronik postalarla yazışarak, sosyal medyayı kullanarak sanal bir kısır döngü içerisinde birbirleriyle ilişkide bulunmaktadırlar. İş hayatında da genellikle iletişim böyle olunca duygusal zekasını kullanan, sosyal becerileri yüksek kişiler hemen ilgi çekebilmektedirler. İnsanlarla birebir iletişimde bulunmak, onları dikkatlice dinlemek, karşı tarafta önemsenme hissini oluşturmaktadır. Bu yüzden diğerlerini anlama ve sözlü iletişim duygusal zekanın temelini oluşturmaktadır.

Duygusal zeka, ilk olarak bireylerin kendi duygularını anlayarak, bu duyguları yönetebilmelerini sağlayıp, bunun yanında başkalarının duygularını da çok iyi anlayabilme,bu duygularla empati kurabilme, motivasyonu artırıp, özgüveni geliştirmeye neden olmaktadır. Bu yüzden, günümüzde giderek ivme kazanarak,

duygusal zekanın geliştirilmesine yönelik önem artmaktadır. (Doğan ve Demiral, 2007: 10). Duygusal zeka popüler hale gelmektedir.

Bilişsel zekanın, (IQ'nun) bireyin gelecek yaşamındaki başarısını belirlediğine dair kuralın istisnası o kadar fazladır ki, bu istinaların, kurala uyanlardan daha fazla sayıda olduğu bile söylenmektedir. Buna göre elde bireyin elde ettiği başarının %80'i duygusal zeka kaynaklı olmaktadır. Kişisel başarının ve gösterilen performansın duygusal zeka ile doğrudan ilişkisi olduğuna dair bir çok akademik çalışma yapılmış ve bu ilişki ispatlanmıştır (Arıcıoğlu, 2002:27; Yerli, 2009: 4).

Duygusal zeka, bilişsel zeka gibi genetik değildir. Yaşanmışlıklarımızla ilgilidir. Çocukluğumuzda yaşadığımız duygusal deneyimlerimizle oluşmaya başlamaktadır. İnsanlar duygusal zekalarını geliştirebilme imkanına sahip olmaktadır. Üstün performans gösterenleri diğerlerinden ayıran, duygusal zeka düzeyleri yüksek olanlar, teknik beceri ve uzmanlık konularında yetenekli olanlardan açık ara önde olmaktadır. Duygusal zeka yeterliliklerine sahip insanlar, sıradan çalışan ve yöneticilere göre en az iki kat önde olmaktadır. Goleman, (1998: 50-51) bu durum için başarılı olan yıldız gibi parlayan bireylerin inisiyatif sahibi olmaları ve insanları ustalıkla etkilemelerinin yanında duygusal zekanın beş boyutunu da mükemmel bir şekilde kullandıklarını söylemektedir. Beş duygusal zeka alanının (özbilinç, kendine çeki düzen verme, motivasyon, empati ve sosyal beceriler) Bu yeterliliklerde zayıflıkların bulunması ise çoğu zaman ölümcül eksiklikler anlamına geldiğini belirtmiştir.

Duygusal zeka, sonrada öğrenilebildiği için, gelişimine öğretmenlerde katkıda bulunabilmektedirler. Merhametli ve insancıl yönü gelişmiş öğretmenin oluşturduğu pozitif, samimi sınıf ortamı, öğrencilerin duygusal zeka yeteneklerinin gelişimine katkıda bulunmaktadır (Yeşilyaprak, 2003; Deniz ve Yılmaz, 2005 :20).

1.4.Duygusal Zeka Tanımları

Duygusal zeka kavramını ilk olarak Amerikalı iki psikolog Salovey ve Mayer 1990 yılında ortaya atmışlardır. İlk ortaya attıkları görüşe göre kendi duygularının farkında olma ve karşısındakinin duygularını anlayabilme olarak adlandırmışlardır. Mayer ve Salovey 1997 yılında duygusal zekayı yeniden ele almışlardır. Duygusal zekanın daha

ayrıntılı bir tanımını yapmışlardır. Yeni tanımda, duygusal zekayı; duyguları tanıma, duyguları anlama, duyguları ifade edip ve duyguları analiz etme; duyguları düşünce ile özdeşleştirip; duygusal bilgiyi kullanıp,entelektüel ve duygusal gelişimi destekleyerek, duyguları düzenleme becerisi olarak tanımlamışlardır. (Mayer ve diğerleri, 2000: 267; Sudak, 2011: 14)

Salovey ve Mayer duygusal zekayı kişinin hem kendi duygularını hem de başkasının duygularını doğru bir şekilde okuyup,bu duyguları ifade edip, anladığı duyguları düzenleyip ve problem çözerken bu duyguları kullanabilmesi olarak tanımlamışlardır. Kişinin kendi duygularını anlaması ve ifade etmesini sözel olan ve sözel olmayan şeklinde ikiye ayırmışlardır... Başkalarının duygularının anlaşılıp ifade edilmesi ise sözel olmayan anlama yeteneğinden ve empatiden oluşmaktadır. Duyguların kullanılmasıysa, esnek plan yapmayı, yaratıcı düşünüp, dikkati yeniden toplayıp, motivasyona yön vermeyi kapsamaktadır. Bu tanımın çıkış noktası duygular olup, fakat tanım,duyguların ifade edilip, duyguların düzenlenmesi ve duyguların kullanımına dair sosyal, bilişsel fonksiyonları içermektedir (Özyer, 2004; Alici, 2011: 12).

Duygusal zeka, zekanın başka bir türü olmaktadır. Duygularının farkında olan kişi, kendiduygularını tanıyıp ve onları sağlıklı sonuçlar alabilmek için kullanmaktadır. Duygusal zeka bu bileşenlerden oluşmaktadır. Birey, korkularını depresyona neden olan ruh hallerini, öfke gibi duygularını etkili bir şekilde yönetebilmeli, kendini motive edebilmeli, en çok da hayalkırıklığı yaşadığında, karamsarlığa düşmemeli, pozitif düşünmeli, empati yapmalı, diğer insanların bakış açılarını yakalayabilmelidir. Bu tür yetenekler , ilişkilerde sosyal yetenek olmaktadır. (Konrad ve Claude, 2001:11; Yerli, 2009: 3).

1.5.Duygusal Zeka Modelleri

Duygusal zeka kavramının ilk anıldığı yıl 1990 senesidir. Duygusal zekaya olan ilgiyle beraber günümüze kadar olan gelişimi aşağıdaki gibidir.

Tablo 1:
Duygusal Zeka Modelleri

| Mayer&Salovey | Bar-On | Goleman | Cooper&Sawaf |
|--|---|--|--|
| Tanım Duyguları doğru olarak algılama, değerlendirme ve ifade etme yeteneği; duyguyla düşünceyi kaynaştırmak, duyguları anlamak ve analiz etmek, duyguları kontrol etmek yetenekleridir. | Tanım Bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı şekilde baş edebilmesinde bireye yardımcı olacak kişisel duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizinidir | Tanım Kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisidir | Tanım Duygusal zeka, duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama anlama ve etkin biçimde kullanma yeteneğidir. |
| Temel Boyutları 1. Duyguları algılama, değerlendirme ve ifade etme 2. Duyguların kullanımı 3. Duyguyu anlamak ve muhakeme etmek 4. Duyguyu yönetme ve düzenleme | Temel Boyutları 1. Kişisel Beceriler * duygusal benlik bilinci * kendine saygı * kendine güven * kendini gerçekleştirme * bağımsızlık 2. Kişilerarası beceriler * bireyler arası ilişkiler * sosyal sorumluluk * empati 3. Uyumluluk Boyutu * problem çözme * gerçeklik testi * esneklik 4. Stresle Başa Çıkma Boyutu * Stres toleransı * Dürtü kontrolü 5. Genel Ruh Durumu * Mutluluk * İyimserlik | Temel Boyutları 1. Kişisel Yeterlilik * Özbilinç * kendine yön verme * motivasyon 2. Sosyal Yeterlilik * empati * sosyal beceriler | Temel Boyutları 1. Duyguları Öğrenmek * duygusal dürüstlük Duygusal enerji Duygusal geribildirim * Pratik sezgi 2. Duygusal Zindelik. * özvarlık * güven çemberi * yapıcı hoşnutsuzluk * esneklik ve yenileme 3. Duygusal Derinlik * özgün potansiyel ve amaç * adanmışlık * dürüstlüğü yaşamak * yetki olmadan etki 4. Duygusal Simya * sezgisel akış * düşünsel zaman değişimi * fırsatı sezinlemek * geleceği yaratmak |
| Model Türü Yetenek Tabanlı Duygusal Zeka Modeli | Model Türü Karma Duygusal Zeka Modeli | Model Türü Karma Duygusal Zeka Modeli | Model Türü Karma Duygusal Zeka Modeli |

Kaynak: MAYER, J. D. t D. R. CARUSO and P. SALOVEY (2000), "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence", Intelligence, 401 (Sudak, 2011: 16).

1.6.Duygusal Zekanın Yeterlilikleri

Üç temel bileşeni vardır. Bunlar; Kişisel Yeterlilik (Özbilinç, Özdenetim, Motivasyon) Sosyal Yeterlilik (Empati) Sosyal Beceriler (Etki, İletişim, Çatışma Yönetimi, Liderlik, Değişim Katalizörlüğü, Bağ Kurmak, İmece ve İşbirliği, Ekip Yetileri)

1.6.1.Kişisel Yeterlilik

1.6.1.1.Duygusal Özbilinç

İnsanın kendi duygularını bilip, duygularını yönetmesidir. Duyguları kişiyi yönetmemelidir, kişinin duygularını yönetmesi gerekmektedir. Kendi duygularının farkında olan insanlar kendini iyi tanımaktadır. Eksik yönlerini bilmektedirler. Zayıf noktalarını bilip bu durumla yüzleşebilen insanlar başarıyı kucaklamaktadır. Duygularıyla yüzleşirken objektif olmak gerekmektedir. Güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmak gerekmektedir. Zayıf noktalarını tespit edip ona göre önlem almak gerekmektedir. Beyin olumsuz bir durumla karşılaştığında geçmişte yaşadığı benzer olaylara benzer tepkiler vermektedir. Buna göre zayıf yönlerinin farkında olan insanlar olaylara karşı verebileceği tepkileri kestirebilmektedir ve bu tepkiyi istedikleri yöne doğru şekillendirebilmektedir. Bu durumu Goleman, (1998: 72-73) şöyle anlatmaktadır. Duygusal bilinç, tepkinin içinde bulunanduygu akışına uyum sağlayıp, bu duyguların, algıladıklarımıza, düşündüklerimize ve yaptıklarımıza hangi şekilde yön verdiğinianlamakla olmaktadır. Bu durumda duygularımız etkileşimde bulunduğumuz kişileri etkilemektedir diye düşünebiliriz. Duygusal bilinç yeteneği gelişmiş olan birey, daima kendi duygularının bilincinde olmaktadır ve genellikle duygularının oluşturduğu fiziksel hisleri tanımaktadır. Duygularının farkında olan birey, sosyal yönü gelişmiş olarak duygularını diğer insanlarla paylaşmaktadır.

Duygusal bilince sahip olanlar, buldukları ruh halini çabuk bir şekilde değerlendirirler ve çevreleriyle etkileşimde bulduklarında, buldukları duruma uygun olarak ruh durumunu (modunu) değiştirebilmektedirler. Duygularının farkında olan ve duygularını içinde bulunduğu şartlara göre düzenleyebilenlerin kişilik özellikleri daha sağlıklı olmaktadır. Kişi kendisiyle ilgili ve çevresinde olanlarla ilgili değerlendirmelerini bilinçli bir şekilde yapmaktadır. Bilinçli değerlendirme yapan

birey, düşüncelerinin; duygu ve davranışlarına nasıl yön verdiğini bilir ise duygu ve düşüncelerini istediği gibi yönetebilmektedir (Weisinger, 1998; Yerli, 2009: 16).

Kendini tanıyan kişi ne yapmak istediğine karar verirken kendi yeteneklerini bildiğinden kararlarını ona göre verebilmektedir. Ayrıca bu kişilerin sezgileri ve altıncı hisleri de gelişmiş olmaktadır. Sırf para kazanmak uğruna mutsuz olduğu, amaçlarına ters düşen bir işi yapmak istememektedirler. Günlük telaşlar içerisinde duyguları biriktirip bir yerde duygu patlaması yaşanmadan içimizdeki sese kulak verilmesi gerekmektedir. Kendini tanımak demek duyguları dengeleri yaşamak demektir. Yani yaşanan duyguyu bastırmadan yada kontrolden çıkmasına izin vermeden yaşamak gerekmektedir. Bireyin güçlü ve zayıf yönlerini doğru tespit edip, duygu haritalarını bu tespitlerine göre çıkarması gerekmektedir. Özgüven yükseldikçe zorlu işlerin üstesinden gelme cesareti de beraberinde gelmektedir.

1.6.1.2.Duygu Yönetimi (Özdenetim):

Duygu yönetimi, duygusal özbilinçle paralel gitmektedir. Kişi ne kadar çok kendini tanırsa ise duygularını kontrolü o ölçüde olmaktadır. Yaşamın doğal akışı içerisinde her türlü duyguyu yaşamaktayız. Hayat yolu iniş ve çıkışlarla doludur. Hayatı zindan etmekte, bir şenliğe dönüştürmekte insanın elindedir. Örneğin kaygı dozunda olursa iyi bir motivasyon aracıdır. Fakat aşırı kaygı insanı bir kurt gibi kemirmektedir. Aşırı kaygı beraberinde stresi getirmektedir. Stresi en üst seviyelerde yaşarlarda mutsuz olmanın yanı sıra birçok hastalığa yakalanma riski de yüksek olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre yüksek strese maruz kalınması durumunda aşırı kortizol salgılanması da bağışıklık sistemini zayıflatmaktadır. Bağışıklık sistemi zayıflayan kişi mide rahatsızlıklarından, kansere yakalanma ve kalp krizi geçirmeye kadar bir çok hastalığa yakalanma tehlikesi altındadır. Duygu kontrolünde aşırı kaygıdan uzak durulması gerekmektedir. Aşırı kaygı gibi aşırı öfkeden de uzak durulmalıdır. Öfke kontrolü duygu yönetiminde hayati önem taşımaktadır. Öfkesini kontrol edemeyip, bağırarak yönetici, beraber çalıştığı arkadaşlarının özgüvenini yitirmesine neden olmaktadır. Özgüvenini yitiren birey, hiç bir işi beceremiyorum, yapamıyorum diye düşünerek, başarabileceği bir işi daha baştan reddetmiş olmaktadır. Engellenme duygusuna kapılmaktadır. Bu engellenmişlik

duygusu, bireyin içindeki başarılı olabilme potansiyelini engellemektedir. Bu yüzden, yöneticinin uygun bir dille çalışana geribildirim yapması gerekmektedir.

Hayattaki başarı, kendine güvenen iyimser çocuk yetiştiren duygulara önem veren ebevenlereyada tam tersi başarısız olmayı bekleyen çocukları yetiştiren ebeveynler arasındaki farkı Goleman, (1995: 255-256) şöyle anlatmaktadır: Anne-babanın duygusal yeterlilik üzerindeki etkisi beşikte başlamaktadır. Tanınmış Harwardlı Pedagog T. Berry Brazelton, bebeğin hayata dair geliştireceği yaşam biçimini test etmek için bir test yapmıştır. Brezelton sekiz aylık bir bebeğe iki küp verip bu küpleri nasıl yanyana getirmesi gerektiğini göstermektedir. Hayata bakış açısında umutlu, kendine güveni tam olan bebek Brazelton'a göre; küpün birini alır ağzına götürüp, oynar saçına sürerek, masanın kenarından aşağıya doğru atarak küpü tekrar kendisine verip vermeyeceğimizi izlemektedir. Yerdeki küp alınarak, bebeğe verilirse, bebek, istenilen işi tamamlayacaktır. Sonra da çevresine umutla parlayan gözleriyle bakarak, mükemmel olduğunu kendisine söylenmesini beklemektedir. Bu şekilde kendine güvenen bebekler, ebeveynlerinden yeterli desteği görmüş olup, hayatlarında karşılaşacakları zorluklar karşısında başarılı olacaklardır. Diğer taraftan, çocuklarını ihmal eden ailelerin yetiştirdiği çocuklar küpleri bir araya getirmeleri gerektiğini anlarlar, ve buna uymak için gereken beceriye sahiptirler. Ancak Brazelton'a göre, işi başarmış olsalar bile "Bende iş yok, beceremedim işte"der gibi tavır takınırlar. Böyle kendine güveni olmayan çocuklar hayatları boyunca teslimiyetçi, kaderci tavırlarda bulunarak, öğretmenlerinden yardım almadan, okulu zevksiz ve anlamsız bularak okuldan soğuyup, okulu tamamen bırakmak zorunda kalabilirler. Bu örnekte olduğu gibi öfkesini kontrol edemeden patlayan bir iş arkadaşı yada yönetici de insanlarda baskıcı bir tutum yaratarak kişilerin engellenmişlik duygusuna kapılmasını sağlayabilmektedir. Bu duyguyu yaşayan çalışanda, okulu bırakan öğrenci gibi sevdiği işini bırakmak zorunda kalabilmektedir. Öfke kontrolü, etkin iletişimle ve doğru geribildirimle başarı maksimize edilebilecekken, duygu yönetimi yetersizliği üzücü sonuçlar doğurabilmektedir.

1.6.1.3.Motivasyon: (Kendini Harekete Geçirebilme)

Motivasyon; kendini hedeflerine göre belirlediği yöntemlerle harekete geçirebilmedir. İnisiyatif sahibi olmak, aşırı kaygıdan uzak durmak, motivasyonu artırıcı etkiye sahiptir. Aşırı kaygı zihnin belleğini bozmaktadır. Yapılan araştırmalarda aşırı tasa yada kaygının akademik başarıyı engellediği ortaya konulmaktadır. Örneğin; sınavlardan önce yaşanan aşırı kaygı verimli çalışmayı engellemektedir. Sınav sırasında aşırı kaygının etkisinde bulunan öğrenci, endişelenip aşırı kaygı duymasından dolayı belleğini devreye koyamaz, başarısız oldum, bittim, tükendim derken sınav süresini boşa harcamaktadır. En iyi bildiği konuları hatırlayamamaktadır. Başarısızlığa mahkum olmak zorunda kalmaktadır. Oysa kaygının azı, motivasyon için yararlı olabilmektedir. O halde kaygının dozu iyi ayarlanmalıdır. Aşırı kaygının etkisinde bulunan birey, inisiyatif alma konusunda da yetersiz olmaktadır. Kaygıdan dolayı huzursuz, depresif olan kişi, olaylar karşısında soğukkanlılığını koruyamamaktadır. Bu yüzden paniğe kapılıp yanlış kararlar alabilmektedir.

Motivasyon, işletmenin ve kişilerin ortak ihtiyaçlarını sağlamak amacıyla, iş ortamı oluşturmak suretiyle, kişinin amaçları için harekete geçmesini sağlamaya yönelik kişiyi etkileyerek, istekli olması için güdülemektir (Çakar, 2004: 27; Yerli, 2009: 21).

Motivasyon, duygusal zeka kapsamında, kişinin duygularının farkında olarak duygu sistemini harekete geçirerek, duygu sistemi aracılığıyla, bir işi başlatıp bitirmesidir. (Daştan, 2013: 13) Umut, motivasyonu artırıcı etkiye sahiptir. Umut asla teslimiyetçilik değildir. İnsanın kendini iyi şeyler olacağına inandırıp amacına giden yolu ve yöntemini belirlemesidir. Yine yapılan araştırmalarda iyimser düşünen, umut dolu insanların olaylara bakış açısında yaratıcı bir tutum sergilediği ortaya konmaktadır. Olaylara iyimser ve umutlu bakış açısı kendine güvenin gelişmesine ve amaçlar ulaşmak için heveslenmeyi ortaya çıkarmaktadır. Abraham Lincoln'un "Ne kadar mutlu olmaya karar vermişseniz o kadar mutlu olursunuz" (Anıl, 2016: 53) sözü kendine güveni ve amaç için heveslenmeyi çok güzel anlatmaktadır.

Goleman, (1995: 126) kitabında anlattığı bir efsaneyle duygusal zekada umut konusuna vurgu yapmıştır. Efsaneye göre, bir eski Yunan prensesi Pandora'ya güzelliğini kıskanan tanrılar tarafından gizemli bir kutu hediye edilmektedir ve Pandora'ya hediye

edilen kutuyu asla açmaması ısrarla söylenmektedir. Fakat Pandora, içinden gelen merak hissine yenilerek kutunun içine bakmak istemektedir ve kutunun kapağını kaldırır, kapağın kalkmasıyla, dünyaya hastalık, keyifsizlik durumu ve çılgınlık hisleri vs. belaları sarar. Fakat bir tanrı Pandora'ya acıyarak, hayattaki tüm belaların tek çaresi olan "umut"u kutuda tutabileceği bir şekilde kutunun kapağını kapatmasını sağlar. Umudun kardeşi iyimserlik hissi de motivasyon sağlamaktadır. Yapılan araştırmalara göre iyimser insanların motivasyonu ve buna bağlı olarak ta yaptığı işte başarısı artmaktadır. Aksine kötümser insanların da motive olamayıp yaptığı işte başarısız olduğu gözlenmiştir. Bu bahsedilen iyimserlik, herşeyi tozpembe gören, aşırıya kaçan iyimserlik değil, gerçekçi bir iyimserliktir. Aşırı iyimserlik de insanları felakete sürükleyebilmektedir. İyimser düşünen insanlar olayların yolunda gitmeyeşine mantıklı açıklamalar bulabilmektedirler. Yaşanan aksiliklerin neden kaynaklandığını bulup düzeltmek için harekete geçmektedirler. Kötümser insanlar ise sürekli kendilerini suçlayıp eksikliği kendilerine maletmektedirler. Bazı şeyleri asla değiştiremeyeceklerine inanıp, pes edip, vazgeçmektedirler. Bu durum, peşin yenilgi, kaderciliği, çaresizliği de beraberinde getirmektedir.

Umut ve iyimserliğin gelecekteki akademik başarının bir göstergesi olduğu yapılan araştırmalarda kanıtlanmıştır 1984'te Pennsylvania Üniversitesi'nin birinci sınıfında okuyan okuyan beş yüz öğrenciyle yapılan çalışmada öğrencilere iyimserlik testi yapılmıştır. İyimserlik testinden alınan puanlara bakıldığında, öğrencilerin o seneki notlarının nasıl geleceğini SAT puanları ve lisede aldıkları notlardan daha sağlıklı ve doğru bir şekilde meydana koymuştur. Çalışmayı yapan Seligman'a, (1987) göre: üniversite sınavları yeteneğin ölçüsüdür fakat kimin başarılı olacağını belirleyememektedir. Başarının sırrı belli bir yeteneği olan kişinin aldığı yenilgiye rağmen sabırlı olmasından kaynaklanmaktadır. Seligman'a göre yetenek testlerinde motivasyon eksik kalmaktadır. Olayların içinden çıkılmadığında sabır göstererek yola devam eden kazanmaktadır. Belli zeka seviyesinde bulunan bireylerin başarılı olmasında kaabiliyetlerinin yanında yenilgiye karşı sabırlarının rolü büyüktür (Goleman, 1995: 129).

İyimserliğin motivasyona etkisi, en iyi satış işiyle uğraşan işletmelerde çalışan satış elemanlarında görülmektedir. Örneğin; satış görevlisinin müşteriden aldığı red

cevaplarından sonra kendini yenilmiş gibi hissederek motivasyonu düşmektedir. Çalışan bu red cevaplarına tepki verirken, moralini bozmamalı, motivasyonunun düşmesine izin vermemelidir. Yeniden motive olmak için iyimserler kendinde güç bulabilmektedirler. İyimserler, olaylara acaba yine ne ters gidecek diye kaygılanmak yerine, bunu nasıl yenebilirim? diye bakmaktadırlar. Fakat kötümser insan, yine başarısızım kahretsin, bu durumu hiç bir zaman düzeltmeyeceğim. Bu durumda başarmam imkansız, diye düşünerek meydanı rakibine bırakmaktadır.

İyimserlik ve kötümserlik sonradan öğrenilebilmektedir. Her iki duygunun temelinde “özverimlilik” yani kişinin hayatında yaşadığı kötüolayları göğüsleyebileceğine duyduğu inançtır. Stanfordlu Psikolog Albert Bandura’ya, (1998) göre: Birey kendinde olan yetenekleri bilirse, meydana gelen olayları yeteneklerine göre, o kadar iyi yönetebilmektedir. Özverimlilik hissi bulunan bireyler başarısız olduklarında karamsarlığa düşmeyip, problemlerin çözümüne odaklanmaktadırlar (Goleman, 1995: 130).

1.6.2.Sosyal Yeterlilik

1.6.2.1.Empati:

Empati, sezme yeteneğidir. Başkalarının söylemek istediklerini daha o konuşmadan anlamak gerekmektedir. Yüz ifadesiyle, beden hareketleriyle söylemek istenenler söze dökülmeden anlamak bir yetenek gerektirir. Bunu yapabilen insanlar sezgi gücü yüksek insanlardır. Başarılı sonuçlar alabilmek için tedarikçilerin, müşterilerin, iş arkadaşlarının ne demek istediğini onlar dile getirmeden sezme gerekmektedir. Freud’un tespit ettiği gibi “Ölümlüler sır tutamaz. Dudakları rahat dursa, parmak uçlarıyla dedikodu yapmaya devam ederler. İhanet tüm gözeneklerinden dışarı taşmaktadır” (Goleman, 1998: 169).Yakalanan duygusal ipucunu kimseyle paylaşmamak gerekmektedir. Önemli olan, iş yapılanlarla bulunulan ilişkilerde duygusal tepkileri, ipuçlarını, durumun gidişatından anlamak ve yakalanan duygusal ipucuna göre ilişkiyi yönlendirebilmektir. Empati yapılırken insanları tek tip, kalıplaşmış kişiler olarak değil, biri diğerine benzemeyen, benzersiz tipler olarak değerlendirmek gerekmektedir. Empatinin 3 boyutu vardır. En düşük düzeydeki empati başka birinin duygularını anlayabilmektir.. Biraz daha yüksek seviyedeki empati başkasının duygularını, o kişi

anlatmadan anlayabilmektir. Yüksek seviyedeki empati ise, kişinin duygularını, kişinin kendisi söylemeden anlamının yanında, duygularının arka planında bulunan nedenleri ve sorunları anlamayı gerektirmektedir.

Empatinin ilk şartı özbilinçtir. Ancak kendini çok iyi tanıyan, duygusal tepkilerini bilen biri çok iyi empati yapabilmektedir. En iyi empati yapabilenler, kendi duygusal tepkilerini iyi bilenlerdir. Bu özellik, empatinin önem kazandığı öğretmenlik, satıcılık, yöneticilik gibi mesleklerde ön plana çıkmaktadır. Duygular bulaşıcıdır. Empati yapılırken de karşımızdaki kişinin ruh haline göre kendimizi ayarlamaktayız. Yani mutsuz bir insan gördüğümüz zaman, istemsiz olarak yüzümüz asılmaktadır. Yada neşeli birinin neşesi bize de bir şekilde bulaşmaktadır. Birey bu ritme elinde olmadan dahil olmaktadır. Farkında olmasakta biriyle konuşurken ses tonumuzu, mimiklerimizi, beden dilimizi karşımızdakinin durumuna göre ayarlamaktayız. Empatinin oluşabilmesi için birey hem duygularını iyi bilmeli, hem de karşısındakinin duygularını iyi anlamalıdır. Sosyal yeterlilikleri temel alan empatinin sosyal yeterlilikleri şunlardır;

1. Başkalarını anlamak: Başkalarının hislerini okuyabilmek, bakış açılarını anlayabilmek.

2. Hizmete yönelik olmak: Müşterilerin ihtiyaçlarını önceden tahmin edip karşılamak

3. Başkalarını geliştirmek: Başkalarının neye gereksinim duyduğunu sezip, onların yeteneklerini geliştirmek.

4. Çeşitlilikten yararlanmak: Farklı insanlar nedeniyle ortaya çıkan fırsatları değerlendirmek.

5. Politik Özbilinç: Bir örgütün içinde bulunduğu politik ve sosyal iklimi anlamak. (Goleman, 1998: 172-173),

1. Başkalarını anlamak: Empati, Yunanca'da "içini hissetme" anlamına gelen empatheia sözcüğünden meydana gelmiştir. Estetik kuramcıları tarafından ilk kez "diğerinin öznel deneyimini algılayabilme yeteneği" yerine kullanılmıştır. Titchener, empatiyi, başkalarının üzüntülerini anlayabilen kişinin, kendisini duygularının da farkında olup kendisini üzüntülü hissetmesini anlatmak için kullanmıştır. Empatinin kökenini özbilinçten oluşmaktadır. Duygularımız ne kadar net ve açık olursa

başkalarının duygularını da o oranda anlayabilmekteyiz. İlgili, şefkatli ve yardımsever olmanın temelinde empati yatmaktadır. (Dökmen, 1996: 58; Yerli, 2009:24).

Empati, başkalarının hislerindeki anahtar ipucunu bulmaktır. İş yerinde iş arkadaşları ile olan ilişkiler bu ipucuna göre düzenlenmelidir. Örneğin; aniden sinirlenen bir iş arkadaşına karşı duygusal ipucu yakalayan kişi, o arkadaşının neye ani tepki vereceğini kestirip ona göre davranmalıdır. Empati, işyerinde kalıcı olabilmek için yol göstericidir. Empati, AR-GE alanlarına da girmiştir. Mühendislerden, satış elemanlarına kadar, müşterinin duygularını doğru okuyabilenler, empatili olanlar, en iyi tasarımları yapıp, müşterinin istek ve beklentilerini en iyi şekilde karşılayabilmektedirler. Beklentileri tatmin edilen müşteri, ürüne talep göstermektedir. Sonuçta, başkalarının duygularını anlayanlar, rakipler yeni tasarımlar yapana kadar, piyasada tek olup, en iyi satışı gerçekleştirmiş olmaktadır.

2.Başkalarını geliştirmek: Güçlendirme bir yönetim kavramıdır. Yardımlaşma, paylaşım, yetiştirme, ekip çalışması sayesinde bireylerin karar verme yetkilerini artırıp, bireylerin gelişimi süreci olarak da tanımlanabilmektedir. Güçlendirme programında, yöneticilere düşen rol, emir vermek, komuta etmek ve kontrol etmek olmayıp, “koçluk, geliştirme, kaynaştırıcılık,mentor’luk” olmaktadır (Koçel, 1998: 306; Yerli, 2009: 25).

İnsanların yeteneklerinin farkına varıp o yönde geliştirmeye teşvik etmek, başarılı olanlara ödül vermek gerekmektedir. İnsanlara akıl hocalığı yapmak gerekmektedir. Doğru geribildirimlerde bulunmak gerekmektedir. Verilen ödüllerle insanların çalışma hevesi diri tutulmaktadır. Bu durum, performansı artırmaktadır. Bilmediğimiz konularda başkalarından yardım almamız gerekmektedir. Yardım alırken insanlar ne düşünür, beceriksiz gibi mi görünürüm? diye düşünülmemelidir. Aynı şekilde işe yeni başlamış, yada işi yeni öğrenen arkadaşlara da akıl verilmelidir. Bilgiler paylaşılmalıdır. Bunu yaparken arkadaşımızı kırmadan incitmeden yardım etmek gerekmektedir. Bazen astlarda, üstlere yardım etmek durumunda kalabilmektedir.Örneğin; teknik eleman, işi yöneticilik olan, teknik işlerden anlamayan idareciye işi anlatmak gereğinde kalabilmektedir.

3.Hizmete yönelik olmak: Müşterilerin isteklerini, beklentilerini anlamak, bu yönde hizmet sunmaktır. Sadece maddi kazanç için, müşterinin memnuniyetini düşünmeden

eldeki ürün satılmaya çalışılmamalıdır. Müşterinin gizli isteklerini ürünle buluşturup, müşteriye tatmin etmek gerekmektedir. Müşteriye doğru zamanda, doğru hizmeti sunmak çok önemlidir. Müşteri hizmetlerinde güven çok önemlidir. Müşteri, hizmeti yada ürünü alsın diye alınacak parayı düşünüp, müşteriye kandırmamak gerekmektedir. Dürüst işletmeler ve çalışanlar, kısa vadeli çıkarılardan kaçınırlar ve dolayısıyla uzun vadede kazanmaktadırlar.

4.Çeşitlilikten yararlanmak: Farklı yetenekleri olan insanlardan yararlanmak gerekmektedir. Bu tür çeşitliliği fırsat olarak görüp farklı yetenekleri, özellikleri olanlarla iyi ilişkiler kurulmalıdır. Bu kişilere, farklılıklarından dolayı saygı duyulmalıdır. Hoşgörülü ve önyarsız olunması gerekmektedir. Aynı tipte kişilerden öğrenilecek yada faydalanılacak özellikler fazla bulunmamaktadır. Ayrıca insanları kalıplaştırma tehdidi, olumsuz kalıplar işte başarıyı ve performansı düşürebilmektedir.Kalıpların, işyerindeki çalışanların üzerindeki yıkıcı gücü, Stanford Üniversitesi'nde Psikolog Claude Steele tarafından gerçekleştirilen bir araştırma dizisinde ortaya çıkarılmıştır. “Kalıplaştırma Tehdidi” duygusal mayın gibidir, açık seçik konuşulmaz fakat, işyerinde yayılarak bireyin performansını kötü yönde etkilemektedir. Steele bu duruma “kalıplaştırma tehdidi” adını vermiştir. Kalıplaştırma Tehdidi: Steele'ye göre, (1997) bir kalıp bir kişiye empoze edildiğinde, başarılı olabileceği bir konuda, sırf bu etki yüzünden başarısız olabilmektedir. Örneğin; Erkeklerin çoğunlukta olduğu işletmede kadın yöneticilere duyulan önyargılar, bu önyargıların etkisinde kalan kadın yöneticiler sırf bu etki yüzünden başarısız olabilmektedirler (Goleman, 1998: 195).

5.Politik Bilinç: Bu yeteneği gelişmiş kişiler örgüt içerisinde kimlerin anahtar rol üstlendiğinin bilincine varıp, o kişilerle ilişki geliştirmektedirler. Çevresindeki olaylardan haberdar olmayan çalışanlar üstün performans gösteremezler. Örgütün karar mekanizmalarını kimler etkiliyor? Etkileyen kişilerle ne tür ilişkiler kurulmalıdır? Bu tür kodları çözen çalışanlar üstün performansın kodlarını çözmüş demektir. Her örgütte kabul edilen ve edilemeyen kurallar vardır. Bu kuralları kavrayan politik çalışan bu kurallara göre yön çizmektedir. Örgütün kültürüne ve iklimine uyum sağlamaktadır.

Politik davranan çalışanlar, çevrelerinde bir algı yaratmaktadırlar. Bunun nedenini Goleman, (1998: 203) şöyle anlatmaktadır. “Politik düşünen bireyler, menfaatlerini

düşünerek, ilişkilerini çıkarları üzerine kurmaktadır”. Çalıştıkları kurumda bu güdülerıyla hareket etmektedirler. Kendi zayıf noktalarını görmemektedirler. Bu durum, kişilerin kör noktalarını oluşturmaktadır. Politik davrananlar, kendini düşünen, bencil davranışlar sergilemektedirler. Bu yüzden politik davranan kişiler, ilgisiz, bencil ve olaylar karşısında gereken duyarlılığı gösteremeyen bireyler olarak düşünülmektedirler.

Önemli olan, kurum içinde kimin resmi olarak söz sahibi olduğu değil, kimin gayriresmi olarak söz sahibi olduğudur. Kurumda bu dengeleri fark edemeyenler büyük hata yapmaktadırlar.

1.6.3.Sosyal Beceriler

Duygusal zekanın son bileşeni, ilişkileri yürütebilme veya sosyal becerilerdir. Taşkın ve Kıran, (2010) sosyal beceriyi, insanların başka insanlarla ilişkide bulunmasını ve buldukları bu ilişkilerin varlığını koruyabilmesi olarak tanımlamaktadır. Sosyal becerilerin, insanların diğer kişilerle iyi ilişkiler kurulabilmesiyle beraber, bir takım oluşturup, takım ruhunu meydana getirebilme ve bu takımı yönetebilme yeteneğiyle alakalı olduğunu belirtmişlerdir (Daştan, 2013: 14-15).

1.6.3.1.Etki

Başkalarında yaratılmak istenilen etkiyi, algıyı yaratmaktır. Etkileme sanatında usta olmak gerekmektedir. Bunu yaparken motivasyon yetisi kullanılmalıdır. İnsanları istenilen yere motive etmekte başarılı olunursa, istenilen etkiyi yaratmada başarılı olunmaktadır.

Duygular bulaşıcı hastalık gibidir. Mutlaka insanlar birbirlerini olumlu yada olumsuz etkilemektedirler. Ruh halleri duygu dalgalanmalarına göre değişmektedir. Birbirinin duygu durumundan etkilenmeyen insan bulunmamaktadır. Domino taşları gibi duygularda bir insandan bir insana aktarılmaktadır. Araştırmacılara göre bir grup içinde bulunan kişiler arasında duygularını en çok dışa vurabilen bireyin diğer bireylerin ruh durumunu da kendi ruh durumuna göre yönlendirmektedir. Aslında her insan ruh hali ile bir sinyal vermektedir. Yaklaşan tehlikeleri, fırsatları hep bu vericiden gelen sinyallere bakarak okunabilmektedir. Duyguların bulaşıcılığına en iyi şu örnek verilebilir: Bir örgütten iyi, yada kötü olarak bahsetmemiz aslında örgütün çalışanlarının

bizde oluşturduğu duygulara paralel bir seyir izlemektedir. Örneğin tebessüm etmek, gülümsemek en çabuk ve en etkili iletişim silahıdır. Tebessüm edenin karşısındakinde de, hemen tebessüm etme hissi uyanmaktadır.

1.6.3.2.İletişim

İyi bir iletişimci olmak insanları etkilemekteki başarıyı daha fazla artırmaktadır. İletişim örgütün sinir sistemidir. İletişimde bulunurken, doğru kişilere doğru duygu sinyalleri gitmelidir. Dinleyenlerin derinliklerine nüfuz edilmelidir. Duyguların iletimi akılcı bir iletişimle olmaktadır. Duyguları iletirken kullanılan mimikler, akıcı bir üslup etkin iletişimin temel taşlarındandır. İyi bir iletişimci karşısındakini bir duygusundan yakalayabilirse aralarındaki iletişime yön vererek, karşısındakinin duygularını esir alabilmektedir. İletişim kopukluğu bir çok işyerinde temel sorunlardan biridir. Çalışanların potansiyelinin ortaya çıkması, en çok bu sorun yüzünden engellenmektedir. Goleman, (1998:219) bu durumu şöyle anlatmaktadır: Çalışanlarla açık iletişim kurulduğu zaman, çalışanların motive olduklarını, enerji seviyelerinin yükseldiğini, yapabilecekleri işin en iyisini çıkarmaya heveslendiklerini belirtmiştir.. Diğer yandan çalışanlarla etkili ve net iletişimde bulunulmadığında, çalışanların umutsuzluğa kapılarak, kendilerini ruhsuz, makine dişlisi gibi gördüklerinden bahsetmektedir. Usta bir iletişimci, çalıştığı kurumlarda, çalışanlarda duygusal bir bağ oluşturmaktadır.

Etkili iletişimde sakın kalıp iyi bir dinleyici olmakta oldukça önem taşımaktadır. Sürekli karşındakini dinlemeyen bağırان bir patron kadar, aynı tavırları sergileyen bir çalışanda kimsenin çalışmak istemeyeceği kişiler olmaktadır. Bulunduğu anın geriliminden kurtulup sakın kalamayanlar, duygularını yönetmek yerine duygularının esiri olmaktadır. Fakat olaylar karşısında paniğe kapılmadan, soğukkanlı olabilenler olayların rotasını istedikleri yöne çevirebilmektedirler.

1.6.3.3.Çatışma Yönetimi

Çatışmaların çıkış nedeni görüşmede bulunan tarafların birbirleriyle rekabet etmesi ve karşı taraftan çıkar sağlamak amacıyla kendi fikirlerini kabul ettirmek istemesinden kaynaklanmaktadır. Görüşleri çatışan insanlar aynı zamanda sorunlarını çözmek ve anlaşmak için orada bulunmaktadır. Bu noktada işin içine yine duygusal zeka girmektedir. Çatışmayı yöneten taraf, karşı tarafın duygusal boşluklarını yakalayıp

taleplerini kabul ettirmeye çalışmalıdır. Yada çatıştığı kişinin aşırı ısrarcı olduğu ve bazı konularda ödün vermediği durumlarda, şartlarını esnetmeye çalışmalıdır.

Çatışmayı çözenin üç yolu bulunmaktadır. Goleman, (1998: 226)'a göre; çatışmada bulunan iki tarafın kendileri ve karşısındakileri için problemin çözümüne yönelik sorun çözme; iki tarafın problemin çözümünü tam karşılayıp karşılamadığına bakmaksızın, eşit miktarda ödün verdikleri uzlaşma türü; son olarak ta bir tarafın, karşı tarafı kendi menfaatleri doğrultusunda, kendisi ödün vermeden, tek taraflı olarak ödün vermeye zorladığı saldırma tarzında olan türüdür. Eğergünübirlik olmayan, uzun süre çalışma hedefleniyorsa, iki tarafta, çatışmalarının çözümünde zorlamayı değil, karşılıklı anlaşmaya, işbirliğine yönelik, dostça çözümler bulmalıdırlar. Anlaşmazlıklarda uzlaşma yolu en iyi yol olmaktadır. Kendini tanıyan, karşısındakini tanıyan, empati yapabilen yani duygusal zeka elemanlarını ustalıklı kullanabilen uzlaşmacı, çatışmaları yönetmede kilit rolü oynamaktadır. Sorunu, saldırmadan, sakince konuşmak gerekmektedir. Olaya objektif bakabilmek anlaşmaya yönelik ortak çözümler bulabilmek önem kazanmaktadır.

Olayları yorumlayıp, sonuçlarını değerlendirme konusunda duygusal yönü gelişmiş bireylerin sosyalleşme istekleri fazla olmaktadır. Bu kişiler bir çatışma yaşanmasını istememektedirler. Aynı zamanda, sorunların çözümünde bir tarafı tutmazlar. Bunun yerine arabulucu olmak istemektedirler. Ayrıca sorunların çözümlerinde herkese karşı adil davranılmasını beklemektedirler. Verilen kararların insanlara etkisini araştırmak, yaşanan olumsuzlukları önlemek istemektedirler. (Erdoğan, 1996:209; Yerli, 2009: 27).

1.6.3.4.Liderlik

Sosyal varlık olan insanlar, gruplar halinde yaşamaktadırlar. Kurdukları bu sosyal grupları yönetip, kendilerini hedeflerine taşıyacak liderlere ihtiyaç duymaktadırlar. Stogdil yaptığı araştırmada; "Liderlik, hedefe ulaşmak için amaçların meydana getirilmesi ve belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi yönünde grubu etkileme sürecidir" şeklinde tanımlamaktadır (Erçetin, 2000: 6; Yerli, 2009: 28).

Lider; Bir kurumun en tepesinde bulunan aldığı kararlar ve uyguladığı politikalarla kurumu yöneten kişilerdir. Lider demek sadece kurumu yönetmek demek değildir. Lider; çalışanların duygularını gözden kaçırmayan, duygu değişimlerini iyi okuyabilen, kendi duygularıyla, çalışanların duygu değişimlerini yönetebilen kişidir. Lider coşkusuyla, oluşturduğu duygu seliyle çalışanları peşinden sürükleyebilmelidir. Lider enerji kaynağı olup, pozitif enerjisini çevresine yayabilmelidir. Lider, yaptığı başarılı işlerle, çalışanların takdirini kazanırken, onlarda duygusal bir bağ oluşturunca sevgilerini de kazanmalıdır. Yada tam tersi de olabilmektedir. Bağırıp duran sinirli bir liderden, çalışanlar olumsuz etkilenmektedir. Duygular bulaşıcı olduğundan, çalışanların moral ve motivasyonu düşmektedir. Asık suratlı bir liderin etrafına yaydığı olumsuz havadan etkilenen çalışanların yüzleri de asık olmaktadır.

Duygusal zeka yetilerinden en fazla liderler yararlanmaktadır. Duygusal zeka yeterliliklerini ustaca kullanabilen liderlerin, başarısı, ulusal sınırları aşmış dünyaya ulaşabilmektedir. En başarılı liderler, incelendiğinde, duygusal zeka yeterliliklerini ne kadar ustaca yerine getirdikleri görülmektedir.

Lider, içinde bulunduğu şartlara göre sert kararlar da alabilmektedir. Otoritesini kullanmak zorunda kalabilmektedir. Örneğin katı ve sert tavırlar, kalite konusundayada performans konusunda olabilmektedir.

1.6.3.5. Değişim Katalizörlüğü

Yaşadığımız hayatta her şey bir devinim içerisinde. Şirketler de içinde bulunulan ortama uyum sağlamalıdır. Zamana göre değişime olan ihtiyacı anlayıp değişimi başlatmak gerekmektedir. Genellikle klasik olanın yerine bir düzen getirmek istemek cesaretli olmayı gerektirmektedir. İşletmelerde gereken radikal değişiklikleri yapmak için cesur liderler gerekmektedir. Kendine özgüveniyle değişimi başlatan lider, kendilerine inanan insanlardan destek istemelidir. Yaptığı değişim çalışmalarında başarıya ulaşan, lideri destekleyenler önceleri az sayıdayken, elde edilen başarıdan dolayı destekçi sayısı çoğalmaktadır. Kendine inanan insanları peşinde sürükleyen lider, coşkusuyla arkadaşlarında da heyecan yaratmaktadır. İşletmenin hedeflerini yerine getirmek için çalışanlarla duygusal bir bağ oluşturmuş olmaktadır. Günümüzün

rekabetçi ortamında klasik yönetimi benimseyen yöneticiler değil, değişimi gerçekleştiren dönüştürücü liderler başarı sağlamaktadırlar.

1.6.3.6.Ekip İşbirliği, Duygusal Bağlar Kurmak

İyi ekipler kurmak için de, duygusal zeka yaşamsal öneme sahiptir. Akıllı duyguyla ve uzmanlıkla birleştirmek gerekmektedir. İşbirliği yeteneği insanlarda doğuştan vardır. İşbirliği sosyal hayatta kaçınılmaz bir son olmaktadır. İnsanlar ortak çıkarları için işbirliği yapmak zorundadırlar. İşbirliği yapan ekipler ayakta kalabilmektedirler. Ayrıca işbirliği sosyalleşmeye katkı sağlarken, duygu dünyamıza ve önsezilerimize çeşitlilik katmaktadır. Olaylardaki duygusal detayları yakalayan birey, iyi bir gözlemci olmaktadır. Bu sayede sosyal zekaları gelişmektedir. Sosyal zekası gelişen insanlar, birbirinden yaptıkları işle ilgili ayrıntıları öğrenmektedirler. Bir ekipte sadece bilişsel zekayla tecrübe kazanılamamaktadır. Ekip üyelerinden bir çoğu bilişsel zekasının yanında usta-çırak ilişkisiyle yaptıkları işi öğrenmektedirler.

1.6.3.7.Ekip Yetileri

Büyük şirketlerde çeşitli ekipler oluşturulmaktadır. Kalite çemberi, öğrenme gurupları buna örnek verilebilir. Bu ekipler, ortak amaca hizmet etmektedirler. Etkili ve verimli çalışmaktadırlar. Ekip elemanları arasındaki tatmin, üretkenliği de artırmaktadır. Ekip üyeleri arasında sinerji oluşmaktadır. Özveri ve fedakarlık, aynı amaca odaklanmayı gerçekleştirmektedirler. Takım ruhunu yakalamak, ekip üyelerine iyi bir maaş ödemekle gerçekleşmemektedir. Ekip üyeleri birbirlerine verdikleri pozitif enerji ve duygu geçişleriyle takım ruhu yakalayabilmektedir. Oluşan karşılıklı güven ortamında yaşanabilecek belirsizlikler ortadan kaldırılmaktadır.

BÖLÜM:2

STRES TANIMI, STRES KAYNAKLARI, STRESİN SONUÇLARI

2.1.Stres Nedir?

Stres, her an bizimledir. Çalışırken, düşünürken, yazı yazarken, kitap okurken daima stresi yaşamaktayız. Stres yalnızca kaygı ve endişeden oluşmamaktadır. Dinlenirken bile strese maruz kalınmaktadır. Çünkü, dinlenme durumunda da kalp kan pompalamakta, beyin çalışmakta, ciğerlere hava dolup boşalmaktadır. Biz dursak bile fonksiyonlarımız sürekli çalışmaktadır. Uyanık olduğumuz zamanlarda da, sürekli yapacaklarımız düşünülmektedir (Rowshan, 2011: 1).

Stres sözcüğü Latince “Estrictia” kelimesinden oluşmaktadır. Stres onyedinci yüzyılda felaketleri anlatmak için kullanılmaktaydı. Ondokuzuncu yüzyılda ise stres kavramının içeriği değişmiş olup, güç ve baskı gibi nesnelere, bireylere ve ruhsal yapıya yönelik kullanılmaktadır. Bu anlam değişikliklerinden sonra, stres zorlama ve güce karşı objelerin ve bireylerin yapılarında oluşan bozulmaya karşı direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Baltaş, 2004: 30; Güney; 2015: 3).

Çevreden gelen aşırı beklentileri ve istekleri karşılayamayan kişide aşırı stres meydana gelmektedir. Bu istekler karşısında birey kendini yetersiz ve çaresiz hissedeceğinden bu umutsuzluk sonucunda stres meydana gelmektedir (Balcı, 2000:2-3).

Stres, eğer dengeli bir şekilde yaşanırsa motive edici bile olabilmektedir. Bununla beraber iş stresleri de olumlu yada olumsuz olabilmektedir (Örnek ve Aydın, 2008: 139) Optimum düzeyde yaşanan stres, iş görende motivasyon sağlayarak veriminin artmasına neden olmaktadır. (Çelik ve Fettahlıoğlu, 1999: 66). Aşırı stres altında bulunmak da bireyin verimini düşürüp, etkili çalışmasına engel olmaktadır (Ivancevich ve Matteson; 1993: 244). Streslen korkmamak, onu yönetmek gerekmektedir. Dozunda stres güdüleyici olmaktadır. Yaptığı meslekte başarılı olanların hiç stres yaşamadan mesleklerinde başarı sahibi oldukları düşünülememektedir. Örneğin; bir projeyi çizen mimar, hata yapmaktan korkmaz ise, tamamen kendini o anın akışına bırakırsa, yaşadığı aşırı rahatlıktan dolayı, doğru proje çizememektedir. Kararında bir stres yaşamadan doğru çizimler yapamamaktadır. Strese maruz kalındığında meydana çıkan enerji doğru kullanılmalıdır. Yani aşırı strese yaşayarak, stresin etkisiyle yanlış kararlar alıp

uygulanmamalıdır. Ya da tam tersi, boşvermişlik yapıp, başarılı olunabilecek bir işte başarısızlık yaşanmasına izin verilmemelidir.

Stres durumları kişinin başına gelen mutlu bir olaydan dolayı yaşıyorsa, hoş olan stres, kötü bir durumdan dolayı yaşıyor ise hoş olmayan stres olarak adlandırılmaktadır (Kırıcı, 2010: 15).

Stres, bünyesinde yapıcı ve yıkıcı özellikler barındırmaktadır. Stresi yönetemeyenler, stresin yıkıcı gücü altında ezilmektedirler. Rowshan, (2011: 15) bu durumu şöyle anlatmaktadır: Bir topluluğa karşı konuşmak bazı insanlarda büyük çapta korku yaratmaktadır. (Kuzey Amerikalılar bunun kendileri için bir numaralı korku ve stres kaynağı olduğunu belirtmektedirler). Bazı insanlar için ise insan toplulukları karşısında konuşmak, bir geçim kaynağı olmaktadır. Bu stres durumunu farklı kılan, stresi aşırı yaşayıp kaçınan davranmak yerine, kendine güvenli yaklaşım sergileyerek, stresi yönetebilmektir. Bunu becerebilenler, yaptığı işte başarılı olabilmektedirler.

2.2. Stresin Keşfi Ve Gelişimi

Stres sözcüğünü bilim dünyasında ilk kez fizikçiler tarafından kullanılmıştır. Stres kavramını Fizikçi Robert Hooke, bir nesne ile ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi anlatmak için kullanmıştır. Fizikçi Thomas Young ise stresi, maddenin kendisine dıştan uygulanan güce karşı kendi direnci üzerinden tepki göstermesi olarak açıklanmaktadır. Madde, dışarıdan uygulanan tepkiye direnmek için bükülür, eğilir, dış güce karşı direnmeye çalışır. Eğer dış güç, maddenin direncinden büyükse maddede niceliksel değişimler (kırılma) oluşmaktadır. Dıştan gelen güç, aşırı büyükse, maddede niteliksel değişiklikler oluşmaktadır (Altıntaş, 2014: 1).

Fizik alanında stresin kullanılmaya başlanılmasında sonra, psikoloji, tıp ve davranış bilimlerinde de canlılar üzerinden kullanılmaya başlanmıştır. Stres kavramını ilk kullanan bilim adamı Selye, (1977) stresi, vücudun dışarıdan gelen talebe verdiği özel olmayan bir tepki olarak tanımlamaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64). Stresin konusu madde değil, canlı olunca, maddede ölçülebilen stres, aynı yöntemlerle canlıda ölçülememektedir. Canlılar için saha çalışmaları yapılmaktadır.

Günümüzde tıp biliminde yaşanan gelişmelere bağlı olarak insanda meydana gelen rahatsızlıklar, dış çevre şartlarıyla oluşmaktadır. Bu yüzden insanı hastane şartlarında görüp buna göre tedavi planlamak doğru olmayacaktır. İnsana, bütüncül yaklaşımda bulunmak doğru olacaktır. Bu yüzden stres kavramına bir disiplin olarak, kuramsal çerçeveden yaklaşılmalıdır. Canlı sistemler yaklaşımı bu çerçeveye uygun olacaktır Altıntaş, (2014: 2) bu yaklaşımı şöyle anlatmaktadır:

Canlı Sistemler Varsayımına Göre:

- 1.Canlı sistemler açık sistemlerdir. Hiyerarşik olarak girdi ve çıktıları düzenleyen, alt sistemlerden oluşmaktadırlar.
- 2.Alt sistemlerin birinde meydana gelen aksaklık, bütün sistemi etkilemektedir.
- 3.Sistemlerde bozulan dengeler, yeniden denge kurulmasını zorunlu kılmaktadır. Yeni dengenin kurulabilmesi için eski dengenin bozulması şartı yer almaktadır.
- 4.Sistemde kurulan dengenin ne olacağı, genetik olarak programlanmıştır.

Özetle, vücudumuzda ortaya çıkan her hastalık zihnimizi de etkilemektedir (Sokrates, M.Ö.469-399; Rowshan, 2011: 113). insanın bedeninde oluşan değişiklikler ruhsal durumunu etkilemektedir. Yine aynı şekilde ruhsal durumunda oluşan değişiklikler de bedenini etkilemektedir.

Stres, ilk çağdan günümüze kadar varlığını sürdürmüştür. İnsanlık var olduğu sürece de var olacaktır. İlk çağlarda stres yaratan nedenler, vahşi hayvanlarla mücadele ile besin bulma olarak söylenebilirken, günümüzde ise içinden çıkılmayacak olaylar, kaygılar strese neden olmaktadır. Stres karşısında vücudumuz, dövüş yada kaç stratejilerini uygulamaktadır. Bu strateji, mağara adamında da aynıydı, modern dünyada da aynı şekilde devam etmektedir. Yani bir tehlike sezdiğimizde ya kaçmak yoluna gidilmekte, ya da olaylara karşı durup, savaşmak yoluna gidilmektedir.

Yaşanan stres, kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Yani, sınava hazırlanan bir öğrencinin stresiyle, holding yöneten bir şirket sahibinin stres yaşadığı durumlar yaptıkları işe göre değişmektedir.

Stresi yaşıyanlar dışında, bilim adamlarının stres tanımları da farklı olabilmektedir. Psikoloğa göre endişe, sıkıntı olurken, dahiliyeciye göre, yaşıyan gerginliklerden ortaya çıkan sağlık sorunları olabilmektedir.

Stres, her insanda aynı tepkiye neden olmadığından tanımlamak oldukça zor olmaktadır. Yine de zor olmasına karşı, genel olarak tanımı yapılırsa; Stres, kişinin ruhsal ve bedensel yapısının sınırlarının zorlayan gerilim ve baskıdan dolayı, kişinin davranışlarını yönlendiren bir durum olmaktadır. (Ertekin, 1993: 5; Güney, 2015: 3).

2.3.Stresin Belirtileri Ve Strese Verilen Tepkiler

İnsanın yaşadığı ilk stres doğum stresi olmaktadır. Bebek, dünyaya gelebilmek için çırpınıp dururken ilk stresi deneyimi doğum kanalında olmaktadır. Bebek, hayatta kalabilmek için ölüm kalım mücadelesi verirken, adrenalın ve noradrenalın seviyeleri kalp krizi geçiren bir insanda oluşun seviyenin bile üstünde olmaktadır. Bebek, hayatta kalma stresi yaşamak zorunda olmasaydı belki dünyaya gelemeyecekti. Bu durumda, stresin yaşamın ilk anlarından itibaren gerekli olduğu görülmektedir. Önemli olan, stresi nasıl yönetebildiğimizdir.

2.3.1.Genel Uyum Sendromu

Bu kurama göre kişi stres yaratan kaynakla karşılaştığında, sempatik sinir sistemi stres kaynağından almış olduğu stres sinyalleriyle etkinleşerek çalışmaya başlar. Bu durum vücudun stres kaynağına karşı olağan dışı tepkiler vermesine neden olmaktadır. .Bu durum karşısında vücudun gerilimi artmaktadır. Yaşıyan gerilim sonucunda insan bedeninde savaş yada kaç tepkisi oluşmaktadır. Bu sendroma Genel Uyum Sendromu adı verilmiştir. Genel Uyum Sendromunun aşamaları Şekil 1’de anlatıldığı gibi, Alarm, Direnç ve Tükenme olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (Altıntaş, 2014: 12).

2.3.1.1.Alarm Tepkisi

Stres kaynağından gelen dış uyarıyı vücudun alarm olarak algılaması durumudur. Savaş yada kaç tepkisi bu aşamada oluşmaktadır. Buna bağlı olarak kan basıncı yükselmekte, solunum artmaktadır.

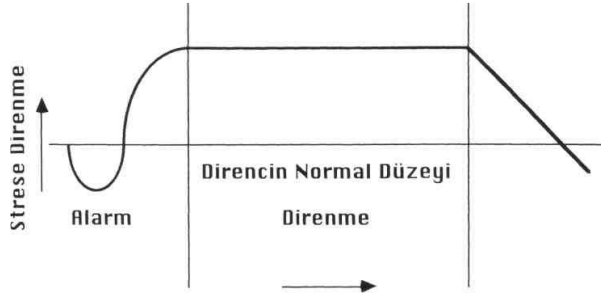
Stresle karşılaşıldığında alarm aşaması yaşanırken, stresi meydana getiren kaynaklar ve bu kaynakların şiddeti arttığı zaman streseğrisi büyük hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkmaktadır. Bu durumda, normal davranıştan sapmış olmanın işaretleri ilk olarak verilmektedir. (Güçlü, 2001: 94).

2.3.1.2.Direnme

Kişideki direnç sınırları aşıyorsa kırılma noktası meydana gelmektedir. Birey, oluşan gerilime, kırılma noktasına gelinceye kadar dayanmaktadır. Kırılma noktası aşıldığında, stresin yönü tükenme noktasına doğru bir seyir izlemektedir. Direnme aşamasında stres kaynağına uyum sağlanabilirse, vücutta strese karşı verilen tepkilerde normale dönmeye başlamaktadır. Tansiyon düşmekte ve kalp hızı yavaşlamaktadır.

2.3.1.3.Tükenme

İki aşamayı geçen stres kaynağı ortadan kalkmaz ise, beden tükenme aşamasına girmektedir. Kronikleşen stres karşısında vücut uykuyla ve dinlenerek oluşan stresi yenmeye çalışmaktadır. Fakat yaşanan hayal kırıklığının da etkisiyle stresi yenmeyi başaramayan vücudun bağışıklık sistemi zayıflamaktadır. Düşen bağışıklık sistemi de vücudu hastalıklara açık duruma getirmektedir (Kırıcı, 2010: 19).



Şekil .1: Genel Uyum Sendromu

Kaynak: Baltaş Acar – Baltaş Zuhal, Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitapevi, 2000, s. 69; Kırıcı; 2010 :18.

2.3.2.Fizyolojik Tepkiler (Savaş yada Kaç Tepkisi)

Hayatın olmazsa olmazı stres, psikolojik kökenlidir. Fakat stres olduğu durumlarda hipotalamus adrenal bezlerine uyarı göndererek, adrenalin salgılanmasına neden olmaktadır. Aşırı adrenalin salgılanması ise vücutta bazı değişiklikler meydana getirmektedir. Bu değişiklikler, strese uzun süre ve defalarca maruz kalınmasından dolayı tansiyonu yükseltip, kronik hastalıklara neden olabilmektedir. Stres oluştuğunda vücudun verdiği bu tepkiler, doğal tepkilerdir. Yani mağarada yaşayan Taş Devri insanında vahşi bir hayvan gördüğünde dövüş yada kaç tepkisi oluşmaktaydı. Taş Devrinden modern hayata kadar gelen süreçte strese verilen tepkiler hep aynı olmaktadır. Bu tepkileri Altıntaş, (2014: 15-16) aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

- 1.Aşırı adrenalin salgılanması.
- 2.Tehlike algılanmasıyla beraber gözbebekleri daha iyi görmek için büyümektedir.
- 3.Ağız kuruluğu oluşmaktadır.
- 4.Sindirim sisteminin çalışması durmaktadır.
- 5.Kas sistemi insanı harekete geçirmeye hazırlamak için gerilmektedir.
- 6.Karaciğerden kaslara destek için glikoz salgılanmaktadır.
- 7.Nefes alıp vermeler sıklaşmaktadır. Kalp atışında hızlanma meydana gelmektedir. Kan basıncı artmaktadır.

8.Kan normal zamandakinden daha hızlı pıhtılaşmaktadır.

Bu tepkiler, stres durumu oluştuğunda stres merkezi hipotalamus tarafından oluşturulmaktadır.

Sürekli stres yaşanması durumunda ise kronik hastalıklar meydana gelebilmektedir. Bu hastalıklar;

1.Gözbebeklerinin büyümesine bağlı görme sorunları yaşanabilmektedir.

2.Yutkunmada yaşanan zorluklar

3.Sindirim sisteminde yaşanan sorunlar

4.Kronikleşen kas ağrıları

5.Kronik yüksek tansiyon hastalığı

2.3.3.Bilişsel Tepkiler, Duygusal Tepkiler, Davranışsal Belirtiler

Bireysel stres seviyesi yükselen kişi, duygusal fiziksel, zihinsel, sosyal ve davranışsal belirtiler göstermektedir. Örneğin, yüzde çıkan kızarıklıklar ve döküntüler beyine ve vücuda aşırı yüklenildiğini göstermektedir. Eğer bu belirtiler bilinirse erken önlem alınabilmektedir. Aşağıdaki tabloda yoğun stres altında yaşanan belirtiler yer almaktadır

Tablo:2

Stresin Fiziksel ve Duygusal Belirtileri

| | Fiziksel Belirtiler | | Duygusal Belirtiler |
|----------|--|----------|---|
| 1 | Baskı altında kalındığında baş ağrılarının sıklığı ve şiddeti artar. | 1 | Çok çabuk sinirlenip, öfkelenmek yoğun stresin belirtisidir. |
| 2 | Özellikle, başta, sırtta, ensede omuzlardaki kas sertleşmesi | 2 | Depresyon, genel isteksizlik |
| 3 | Sindirim sistemine bağlı rahatsızlıklar, bozuk mide, hazımsızlık, ülser gibi. | 3 | Kişinin kendine güveninin azalması da yoğun baskı altında yaşanmaktadır. |
| 4 | Kuru bir cilt, lekeler ve kızarıklıklar klasik stres belirtileri olmaktadır. | 4 | Yine aşırı baskıdan oluşan heyecanını yitirmek, ve kendini güçsüz hissetme. |
| 5 | Kalp ağrısı ve kalp çarpıntılarının stresden oluştuğu bilimsel olarak ta ispatlanmıştır. | 5 | Baskılarla başa çıkamayan kişi herşeye düşman olmaktadır. |

Kaynak:Altıntaş, Ersin, Stres Yönetimi, Anı Yayıncılık, İstanbul, 2014:19

Tablo:3

Stresin Zihinsel ve Davranışsal Belirtileri

| | Zihinsel Belirtiler | | Davranışsal Belirtiler |
|----------|---|----------|---|
| 1 | Stresin hafıza üzerinde olumsuz etkileri vardır. Hatırlanması gereken olayları, sayıları ve kişilerin unutulmasını sağlamaktadır. | 1 | Uykusuzluk yada tam tersi çok uyumak stres altında kalındığının kesin işareti olmaktadır. |
| 2 | Stres, en basit olaylarda bile karar almada zorlanma yaşatmaktadır. | 2 | Strese kısa zamanda çözüm bulmak isteyen kişi her zaman aldığından daha çok içki ve sigara tüketmektedir. |
| 3 | Konsantrasyon bozuklukları, bireyin kafasının problemlerle dolu olduğunu göstermektedir. | 3 | Baskı altında bulunan kişi dostlarını ve ailesini görmek istememektedir. |
| 4 | Stres altındaki kişi doğru karar alamamaktadır. Karar alırken hata yapma olasılığı artırmaktadır. | 4 | Strese maruz kalan kendini rahat hissetmeyen kişi sürekli hareket halinde olmaktadır. |
| 5 | Kişi sürekli kendi hakkında yada olaylar hakkında olumsuz düşüncelere kapılıyorsa bu durum stres altında olduğunu, baskıları karşılayamadığının belirtisidir. | 5 | Kişinin cinsel faaliyetlerinde zayıflama, problemlerin artması eşinin desteğinden uzaklaşması aşırı stresten kaynaklanmaktadır. |

Kaynak:Altıntaş, Ersin, Stres Yönetimi, Anı Yayıncılık, İstanbul, 2014: 20

Tablo:4

Stresin Sosyal Belirtileri

| Sosyal Belirtiler | | | |
|--------------------------|--|----------|--|
| 1 | İnsanlara güvenememe | 4 | İnsanların hatalarını bulup, sözleriyle insanları incitmek . |
| 2 | Diğer insanları suçlama girişimleri | 5 | Gereğinden fazla savucunu tavırda olmak. |
| 3 | Belirlenen randevulara gitmeyip, veya randevunun gerçekleşmesine az zaman kaldığında, iptal etmek. | 6 | Birden çok kişi ile aynı zamanda küserek, onlarla konuşmama |

Kaynak:Altıntaş, Ersin, Stres Yönetimi, Anı Yayıncılık, İstanbul, 2014:20.

Stresin olumsuz etkilerinden biri de beyin üzerinde olmaktadır. Montreal’de McGill Üniversitesi uzmanlarının (1998) yaptıkları bir araştırmaya göre beynin hafıza ile ilgili bölümleri ile kronik stresin doğrudan ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaya göre stresten dolayı salgılanan “Glucokorticoides” adlı hormonlar beyindeki nöronların

ölmesine neden olmaktadır. Dr. Sonia Lupien'in başkanı olduğu ekip, insanların beyinde hafıza ve yön bulma ile ilgili bölüm olan Hippocampus bölümünün aşırı stres altında salgılanan hormonlar nedeniyle küçüldüğünü bulgulamışlardır. Bu araştırmada 70 yaşlarında 50 kişi 5 yıl boyunca izlenmiştir ve araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır (Tarhan, 2016: 71).

2.4. Stresin Benzer Kavramlarla İlişkisi

Strestenmlanırken bazı kavramlarla karıştırılabilmektedir. Bunlar; depresyon, engellenme, çatışma, endişe ve gerilim kavramlarıdır. Stres, aslında bu kavramların tamamını içinde barındırmaktadır (Keskin; 1997:144). Bu kavramlar aynı zamanda strese de yol açmaktadır.

2.4.1. Engellenme

Engellenme kavramı, hayal kırıklığıyla eş anlamda da kullanılmaktadır. Amaçlarını elde etmek için çaba gösteren kişi, bir engelle karşılaştığında tatminsizlik, mutsuzluk ve güvensizlik meydana gelmektedir. Engellenmişlik hissine büyük oranda bireyin kendisi neden olmaktadır. Elinde bulunan imkanlara bakmayıp ulaşamayacakları hedeflere odaklanan birey, bir engelle karşılaştığında hayal kırıklığı kaçınılmaz olmaktadır.

Engellenme her zaman kötü sonuçlar doğurmamaktadır. Eğer engellenme sonucunda kişi yeni hedefler belirleyebilirse ve hedeflerinin alternatifini bulabilirse, bu durumda olumlu engellenme meydana gelmektedir. Tam tersi durumda ise engellenme geçici olmayıp, eski hedeflerin yerine yeni hedefler koyulamıyorsa, stres meydana gelmektedir (Organ ve Hammer, 1982; 263). Kısacası engellenmeyi, stres kelimesi yerine kullanmak hatalı olacaktır (Örnek ve Aydın, 2008:141).

2.4.2. Çatışma

Çatışma olgusu, bireylerin birbirleriyle anlaşmazlığa düşmesinden, silahlı mücadelelere girmesine kadar süregelmiştir. Çatışma, insanoğlunun varoluşundan beri, çeşitli boyutlarda, çeşitli şekillerde yaşanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2009: 135; Akova ve Akın, 2015: 216).

2.5.Stres Türleri

Bireysel stresin, fiziki çevreden meydana gelen, yapılan iş ve meşguliyet konusundan meydana gelen ve psiko-sosyal özelliklerden meydana gelen stres olmak üzere üç türü bulunmaktadır. (Garipoğlu, 2008: 18; Güney, 2015: 10).

2.5.1.Fiziki Çevreden Kaynaklanan Stres

Fiziki çevreden kaynaklanan stres, kişinin kendisinden kaynaklanmayıp, çevresinde ortaya çıkan nedenlerden dolayı yaşadığı stres türüdür. Çevre kirliliği, gürültü, trafik, radyasyon, aşırı sıcak, aşırı soğuk gibi nedenler sayılabilmektedir.

2.5.2.İş ve Meşguliyet Konusunda Kaynaklanan Stres

Kişinin yaptığı işten kaynaklanmaktadır. Kişinin aşırı sorumluluk alması da strese neden olmaktadır. Bu stres türüne örnek olarak; ağır gece işi, zaman baskısı altında çalışma vb nedenler sayılabilmektedir.

2.5.3.Psiko-Sosyal Özelliklerden Kaynaklanan Stres

İnsan, bir makine olmadığı için, hayatında yaşadığı zorluklar işine de yansıyor, strese neden olmaktadır. Bu tür stresler, psiko sosyal özelliklerden kaynaklanmaktadır. Psiko-sosyal stres türüne örnek olarak; ciddi bir hastalık yaşamak, bir yakının kaybı, özel ve sosyal hayatta yaşanan sorunlar olmaktadır (Kaya, 2006: 17; Güney , 2015: 11)

2.6.Stres Kaynakları

Stres kaynaklarına stresör denilmektedir. Strese neden olan faktörleri Rowshan, (2011: 28) önceden tahmin edilebilen ve tahmin edilemeyen diye iki guruba ayırmaktadır. Önceden tahmin edilebilen strese örnek olarak yeni evli çift verilebilmektedir. Yeni evlenmiş iki farklı karakterdeki insan, birbirlerinin huylarına birden alışamamaktadırlar. Aşama aşama alışabilmektedirler. Önceden tahmin edilemeyen strese diğer bir örnek yeni doğan bebektir. Bebek doğduktan sonra, bebek için yapılması gereken fedakarlıkların farkında olamayan ebeveynler, uykusuz günler geceler geçirmektedirler. Önceden tahmin edilemeyen strese ayrı bir örnek; yeni evlenmiş iki insandan biri veya

ikisi birden kötü huylarını saklayıp, evlendikten sonra ortaya çıkarmışsalar, bu durum taraflara stres dolu günler geçirtmektedir.

Erdoğan, (1999, 97-98) Araştırmacı Karl Albrecht'in stres yapan faktörleri en genel olarak, fiziksel ve duygusal olarak iki guruba ayırdığını belirtmektedir. Duygusal faktörleri dış çevreden bağımsız olarak, bireyin kendi duygu ve düşünceleriyle oluşturduğu şeklinde açıklamaktadır. Fiziksel faktörleri ise bireyin çevresinde bulunduğu şartların oluşturduğunu belirtmektedir (Örnek ve Aydın, 2008: 147).

Keskin ise; (1997: 144; Örnek ve Aydın, 2008: 148) stresin tek faktöre indirgenemeyeceğini, yada birbirinden bağımsız parça, parça incelenemeyeceğini, stresi oluşturan kaynakların birbiriyle ilişkili olduğunu ve birbirini tamamlamakta olduğunu açıklamaktadır. Stresin, hem bireyden kaynaklandığını, aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu şartlardan dolayı stres yaratan kaynaklarla etkileşimde bulunmasından dolayı meydana geldiğini söylemektedir. Bu yüzden stres kaynaklarını sınıflandırırken, bireysel stres faktörleri, çevresel stres faktörlerine ilaveten, birey iş çevresinden ayrı düşünülmemeyeceğinden, iş çevresi stres faktörlerini de ekleyerek üçlü gruplandırma yapmıştır.

2.6.1. İş Çevresi Stres Kaynakları

Düşük maaş, uzun çalışma süreleri, zaman baskısı altında çalışma, rekabet moral ve motivasyon eksikliği, yapılan işin tatminsizliği, kendine uygun işi yapmama, monotonluk gibi nedenlerden dolayı yaşanan stres kaynaklarıdır.

2.6.2. Bireysel Stres Kaynakları

Mayer, Fredman ve Rosenman 1960 yılında başladıkları 10 yıllık araştırmalarında kalp rahatsızlıkları ile yaşam biçimi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmada derinlemesine gözlem ve görüşme yöntemleri kullanılmıştır. 31 ve 59 yaş arasında 3500 erkek denekle araştırma yapılmıştır. Araştırmanın başlangıcında deneklerde kalp rahatsızlığı bulgulanmamıştır. Çalışmanın sonunda 257 denekte kalp rahatsızlığı bulgulanmıştır. 257 denekten %70'inin A tip kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmüştür. Bu çalışma ile Fredman ve Rosenman'a göre A tipi kişilik özellikleri ile kalp rahatsızlıkları arasında bir ilişki vardır. Fakat A tipi davranışın kalp

rahatsızlıklarına neden olduğu veya A tipi davranışlarda bulunmayanların kalp rahatsızlıklarına yakalanma olasılığı düşüktür şeklinde yorumlanmaması gerekmektedir. Bu çalışmada A tipi davranışların “risk faktörü” olduğunun altı çizilmektedir (Altıntaş, 2014:53). İnsanların aynı olaylar karşısında yaşadıkları farklı stres düzeyleri, onların kişilik özellikleriyle çok ilgilidir (Tutar, 2000: 231).

2.6.2.1. A Tipi Davranış Biçiminin Özellikleri

Genel olarak her şeyi kafasına takan, sürekli aşırı stres yaşamasından ötürü savaş yada kaç tepkisini sık yaşayan, olayların olumlu yönlerini görmek yerine hata bulup, onları ortaya çıkarmaya çalışan, mükemmeliyetçi görünüp, özgüvensizliğini saklamaya çalışan tipte insanlardan oluşmaktadır. A tipi kişilik özellikleri şunlardır (Altıntaş, 2014: 54):

Hareketlilik: Coşkulu konuşmalar yapmaktadırlar. Jest ve mimikleriyle bu coşkuyu desteklemektedirler. Başkalarının sözünü tamamlamasını beklemeden kendileri konuşmaya dahil olup, konuşmayı tamamlamaktadırlar.

Dürtü ve İhtiras: Yüksek beklentileri ve amaçları bulunmaktadır. Elde ettikleri başarılarından tatmin olamazlar. Sürekli kendilerine yeni hedefler belirlemektedirler. Kişilerin kendi şanslarını yarattığına inanmaktadırlar.

Rekabet, Saldırganlık ve Düşmanlık Duyguları: Aşırı bencil insanlardır. Benmerkezci yaşarlar. Sürekli başkalarıyla rekabet halindedirler. Yenilgiyi kolay kolay kabullenmemektedirler. Yenilgi durumunda içlerindeki öfke ve düşmanlık duygularını açığa çıkarmaktadırlar.

Acelecilik: Daima bir yere yetişecekmiş gibi hareket etmektedirler. Az zamanda büyük işler hedefleyerek, sürekli bu amaçlarından bahsetmektedirler. Başkalarından sürekli övgü duymak istemektedirler. Yaptıkları şeyleri sayısal kazançlara dökerek değerlendirmektedirler.

Tek Boyutlu Kişilik: Benmerkezci özelliklerinden dolayı işleri için ailelerini ihmal edebilmektedirler. Yaptıkları işleri detaylı bir şekilde düşünmektedirler. Hatta detaylara fazla dalıp, yaptıkları işin özünden kayabilmektedirler. Birden fazla işle meşgul olmaktadır. Yaptıkları işleri fazla ciddiye almaktadırlar. Başladıkları işi bitirmektedirler, fakat birden fazla işle meşgul olduklarından, enerjileri diğer işlere de

dağılmaktadır. Verdikleri sözleri tutmak istemektedirler, fakat birden çok işi bir arada yaptıklarından, genellikle sözlerini tutma konusunda başarılı olamamaktadırlar.

2.6.2.2.B Tipi Davranış Biçiminin Özellikleri

Yumuşakbaşlı, uyumlu, olaylara olumlu taraflarından bakmaktadırlar. Hiç durmadan çalışmak yerine, program yapmaktadırlar. Çalışma aralarında küçük molalar verebilmektedirler. Çalışma aralarında verilen küçük molaların verimi artırıcı ve motivasyon sağlayıcı olduğunun bilincindedirler. Bu konuda büyük ressam Leonardo da Vinci; “Çözumsuzlük hissettiğiniz an, yaptığınız işten uzaklaşın, biraz rahatlayın, yeniden işinize döndüğünüzde verdiğiniz karar daha olumlu olacaktır”(Rowshan, 2001: 31) diyerek sürekli yapılan işin başında kalmanın sağlıklı bir çalışma şekli olmadığını altını çizmektedir.

B tip kişilik özelliğindeki insanlar, başkalarını dinlemektedirler. Hayattan zevk almaya bakarlar. Değiştirebileceklerini düşündüklerini değiştirmekte, değiştiremedikleri için ısrarcı davranmamaktadırlar. Hayatta yenmek kadar, yenilmenin de olduğunun bilincindedirler. Küçük şeylerle mutlu olmaktadırlar. Zamanı iyi kullanmaktadırlar. Strese uyum sağlamayı değil, stresi yönetmeyi bilmektedirler.

2.6.2.3.Karma Tip

Kişi, tamamen A tipinin yada B tipinin özelliklerini taşımayabilir. İki tipinde belli özelliklerini taşıyorsa bu tip kişiliğe karma tip denilmektedir. B tipinin özelliklerine sahip olan biri, A tipinin özelliklerine normal koşullarda bile sahipse, davranışlarında hırslı olmak aceleci davranmak, süratli davranmak var ise, o kişi A tipi kişilik özelliklerinin taşıdığı risklere sahip olmaktadır.

2.6.2.4.Maddi Nedenler

Modern hayatta, gerek hayat pahalılığı, gerekse kişilerin tatminsiz olup, herşeye sahip olmak istemelerinden dolayı çiftlerin ikisi de çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu da fazla mesai ve ek işler yapmayı beraberinde getirmektedir. Günlük çalışma telaşlarından dolayı, eşlerin birbirlerine ayıracak zamanı kalmamaktadır. Bu yüzden eşlerin arasında anlaşmazlıklar çıkmaktadır. Bunlara bağlı olarak da stres yaşanmaktadır. Bu stresten en çok çalışan evli kadınlar etkilenmektedir. Hem anne, hem eş, hem çalışan birey olmak

kadınları aşırı derecede yorarak strese girmelerine neden olmaktadır. Kısacası maddi nedenler, bireysel stres faktörlerinin en önemlilerinden olmaktadır.

2.6.2.5.Biyolojik Nedenler

Kişide bulunan bazı genetik hastalıklar; kalp, tansiyon, şeker, kolesterol gibi strese neden olmaktadır. Aynı zamanda bu hastalıklar, anlatıldığı gibi, uzun süre strese maruz kalındığında da ortaya çıkmaktaydı. Yoğun stres yaşayan kişide, bir kısır döngü oluşmaktadır. Stres, hastalığı tetiklemektedir. Hastalık da stresi tetiklemektedir.

2.6.2.6.Yaşam Biçimi ve Yaş

Yaşam biçiminin stresle yakından ilişkisi bulunmaktadır. Aşırı uçlarda yaşamak insanlarda strese neden olmaktadır. Yaşam tarzında da denge yakalanmalıdır. Yani her gecesini dışarıda geçiren, alkol, sigara tüketen, farklı ortamlarda bulunan kişinin stres düzeyi artmaktadır. Bu durumu sürekli yaşayan kişi, günlük işlerini yapmak için kendinde güç bulamayıp, strese girmektedir. Bunun tam tersi monoton yaşamda insanları strese sokmaktadır. Her gününü aynı tekdüzelikte yaşayan birey, yaşamış olduğu sıkıcı hayattan dolayı hayal kırıklıkları yaşayıp strese girmektedir. (Eren, 2004: 295) yaş faktörünün de strese neden olduğunu anlatmaktadır. Yaşlanan kişi, yaşlılığın getirdiği sağlık sorunlarıyla uğraşacağından, stres düzeyi artmaktadır. İlerleyen yaşla birlikte, menopoz ve andropoz girilmesi, gençlikte gerçekleştirilen faaliyetlerden uzak kalmak zorunda olunması bireyde stres yaratmaktadır (Bingöl, 2013: 14).

2.6.3.Çevresel Stres Kaynakları

Bireyden kaynaklanan, iş çevresinden kaynaklanan stres faktörlerinin dışında bireyin çevresinde meydana gelen olaylarla etkileşimi sonucunda oluşan stres faktörleri şunlardır:

- 1.Ekonomik Koşullar
- 2.Politik Hayattaki Belirsizlikler
- 3.Teknolojik Değişim ve Belirsizlikler
- 4.Fiziksel Çevre Koşulları

5.Toplumsal Çevre Koşulları

6.Sosyal ve Kültürel Değişimler

2.6.3.1.Ekonomik Koşullar

Ekonomik koşullardaki gelişmelere bağlı olarak iş dünyası şekillenmektedir. Ekonomik koşullar kötüleşirse işten çıkarmalar yaşanacak, şirketler küçülme yoluna gideceklerdir. Bu durum çalışan bireylerde strese neden olmaktadır.

İşsizliğin artması, enflasyon, faizlerin yüksek olması gibi ekonomik faktörler, kişide korku ve endişe oluşturmaktadır. Bu tür faktörler kişileri, yarınından emin olamayan, endişe duyan, güvenlik duygusundan yoksun bireylere dönüşmektedir (Eren, 2000: 283; Örnek ve Aydın, 2008: 151). Yüksek enflasyon sonucunda üretilen malın fiyatının artması sonucunda oluşan talep azlığı, yapılan işlerin önemli oranda azalmasını beraberinde getirmektedir. Üretimde gerileme meydana gelmektedir. Bu durum, çalışanların gelecek korkularını beraberinde getirmektedir. Çalışanlar, yaşanan bu belirsizlik ortamında hayal kırıklıkları yaşayıp mutsuz olmakta ve strese girmektedirler.

Çalışmayan bireyler açısından ise, iş bulamama ve yaşanan pahalılıkta ihtiyaçlarını giderememe sonucunda umutsuzluk ve çaresizlik duygularıyla beraber stres meydana gelmektedir.

2.6.3.2.Politik Hayattaki Belirsizlikler

Politik hayatta yaşanan belirsizlikler, siyasi iktidarın sık sık değişmesi, demokrasiye müdahale edilmesi, ülkede erken seçimlerin sık yapılması, kişilerin demokrasiye inanmamalarına, yarınlarından korku ve endişe duymalarına neden olmaktadır (Eren, 2000: 284; Örnek ve Aydın, 2008: 151).

Siyasi iktidarsızlık ekonomiyi de etkilemektedir. Yaşanan güvensizlik ortamında, yüksek faiz ve enflasyondan dolayı, daha önce anlatıldığı üzere, ülkede yatırımların durması gündeme gelecektir. İşten çıkarmalar ve işsizlik, ülkenin en önemli sorunlarından olacaktır. Demokrasiye inanan insanlar, politik belirsizliklerin oluşturduğu ekonomik sorunlardan dolayı umutsuzluğa kapılacaklardır. Böyle bir ortamda, politik belirsizlikler önemli bir stres kaynağı olacaktır.

2.6.3.3.Teknolojik Değişim ve Belirsizlikler

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler son 30-40 yılda büyük bir ivme kazanarak devam etmektedir. Robins, (1996: 613)' e göre; Teknolojinin gelişmesi insanların hayatlarında bazı değişikliklere neden olup, yaşam tarzlarını değiştirmektedir. Bilgisayarlar, robotlar, otomasyon sistemleri insanların strese girmelerine neden olmaktadır.

Modern hayatta işgücünün yerini yeni geliştirilen makinelerin alması, kişilerin işlerini kaybetmelerine neden olmaktadır. İnsanların bir günde yaptığı bir işi, makine ve robotlar bir kaç saatte yapabilmektedirler. İşveren de bu yüzden yatırımını, insan yerine makineye yapmaktadır.

Şirketler, teknolojiyi yakından takip etmek zorunda kalmaktadırlar. Ancak bu sayede üretim kalitesi ve verimliliği artmaktadır. Gelişmiş teknolojiyle üretilen makineler, tüketicilerin ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebildiklerinden, üretim hataları ve fireler azalmaktadır. Bu yüzden bir çok kişi işsiz kalmaktadır. Bunun sonucunda işsiz kalanlar ve aileleri strese girmektedirler (Eren, 2000: 286; Örnek ve Aydın, 2008: 152).

Gelişmiş teknolojilerin istihdam üzerinde etkisinin olup, olmadığını belirlemek amacıyla Almanya'da bulunan beş şirkette 10 robot kullanılarak araştırmada yapılmıştır. Bu araştırmada yeni teknolojilerin vasıflı işgücü kullanımını olumlu etkilediği görülmüştür. Buna rağmen, vasıfsız işgücü üzerinde büyük ölçüde olumsuz etkilerinin olduğu bulunmuştur (Bozkurt, 2000 :122; Soysal, 2009: 26).

2.6.3.4.Fiziksel Çevre Koşulları

Fiziksel çevre koşullarının stres oluşturan faktörlerden olduğu genellikle insanların aklına gelmemekte yada göz ardı edilmektedir (Braham, 1988: 35; Örnek ve Aydın, 2008: 153). Fiziksel çevre koşulları arasında; hava kirliliği, asit yağmurları, toprak kirliliği, biriken çöplerin yaydığı mikroplar, zehirli kimyasallardan zehirlenmeler bulunmaktadır. Gelişmiş kentlerde olumsuz çevre koşulları daha fazla olmaktadır. İnsan sağlığını bozarak hastalıklara yol açmaktadır.

Büyük şehirlerdeki trafik yoğunluğu da ayrı bir stres faktörü olmaktadır. Her gün işine gidip gelirken yaşadığı trafik sorunundan dolayı insanlar gerilmektedir. Tüm fiziksel çevreden dolayı oluşan sorunlara karşı insanların çaresiz oluşu, onları bunaltıp strese girmelerine neden olmaktadır.

2.6.3.5.Toplumsal Çevre Koşulları

Aile toplumun temel yapı taşıdır. Aile ortamında yaşanan her olay, bireyi etkilemektedir. Bireyler de toplumu oluşturduğundan, dolayısıyla yaşadığı duygusal dalgalanmalar da toplumu etkilemektedir. Aile sevgi, saygı, dayanışma yaşanması gereken kurumdur. Fakat tam tersi de olabilmektedir. Bu durumu Baltaş ve Baltaş, (2002: 105) şöyle anlatmaktadır. Günlük yaşamda ilişkilerde stres ve gerginlik yaratan olayların önemli sayılabilen bölümü, aile içindeki ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Üstünlük ve otorite kurmaya çalışan aile bireyleri strese neden olmaktadır. Her seferinde “yanlış, ayıp yaptın” gibi yakıştırmalar kişide bıkkınlığa ve strese yol açmaktadır (Örnek ve Aydın, 2008: 154).

2.6.3.6.Sosyal ve Kültürel Değişmeler

Modern dünyada teknolojik gelişmelerin başdöndürücü hızla yaşanması sonucunda dünya giderek küçülmeye, hayat tarzları da giderek benzemeye başlamıştır. İletişim araçlarında yaşanan gelişmelere bağlı olarak artık insanlar bilgisayarın bir tuşuyla birbirinden haberdar olmaya başlamışlardır. Küreselleşmenin etkisiyle tüketim kalıplarının ve kültürlerin birbirinden etkilendiği ve birbirine benzediği görülmektedir (Coşkun, 2015: 163).

Kültürlerde yaşanan bu benzeşme ve bozulma sonucu tüketim toplumu oluşturulmaktadır. Tek tip giyinen tek tip beslenen, tek tip eğlenme tarzı olan yeni nesil bireylerinde tatminsizlik ve mutsuzluk meydana gelmektedir. Bireylerde bir süre sonra kimlik sorunları oluşmaktadır. Kişinin yaşam tarzlarında yaşadığı bu kararsızlıklar, büyük oranda gerilime neden olmaktadır. Bu gerilim sonucu birey strese girmektedir.

BÖLÜM:3 ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI, SONUÇLARI VE STRES YÖNETİMİ

3.1.Örgütsel Stres Kaynakları

Kişi hayatını idame ettirebilmek için çalışmak zorundadır. Bireyin hayatının önemli bir bölümü işyerinde geçmektedir. Hatta zamanının büyük çoğunluğunu evinde değil, işyerinde geçirmektedir. Bireyin iş hayatında yaşadığı sorunlar, özel hayatını da etkilemektedir. Örgütsel stres kaynakları 16 yıl içinde 250'den fazla çalışmaya konu olmuştur.

Özkalp ve Kırel, (2001: 432) örgütsel stres kaynaklarını beş başlıkta toplamışlardır.

- 1.Örgüt yapısı örgüt ikliminden kaynaklanan nedenler
- 2.Yapılan işin niteliğinden kaynaklanan nedenler
- 3.Örgüt içi ilişkilerden kaynaklanan nedenler
- 4.Kariyer gelişiminden kaynaklanan nedenler
- 5.Fiziki çevre şartlarından kaynaklanan nedenler

3.2.Örgüt Yapısı, Örgüt İklminden Kaynaklanan Nedenler

Örgütler belli bir amaç için kurulmuşlardır. Amaçlarına ulaşmak için örgüt içinde belli görevlerin belli kademelere paylaşılması gerekmektedir. Örgütler açık sistemler olduklarından çevreleriyle (müşteriler, tedarikçiler, rakipler) yakın ilişkiler içerisindeyler. Örgütler, rakiplerini geride bırakıp, olumsuz çevre koşullarına karşı koyabilmek için sağlam bir örgüt yapısına sahip olmak zorundadırlar. Örgütlerde, stres yaratan örgütsel yapı ve çalışanların üzerindeki etkileri aşağıdaki gibidir:

- 1.Kararlara katılmama
- 2.Terfi etme olanağının az oluşu
- 3.Bürokratik engeller
- 4.Adil olmayan performans değerlendirmesi
- 5.Ücret eşitsizlikleri
- 6.Gerçekleştirilemeyen istekler

3.2.1.Kararlara Katılmama

Örgütsel kararlara katılma örgütte çalışan bireyler için çok önemli olmaktadır. Kararlara katılan birey, kendisini örgütün bir parçası olarak görmektedir. Bu sayede kişiden alınan verim artmaktadır. İş tatmini sağlanmaktadır Ivancevich (1983: 587) ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada alınan kararlara katılımın olmaması ve az olması durumunda kendine güvensizlik ve iş tatminin olmayışı, büyük oranda işe devam etmeme, devamsızlık, çalışanlar arasında bilgi paylaşımının azalmasına sebep olduğu görülmektedir (Örnek ve Aydın, 2008: 181). Kararlara katılan birey, kendi kararları uygulandığında, bu kararları benimsemektedir (Sabuncuoğlu, 1987: 100).

Örgüt iklimi, de stres yaratan diğer bir faktör olmaktadır. Elverişsiz örgüt ikliminden kaynaklanan dedikodular, çatışmalar, işyerinde sosyal ortamın yetersizliği, zayıf iletişim, sosyal guruplara katılmama, adaletsizlik gibi nedenler sayılmaktadır.

Birey, örgütten ayrı bir varlık gibi düşünülerek alınan kararlar nedeniyle kendisini, örgütten soyutlanmış, dışlanmış hissedeceğinden, strese maruz kalacaktır.

3.2.2.Terfi Etme Olanacağının Az Oluşu

İnsanlar yapıları gereği çalışmalarının takdir edilmesini, emeklerinin karşılıksız kalmamasını, dolayısıyla işlerinde ilerlemeyi ve terfi ettirilmeyi beklemektedirler. Beklediği terfiyi alamayan çalışan, yaşadığı hayal kırıklığı nedeniyle strese girmektedir. Yaptığı işin kendisine uygun olmadığını düşünmektedirler. Shafer'in (Cam, 2004: 4) yapmış olduğu bir çalışmada, örgütsel yapıdan kaynaklanan stres nedenleri arasında kariyer sorunlarının ilk sırada olduğu belirlenmiştir (Soysal, 2009: 23). Kariyer konusunda, bireyin hızla terfi ettirilmesi de stres nedenidir. Kişinin bulunduğu yeri korumak istemesinden ve rakiplerinin kendisinin yerine geçebileceğini düşünmesi strese girmesine neden olmaktadır.

3.2.3. Bürokratik Engeller

Örgütte yaşanan adaletsizlikler karşısında birey umutsuzluğa kapılmakta ve stres yaşamaktadır. Kendisine verilen görevin kendisine uygun olmadığını, haksızlığa uğradığını düşünen kişi, bulunduğu örgüt ortamında mutsuzluğa düşmektedir. Amirler tarafından aşırı denetlenme ve baskı altında tutulma da diğer stres oluşturan nedenler arasında yer almaktadır.

3.2.4. Adil Olmayan Performans Değerlendirme

Bireyin kariyerinin akıbeti yöneticiye bağlı olduğunda, birey kendisine bu konuda objektif davranılmadığını düşünebilmektedir. Performans değerlemesinin neye, hangi kriterlere göre yapıldığını bilmek istemektedir. Değerlendirme tarafsız bir şekilde yapılmazsa, çalışan işini kaybetme noktasına bile gelebilmektedir. Bu durum bireyde stres oluşturmaktadır.

3.2.5. Ücret Eşitsizlikleri

Çalışanlar çalışmalarının karşılığında hayatını idame ettirecek ücreti almalarının yanında, yaptıkları işi, iyi yaptıklarında kişisel tatmin yaşamaktadırlar. Yaptıkları işin karşılığında aldıkları ücret, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamalarına yetmiyorsa, kişiler sıkıntıya girmektedir. Enflasyondan dolayı oluşan hayat pahalılığında geçim sıkıntısı yaşayan kişi, ek iş aramaya başlamaktadır. Fazla mesaiye kalarak gelirini artırmaya çalışmaktadır. Bu yüzden az ücret alan birey, strese girmektedir. Eren, (2000: 228)'e göre enflasyon karşısında aldığı yetersiz ücretten dolayı ek iş yapan bireylerin fazla çalışmaları sonucunda oluşan gerilimden dolayı sağlıkları bozulmaktadır. Hastalıklara yakalanmaktadırlar

Aynı işi yapan arkadaşından daha az ücret alan çalışan, haksızlığa uğradığını düşünüp strese girmektedir.

3.2.6.Gerçekçi Olmayan İş Tanımları

Bir işletmede doğru işe doğru insan yerleştirmek hem işletme açısından, hem de iş veren açısından oldukça önemlidir. Çalışan kişiye uygun, yeteneklerini ön plana çıkaracak iş tanımları yapılmalıdır. Aksi halde hangi şartlarda neye göre çalışacağını bilmeyen birey, iş tatminsizliği yaşamaktadır. Kendisini işletmeye ait hissetmeyecektir. Ayrıca, gerçekçi olmayan iş tanımlarından dolayı, doğru işi yapamayan bireyin performansı da bu durumdan etkilenecektir. İşveren, çalışanın performansını iş tanımı üzerinden değerlendireceğinden gerçekçi olmayan performans değerlendirmesiyle karşılaşan çalışanın terfi etme yolu da bir bakıma kesilmiş olacaktır. Birey stres yaşayacaktır. Bu yüzden iş tanımlarının doğru ve tam yapılması son derece önemli olmaktadır.

3.3.Yapılan İşin Niteliğinden Kaynaklanan Nedenler

Yapılan işlerin belli bir sorumluluğu ve zorluğu vardır. Yapılan işin sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan bireyde, stres meydana gelmektedir. Yapılan işin niteliğinden kaynaklanan stresler beş guruba ayrılmaktadır.

- 1.İş yoğunluğu ve monotonluğu
- 2.Zaman baskısı
- 3.İşte tehlike unsurunun varlığı
- 4.Rol belirsizliği ve rol çatışması
- 5.Vardiyalı çalışma düzeni

3.3.1.İş Yoğunluğu ve Monotonluğu

İşletmelerde yapılan işin niteliği çok önemli bir stres nedenidir. Organ ve Bateman, (1991: 384)'a göre, çalışanların iş verimliliği subjektif bir değerlendirmeye tabi tutularak optimal iş miktarı belirlenmelidir. Optimal iş miktarı tespit edilmezse, bireye fazla iş yükü binecektir. Fazla iş yükü altında ezilen kişi, mesaisini bitirdiğinde, sosyal hayatında gerçekleştireceği aktiviteler için enerjisi kalmamaktadır (Örnek ve Aydın, 2008: 168). İş yükü fazlalığının yanında bireyin strese girmesine neden olan diğer

faktör de çalışana verilen işin, çalışanın yeteneğinin çok üstünde olmasıdır. Çalışana verilen iş, yeteneklerini aşıyorsa hissedilen baskı altında birey strese girecektir.

Diğer bir stres nedeni de, işin niteliğinden kaynaklanan monotonluktur. Her gün aynı işi aynı şekilde yapan çalışan strese girmektedir.

3.3.2.Zaman Baskısı

Zaman baskısı da çalışanlar üzerinde önemli bir stres kaynağıdır. Bazı mesleklerde zaman baskısı yoğun olarak yaşanmaktadır. Vergi dairesi çalışanları, öğretmenler, bankacılar işleri planlanan zamanda yetiştirmek zorundadırlar. Pehlivan, (1995: 33)'e göre, üst düzey yöneticilerde belli işleri belirlenen tarih ve saatte yapmak zorundadırlar. Zaman baskısına maruz kalan yöneticiler de diğer çalışanlar gibi stres yaşamaktadırlar. Bu yüzden iş planlarının çok iyi yapılması gerekmektedir.

3.3.3.Tehlikeli Çalışma Koşulları

Bazı mesleklerde tehlikeli çalışma koşullarının bulunması sonucunda, birey strese girmektedir. Örneğin boya işleri yapan bir işçinin zehirli kimyasalları solumak zorunda oluşu yada bir inşaat işçisinin yüksek binaların yapımı sırasında düşerek ölme riskinin olması gibi nedenler sayılabilmektedir. Her gün bu tehlikelerde karşı karşıya kalan çalışan tedirginlik yaşayıp, gerilmektedir. İşini yaparken bunları düşünüp motivasyonu da bozulabilmektedir. İş yerinde tehlike nedeni olan faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Erkan, 1989: 120-121; Örnek ve Aydın, 2008: 173):

- 1.Kaygan zemin
- 2.Aydınlatmanın yetersiz oluşu
- 3.Bakımsız, kirli işyeri
- 4.Eski bozuk ve arızalı el aletleri
- 5.Makinelerin koruyucularının kullanılmaması
- 6.Mal ve malzeme stoklarının düzensiz ve tehlikeli depolanması

3.3.4.Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol çatışması, kişinin birbirinden farklı iki talep karşısında yaşadığı yoğun baskıdır. Örneğin yönetici, çalışana yaptığı işi kısa sürede bitirmesi için baskı yaparken, çalışan kişinin arkadaşları, yöneticinin aynı işi aynı zamanda kendilerinden bekleyeceğini düşündüklerinden, arkadaşlarına işi uzun zamanda bitirmesi için baskı yapmaktadırlar. (Steers, 1991: 551).

Hellriegel ve Slocum, (1989: 589)'e göre rol belirsizliği 3 şekilde ortaya çıkmaktadır.

- a..Kişiden beklenen performans hakkında yeterli olmayan bilgi
- b.Kişiden beklenen iş davranışlarıyla ilgili yeterli olmayan bilgi
- c..Kişinin bazı davranışlarının sonuçlarının belirsiz olması

Rol çatışmaları ise 5 grupta toplanmaktadır (Örnek ve Aydın, 2008: 176):

- 1.Çalışanın aynı astından birbiriyle çelişen, iki taleple karşılaşması sonucunda kaynaklanan rol çatışması
- 2.Çalışanın farklı astlarından birbiriyle çelişen, farklı talepler sonucunda kaynaklanan rol çatışması
- 3.Çalışanın işyerinde sahip olduğu rolleri ile özel hayatındaki rollerinin çatışması
- 4.Çalışanın değer yargıları ve beklentilerinin çalıştığı yerin taleplerinin zıddı olması sonucunda kaynaklanan rol çatışması
- 5.Çalışanın yeteneklerinin işin niteliklerine uymaması sonucunda kaynaklanan rol çatışması

Bu tip çatışmalar, ikilemler, belirsizlikler bireyi strese sokmaktadır.

3.3.5.Vardiyalı Çalışma Düzeni

Modern yaşamda işlerin kesintiye uğramaması için gece vardiya sistemi konulmuştur. Özellikle hizmet ve endüstri sektörlerinde vardiya sistemi bulunmaktadır. Birden fazla rolü olan kişi, hem anne olan hem eş olan hem de çalışan olarak gece mesaisine

gittiğinde, çalışan olarak rolünü yaparken, diğer rollerini ihmal etmektedir. Bu yüzden strese girmektedir.

3.4. İş Ortamındaki Fiziki Şartlardan Kaynaklanan Stres Kaynakları

Bireylerin iş ortamındaki olumsuz fiziki şartları çalışanda fizyolojik ve zihinsel yorgunluğa neden olmaktadır. Birey olumsuz fiziki şartlardan dolayı strese girmektedir.

İş ortamındaki fiziki stres kaynakları şunlardır:

- 1.Gürültü ve kalabalığın neden olduğu
- 2.Aydınlatma kaynaklı
- 3.İş ortamındaki ısı ve nem oranı
- 4.İş ortamındaki zararlı maddeler

3.4.1.Gürültü ve Kalabalık

Gürültü, istenmeyen seslerdir. Sürekli gürültülü ve kalabalık ortamlarda çalışan bireyler, aşırı derecede strese maruz kalmaktadırlar.

Gürültünün insanlar üzerinde üç etkisi bulunmaktadır. Birinci etkisi, kişide işitme kaybına neden olmaktadır. İkinci etkisi, aşırı gürültülü ortamlarda doğru iletişim olmamaktadır. Gürültünün üçüncü etkisi ise, çalışanın sinirini bozup, bireyin kendisini iyi hissetmemesine neden olmaktadır (Pehlivan,1995: 30). Bütün bunlar çalışanda strese neden olmaktadır.

Gürültü gibi aşırı kalabalık ortamlarda çalışan bireylerde de, stres fazla olmaktadır. Örneğin hizmet sektöründen, otel işletmelerinde bulunan disko, lobi, restaurant gibi kalabalığın fazla olduğu bölümlerde çalışanlarda stres meydana gelmektedir.

3.4.2.Aydınlatma

İşletmelerde yetersiz veya fazla ışığa maruz kalan birey yaşadığı huzursuzluktan, yorgunluktan dolayı strese girmektedir. Dikkati dağılan çalışan iş kazası yapabilmektedir.

İşyeri ortamının yeterince aydınlatılması ile verimlilik arasındaki ilişkiyi Sabuncuoğlu, (1987: 50) şöyle anlatmaktadır: General Elektrik firmasında yapılan araştırmaya göre kontrast görüntülerde ışığın şiddetini artırmak, hatta çalışan yaşlandıkça ışık yoğunluğunun da artırılması gerektiği, aynı zamanda çalışanın işi yaptığı yer kadar mekanın da aydınlık çalışmalarının yapılması gerekmektedir (Örnek ve Aydın, 2008: 190).

3.4.3.Isı ve Nem

İşyerindeki ısının, nem oranının, havalandırmanın bireyi etkileyerek strese neden olduğu görülmektedir. Aşırı sıcak ortamda çalışan bireylerde yorgunluk ve uyku hali meydana gelmektedir. Aşırı soğuk ortamlarda çalışanlarda ise ellerde morarma meydana gelmektedir. Bu yüzden çalışanın verimi düşmektedir. Aşırı havasız ortamda çalışma, cereyana maruz kalma, bireyi hem fizyolojik hem de psikoloji olarak etkilemektedir. Restaurantların mutfak bölümünde çalışanlar, aşırı sıcakta, açık alanlarda çalışmak zorunda olan kişiler, olumsuz faktörlerden dolayı hasta olabilmektedirler. Aynı zamanda strese maruz kalmaktadırlar.

3.4.4.Zararlı Maddeler

İşletmelerde yapılan işin niteliğinden dolayı çalışanlar zehirli maddelerin etkisi altında kalabilmektedirler. Bu zararlı maddeler katı, sıvı ve gaz şeklinde olabildiği gibi havada bulunan toz şeklinde de olabilmektedir. Bu maddeler çalışanların sağlığını tehdit etmektedir, Çalışanları endişelendiren önemli stresörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin çamaşırhane görevlileri, temizlik görevlileri, Kot üreten tekstil atölyelerinde çalışanlar, boya ve badana yapanlar hep bu zehirli kimyasallara maruz kalmaktadırlar.

3.5. Bireysel Ve Örgütsel Stres Yönetimi

Modern hayatın hastalıkları stres kaynaklıdır. İşletmeler açısından da stres dolayısıyla oluşan hastalıkların tedavisi büyük bütçelere mal olmaktadır. Bu yüzden işletmelerde stresi anlama çabalarına girmişlerdir. Strese maruz kalan çalışanların işletmeye verdiği zararların yanında maddi olarak işletmeleri zorlamaktadır. İşletmeler hem bireysel stresi, hem de örgütsel stresi önlemek için yöntemler geliştirmektedir. Daha öncede anlatıldığı gibi, stresin azı karar çoğu zarardır. Stresin yönetilmesi gerekmektedir. Stresin yönetilmesi, strese neden olan faktörlerin, çevrenin sürekli izlenerek denetlenmesini gerektirmektedir. Özkalp, (1989: 161-162)'e göre, stresin kontrolü için üç amaç hedeflenmiştir:

- 1.Stres kaynaklarını kontrol altına almak
- 2.Stresin etkilerini yok etmek
- 3.Bireylerin stres karşısında dirençlerini artırmak (Örnek ve Aydın, 2008: 215).

Stres kaynağı saptandıktan sonra stresin etkileri azalabilecektir. Strese karşı örgütsel önlemler alınması stresin etkilerini azaltabilmektedir. Kısaca bireysel stresi önleme yöntemleri şöyledir (Örnek ve Aydın, 2008:215):

- 1.Biofeedback kullanımı
- 2.Düzenli tatil yapmak ve sağlık kontrolü yaptırmak
- 3.Hobiler edinmek
- 4.Kendini geliştirip, eğitmek
- 5.Kendini tanımak ve kendini anlamak
- 6.Düzenli olarak aerobic egzersizleri yapmak

Stresi önlemek için, hem bireysel hem de örgütsel stres yönetimi beraber gerçekleştirilebilirse, başarılı olunabilmektedir.

3.6.DUYGUSAL ODAKLI STRES ÖNLEME YÖNTEMLERİ

3.6.1.Duygusal Odaklı Bireysel Yaklaşımlar

3.6.1.1.Kültürfizik Egzersizleri ve Gevşeme Tekniklerinin Kullanımı

İnsanın bedeni doğası gereği hareket etmeye programlanmıştır. Modern hayatta makineler insanın yapacağı işleri yaptığı için, vücut gereken hareketleri yapamamaktadır. İnsanın ömrü neredeyse hareketsiz geçmektedir. Modern çağın insanı hareketsiz yaşam sürdürdüğünden .enerjisini harcayamamaktadır. Bu da kişiyi rahatsız ve mutsuz etmektedir. O halde vücudumuzu ve ruhumuzu rahatlatmak için kültürfizik egzersizleri yapmak gerekmektedir. Yeterince hareket etmeyen vücut, makine gibi paslanacaktır. Kalp rahatsızlıklarına yakalanıp, ruhsal çöküntüye uğrayacaktır. Egzersiz yapma, sayısız yararının yanında stres karşısında savaş yada kaç anında oluşan vücut gerginliğine de iyi gelmektedir.

Düzenli olarak kültürfizik egzersizleri yapmak aşağıdaki yararları sağlamaktadır (Rowshan, 2011: 111-112):

- 1.Terleme yoluyla atıklar atılarak beden temizliği sağlanmaktadır.
- 2.Kalbi ve akciğerleri korumaktadır.
- 3.Kilo kontrol sağlamaktadır.
- 4.Egzersiz yapınca organlara bol oksijen gideceğinden organların iyi çalışmalarına neden olmaktadır.
- 5.Hafızayı güçlendirmektedir.
- 6.Kolesterolü düşürmektedir.
- 7.Bağışıklık sistemini güçlendirmektedir.
- 8.Cinsel gücü artırmaktadır.
- 9.Ruh sağlığını düzeltmektedir.
- 10.Bireyin kendine güven duygusu geliştirmektedir.
- 11.Yorgunluğa karşı direnci artırmaktadır.
- 12.Kas ve kemikleri geliştirmektedir.
- 13.Kan basıncını düzenlemektedir.
- 14.Kalp krizi riskini düşürmektedir.
- 15.Daha iyi bir uyku sağlamaktadır.

Yetişkinler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, düzenli kültürfizik egzersizleri yapanların düşmanlık duygularında yüzde altmış oranında, ruhsal çöküntü oranının da yüzde otuz civarında dştg görülmektedir (Rowshan, 2011: 112).

3.6.1.2.Davranışsal Kontrol

Daha önce de anlatıldığı gibi A tipi kişilik yapısına sahip insanlar daha çok stres yaşamaktaydılar. Yine bu kişiler stresten fazla etkilenmeleri sonucunda, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara yakalanmaları, B tipi kişilik yapısına sahip insanlara göre daha fazla olmaktaydı.

Yapılan araştırmalarda kalp rahatsızlıklarına yakalananların büyük çoğunluğunun, A tipi kişilik yapısında olduğundan bahsedilmişti. Bütün bunlardan dolayı, A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin duygularını kontrol etmeleri, olaylar karşısında daha sakin davranabilmeleri konusunda telkinlerde bulunmak gerekmektedir. Çünkü insanların sahip olduğu kişilik yapısını tamamen değiştirmek pek mümkün olmadığından A tipindeki kişilik yapısında olanlara ancak bu yollarla yardım edilebilmektedir.

Bireyin fiziksel durumu, ruh durumunu etkilemektedir. Kötü bir ruh durumu kişinin enerjisini bitirmekle birlikte insanlara anlayış gösterme durumunu da yok etmektedir. Diğer insanlar ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır.

Mutlu yada mutsuz olduğumuzda, hissettiğimiz duygular, yüzümüze yansımaktadır. Yada yüz ifademizin girdiği şekilde duygularımızın yaşanması gerçekleşmektedir. Kalifornia niversitesi'nde yapılan araştırmalara göre, bir gurup araştırmacı, aktörler üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada, aktörlerden, değişik duyguları gösteren yüz ifadelerine uygun olarak, kalp atışlarının çoğalıp, azaldığı tespit edilmiştir (Rowshan, 2011: 86).

3.6.1.3.Sosyal, Kültürel ve Sportif Faaliyetlere Katılma

Sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere katılma, stres yönetiminde etkili bir yollardan bir tanesidir. Birey günlük hayatta yaşadığı monotonluklardan dolayı strese girmektedir. Ancak değişik sosyal, kültürel faaliyetlerde bulunarak, bu tekdüze hayattan ara sıra da olsa kurtulmuş olmaktadır. Örneğin, sinemaya, tiyatroya, giden, kültürel gezilere katılan, yada sportif faaliyetlere katılan kişiler, hayata karşı daha pozitif duygu ve düşünceler beslemektedirler. Yeni yerler keşfedip yeni insanlarla arkadaşlık kurmaktadır. Bu sayede monotonluktan kaynaklanan stresten kurtulmaktadır.

3.6.1.4.Dua ve İbadet

Dua etmek, insanlığın başlangıcından beri varlığını korumaktadır. İnsanlar çaresiz kaldıkları durumlarda varoluş felsefesine göre kendilerini var eden tanrıya yalvarmaktadırlar. Ondan yardım istemektedirler. Bu durumda yaradanın kendilerine yardım edeceğini düşünüp, rahatlamaktadırlar. Yapılan araştırmalara göre, duanın hastalıkları iyileştirdiği ve stresle baş etmede etkili yöntemlerden olduğu bulunmuştur. Semavi dinlerde sorunları yaradana atmak yerine birey, kendine düşeni yaptıktan sonra, yaradandan yardım istemektedir. Dua, yakarma ve istemdir. Yüce Allah'a yapılmaktadır. Yapılan duanın anlamını bilmekte önemlidir. Anlamı bilinerek dua yapılırsa, dua bilinci oluşmaktadır.

3.6.1.5.Masaj

Stresle karşılaşıldığında kaslar gerginleşmektedir. Stresli durum devam ettikçe, kasların gerginleşmesi de devam etmektedir. Kasları gevşetip, rahatlamak için, düzenli olarak masaj yapılmalıdır. Masaj ağrılardan kurtulmaya da yardım etmektedir. Vücudu derinlemesine dinçleşmiş duruma getirmektedir. Yararlarından dolayı masaj, yüzyıllardır kullanılmaktadır. Düzenli olarak masaj yaptıran birey, stres anında kaslarının gerginleştiğini anlayarak, kendi kendine kaslarını gevşetebilmektedir. Devamlı yapılan masaj, kan dolaşımını düzenlemektedir. Ağrı ve spazmı

engellemektedir. Rahatlama, dinçleşme ve kendine güven sağlamaktadır. Sindirim sistemini düzenlemektedir. Olumsuz düşüncelere karşı da etkili olmaktadır.

3.6.1.6.Hipnoz

Hipnotizma, bir dizi telkinlere odaklanma ve söz konusu telkinlere kendini bırakma sonucunda oluşan bilinçte meydana gelen değişikliklerdir. Çizgili kaslarda gevşeme durumu meydana gelmektedir. Kişi, kendi kendine telkin yapabilmektedir. Kendi kendine telkin sayesinde birey, kendini rahatsız eden düşüncelerden kurtulup, bilincine olumlu düşünceleri alabilmektedir.

Kendi kendine hipnoz yapılırken sırtüstü yatılmalıdır. Eller vücuda paralel uzatılmalıdır. Bacaklar uzatılarak gözler sakın kapatılmalıdır. Eller, yüz üzerinde gezdirilmelidir. Hayal gücü kullanılarak, düşünölmeye çalışılmalıdır. Havanın burundan girip çıkmasına dikkat yoğunlaştırılmalıdır. Hipnoz, uyuma değildir. Hipnoz sırasında bilinç kaybedilmez, denetim duygusu kaybedilmektedir, fakat tehlikeli bir durumla karşılaşınca, derhal denetim durumuna geçilmektedir. Gözler bir noktaya dikilmelidir. Bir cisme odaklandıktan sonra, gözkapaklarının yavaşça kapandığı yönünde telkin yapılmalıdır. Göz kapaklarının ağırlaşp, kapanmasına izin verilmelidir. Yavaşça derin bir nefes alınmalıdır ve 10-15 saniye soluk tutulmalıdır. Sonra soluk verilmelidir. Her soluk alışverişte gevşer denilmelidir. İstenildiği an, çıkıyorum diyerek transdan çıkılmalıdır. Bilinç değişikliği sonunda gerilim azalmaktadır. Düşünceler ve davranışlar değişmektedir. Akıl yeniden programlanmış olmaktadır (Altıntaş, 2014:146).

3.6.1.7.Meditasyon

Meditasyon, 2500 yıldır popülaritesini korumaktadır. Her yerde yapılabilir. Beyni rahatlatıp, stresi azaltmaktadır. Meditasyon, zihni boşaltmak değil, düşünceleri başka yöne yönlendirmektir. Beynin iki yarımküresini çalıştırmaktadır. Meditasyon yapanların beofeedbackleri incelendiğinde alfa ve teta dalgalarının eşit biçimde yayıldığı görölmektedir (Altıntaş, 2014: 138).

Meditasyon, bir objeye odaklanarak yapılmaktadır. Belli bir nesneye odaklandıktan sonra, zihin diğer nesnelere akıldan çıkararak trans durumuna geçmektedir. Bu sayede birey, bilinçle, bilinçaltını istediği gibi yönetebilmektedir. Kişi, isterse duymayada görme duyularını uykuda olduğu gibi kapatıp, odaklanmak isteği duruma odaklanma sağlayabilmektedir. Kısacası, meditasyon sonucunda ruhsal ve bedensel rahatlama sağlanmaktadır (Altıntaş, 2014;138).

3.6.1.8.Yoga

Sankritçede yoga, birleşip tek olma demektir. Hintli bilge yogacı Patangali, yoganın “zihnin dalgalarının kontrol edilmesi” olarak tanımını yapmaktadır. Yogada amaç, yaşamla bir bütün olmaktır. İnsan vücudunda, fiziksel ve zihinsel boyutlar arasında bir bağ bulunmaktadır. Eğer vücudun bir yeri bozulmuşsa, bu zihinsel boyutu da etkilemektedir. Ya da tam tersi, zihinsel boyut bozulmuşsa, bundan vücut etkilenmektedir. Vücutta denge varsa, sağlık var demektir. Çağdaş psikomatik hekimlik, bu anlayıştan dolayı ortaya çıkmıştır (Altıntaş, 2014: 131).

Yoga yaparken dinginlik hakim olmalıdır. Asla hızlı hareket edilmemelidir. Yoga yapan birey, sadece yaptığı işe odaklanarak, yavaş hareket etmelidir. Ruhsal bilinç, derin rahatlama, konsantrasyonu geliştirmektedir. Yogaya başlamadan önce, zihnikaygılardan arındırmak gerekmektedir. Yoganın amacı, bireyin kendisinin egemenliğidir. Dış dünyadaki düşmanlarla değil, kendi içindeki düşmanlarla savaş, içindeki düşmanı ortadan kaldırmaktır. Zihin ve vücudu rahatlatıp, canlandırmaktır (Altıntaş, 2014; 132).

3.6.2.Duygusal Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar

3.6.2.1.Stres Yönetimi Eğitimi

Çağımızın hastalığı stresin, ciddiyetini gören araştırmacılar, stresle mücadele yöntemlerini araştırmaktadırlar. Stresle mücadele etmenin iki yolu bulunmaktadır. Birincisi strese neden olan faktörleri ortadan kaldırmaktır. İkincisi ise stresle mücadele etme yollarını öğretmektir. Stresle mücadele için bir çok işletme ve üniversite,

danışmanlık programları geliştirmişlerdir. Bu programlar ile stresle başetmenin mümkün olduğunun gösterilmesi amaçlanmaktadır. Bu programlar, stres yönetimi programlarıdır. Stresin nedenleri ve sonuçları bu programlarda gösterilmektedir. Stresin fizyolojik ve psikolojik sonuçlarının nasıl yok edilebileceği gösterilmektedir. Stres azaltan eğitimler aşağıdaki gibidir (Johns, 1992: 521; Örnek ve Aydın, 2008: 225):

- 1.Meditasyon eğitimi
- 2.Psikolojik süreçleri kontrol etmenin amaçlandığı biyolojik geri besleme
- 3.Kas gevşetici egzersiz eğitimi programları
- 4.Daha olumlu düşünme, stres kaynaklarının gerçekliği hakkında eğitim

Mesleki stresi önlemek için aşırı stres altında çalışanlar için psikoterapi ve bireysel rehberlik hizmetlerini kapsayan çalışan yardım programları verilmektedir. Bu programlara (Employee Assistance Programs) denilmektedir. Bu programlar, çalışanlara stres yönetimi için verilen destek programlarıdır (Coffey vd., 1994: 529; Örnek ve Aydın, 2008: 225). EAP programları, çalışanların psikolojik rahatsızlıklarının fiziksel rahatsızlığa dönüşmesini önlemek amaçlıdır. Bu programlar psikolojik nedenlerden kaynaklanan alkol ve uyuşturucu kullanmasını ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.

Çalışanlara destek programları çalışanların stres kaynaklarını yok etmeyip, yaşadıkları sorunlarla nasıl baş edebileceklerini göstermektedir. Bu programlar sayesinde çalışanlar daha uyumlu olmakta ve gerginlik düzeyleri azalmaktadır. Ertekin, (1993:94) bu tür programlardan birini New York'taki Telephone'nin uyguladığını belirtmektedir. Telephone, 18 aylık bir programla meditasyon ve gevşeme tekniklerini kullanmıştır. 18 ayın sonunda çalışanların gerilimlerinin düştüğünü, birbirlerine karşı düşmanca tavırlar sergilemedikleri görülmüştür. Daha az stresli oldukları, işe devamsızlık oranlarının düştüğü görülmüştür. Stresin neden olduğu rahatsızlıklardan daha az şikayet ettikleri, çalışanların daha az hastalandıkları görülmüştür.

3.6.2.2. Etkin İletişim

İletişim, insanın doğasında var olan bir ihtiyaçtır. Çevresindeki insanlarla iletişimi güçlü insanlar, sosyal hayatlarında daha olumlu düşünceler geliştirmektedirler. İletişimi zayıf olan bireyler ise, içine kapanık ve sosyal yönü gelişmemiş olarak hayatlarını sürdürmektedirler. İletişim bir bilgi alışverişidir ve yaşamın her anında gerçekleşmektedir. Sözlü iletişimde bulunmadığımız zamanlarda mimik ve jestlerde bulunarak, iletişime geçilmektedir. Örneğin; birini dinlerken, konuşulmasa bile, yapılan yüz ifadeleriyle iletişime geçmiş olunmaktadır. Çünkü duygularımız yüz ifadelerimize yansımaktadır. Bu şekilde iletişim kurulmuş olmaktadır.

İletişim kurulurken, mesajı alan, mesajı gönderen bulunmaktadır. Mesajı gönderirken, karşı tarafın mesajı anlayabileceği bir dille iletmek gerekmektedir. Mesaj doğru iletilince, mesajı alandan da, verdiğimiz iletinin geri dönmesini beklemekteyiz. Mesaj, devam eden iki yönlü bir işlem olmaktadır.

İletişim, içinde bulunulan çevreden, kültürel yapıdan, kişinin entellektüel seviyesinden etkilenmektedir. Stresli olup olmamaya bağlı olarak ruh durumundan, bireyin önyargılı olup olmadığına göre, kişisel yaşanmışlıklarına göre, alınan ve verilen mesaj etkilenmektedir. Bu faktörlerin hepsi, alınan mesajın yorumlanmasında ve mesajın cevaplanmasında etkili olmaktadır.

İletişim kurarken karşı tarafın beklentilerine göre konuşmak gerekmektedir. Kelimeler tek başlarına anlam ifade etmemektedir. Kelimeleri anlamlı hale, iletişimde bulunan insanlar getirmektedirler. Belli bir durum karşısında verdiğimiz tepkilerin aynısını diğer kişilerden beklemek doğru değildir. Bu şekilde beklentiye girenleri, yanlış iletişime götürmektedir. Her insanın olaylara bakış açısı farklıdır. Örneğin, birine ilgi gösterdiğinizi düşünürsünüz, fakat karşınızdaki kişi, senden ilgi bekliyorum diye konuştuğunda, donup kalırsınız. O yüzden karşı tarafın bakış açısını, sorular sorarak anlamaya çalışmalı, karşı tarafın bizden beklediği doğrultuda davranışlarda bulunulmalıdır.

İletişim, örgütlerinde can damarıdır. Örgütte aşağıdan yukarıya, yukarıdan aşağıya mesajlar hep iletişimle sağlanmaktadır. Sağlıklı iletişimin olduğu işletmelerde motivasyon ve başarı vardır. Zayıf iletişim, çalışanın kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmemesine neden olmaktadır. Çalışanın motivasyonunun ve performansının düşmesine neden olarak, başarısızlığa yol açmaktadır. İletişim sadece gelişen teknolojik araçları kullanarak bilgi aktarımı değildir. Verilmek istenilen mesajlara, iletilere aynı zamanda duygu ve ruh katmak gerekmektedir. Bu şekilde örgüt iklimi oluşturulabilmektedir. Çalışanları örgütün amaçlarına güdülemek için, etkin iletişim kullanılmalıdır.

3.6.2.3.Sosyal Destek

Sosyal destek, bireyin, çevresiyle iyi ilişkiler içinde olmasını ifade etmektedir. Sosyal destek gören bireylerin, fizyolojik ve psikolojik durumlarının diğerlerine göre iyi olduğu bilinmektedir. Ayrıca sosyal desteğe sahip olan bireyler, stresle mücadelede de başarılı olmaktadır.

Sosyal desteğe sahip olan bireyler, iş hayatı dışında toplanıp bir araya gelerek temel sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Sosyal destek yaklaşımı, katılımlı yönetim tarzını da kolaylaştırmaktadır. Bireylerin birbirlerine yakın oluşu,psikolojik destekte sağlamaktadır.

Yapılan araştırmalara göre sosyal destek, stresten kaynaklanan sağlık sorunlarının giderilmesinde de önemli rol oynamaktadır. Tutar, (2000: 291-292)'a göre:

- 1.Sosyal destek hangi koşulda gerçekleşirse gerçekleşsin kişinin yararına olmaktadır.
- 2.Sosyal destek tipleri duygusal tip, bilişsel tip ve araçsal tip olabilmektedir.
- 3.Bireyi destekleyen sosyal destek yapısı stresörleri azaltarak yaşanan olumsuz olayların yan etkilerini azaltmaktadır.

3.7.Sorun Odaklı Stres Önleme Yöntemleri

Örgütsel stresi önleme yöntemleri, sorun odaklı yaklaşımlar ve duygusal odaklı yaklaşımlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Sorun odaklı yaklaşımlar, sorun odaklı örgütsel yaklaşımlar ve sorun odaklı bireysel yaklaşımlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Duygusal odaklı yaklaşımlar ise, duygusal odaklı bireysel yaklaşımlar, Duygusal odaklı örgütsel yaklaşımlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

3.7.1.Sorun Odaklı Bireysel Yaklaşımlar

3.7.1.1.Zaman Yönetimi

Hızlı teknolojik gelişmelere bağlı olarak yaşadığımız çağda hiçbir şeyin hızına yetişemez olduk. Zamanı iyi yönetememek bireyi aşırı strese sokmaktadır. Zaman kaygısı yaşayan kişi, ister istemez strese maruz kalmaktadır. İşlerin zamanında yetişmesi ve stres yaşanmaması için zaman yönetimi yaklaşımı son yıllarda geliştirilmiştir.

Zamanı iyi kullanmanın prensiplerini Öztürk, (1994:122) aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

- 1.Yapılacak işlerin listesinin günlük olarak çıkarılması
- 2.Yapılacak işlerin öncelik sırasına koyulması, ve önem derecelerinin belirlenmesi
- 3.Faaliyetler işlerin öncelik sırasına göre programlanmalıdır ve yapılan plana uygun olarak hareket edilmelidir.

Zamanı iyi yönetmek için yapılacak işlerin öncelik sırasına göre yazılması gerekmektedir. Yapılacak işlerle liste uzasa bile, hangi işin önce yapılacağını bilmek kişiye zaman kazandırmaktadır. Zamanı iyi kullanma teknikleri yanında, zaman tuzaklarına da dikkat edilmelidir. Zamanın etkili ve verimli kullanılmasını önleyen, zaman kaybına neden olan zaman tuzakları iyi belirlenmelidir. Zaman tuzakları belirlendikten sonra, ortadan kaldırılması için önlemler alınmalıdır (Perçin ve Demirel, 2015: 471). Zaman yönetimi tekniklerini kullanmasını bilen birey, zaman baskısından kurtulacağı için yaşayacağı streste ortadan kalkmış olacaktır.

3.7.1.2. Biyolojik Geribesleme (Biofeedback)

Düşüncelerimiz, vücudun işlevlerini etkilemektedir. Olumlu düşünceler kişinin yaratıcılık yeteneğini ortaya çıkarırken, olumsuz düşüncelerimiz nedeniyle tansiyonumuz çıkmakta, vücudumuz gerilmektedir. Vücutta oluşan gerilimi biyogeribildirim (biofeedback) ile gevşetmek mümkündür.

Stres karşısında vücutta oluşan, savaş yada kaç belirtileri olan el ısısı, kas gerilimi, nabız, ter bezlerinin işleyişi, biofeedback makinesi ile ölçülmektedir. Önce temel ölçümler yapılmaktadır, sonra sistematik gevşeme aşama aşama öğrenilmektedir. Biofeedback gevşemenin derinliğiyle ilgili bilgi vermektedir. Gevşeme uygulamasını öğrenmek bir kaç hafta alabilmektedir. Biofeedback aynı zamanda migrene, gerginlikten oluşan baş ağrısına, yüksek ve düşük kan basıncına, kalpteki ritim bozukluğuna da iyi gelmektedir. Kısacası vücudumuz olumsuz duygularla gerilebiliyorsa, gevşemeyi de öğrenmeyi başarabilecektir (Altıntaş, 2014:149).

3.7.1.3.Fizyolojik Gereksinimlerin Karşılanmasına Yönelik Girişimler

Temel fizyolojik ihtiyaçlarımız, yeme, içme, uyumadır. En temel fizyolojik ihtiyacımızı karşılamak için yediklerimiz de stresle ilişkili olabilmektedir. Dengesiz beslenme obeziteye neden olmaktadır. Dengesiz beslenen bireyler, sağlık sorunlarıyla uğraştıkları gibi çalışırken motivasyonları da düşmektedir. Yine dengesiz beslenen kişi, hastalıklara yakalanarak, işe devam etme sorunu yaşamaktadır. Aşırı kafein ve şeker tüketimi de, metabolizmayı bozarak, strese neden olmaktadır. Bu yüzden yeterli ve dengeli beslenmeye dikkat edilmelidir.

3.7.2.Sorun Odaklı Örgütsel Yaklaşımlar

3.7.2.1.Rollerin Berraklaştırılması ve Çatışmayı Önleme

İşletmelerde çalışanların görev tanımlarının net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Kimin ne iş yapacağı belli olmazsa, işletmede çatışmalar çıkacaktır. Çıkan çatışmalar, çalışanlarda aşırı strese neden olmaktadır. Görevleri tam olarak belirlenmeyen çalışanlar, hata yaptıklarında sorumluluğu diğer arkadaşlarının üzerine

atabilmektedirler. Bu durumda işletme önlem almalıdır. Yönetim değişikliklere giderek, örgütsel yapıyı oluşturmalıdır.

Aşırı iş yükü altında ezilen bireyler, strese girmektedirler. Bireylerin iş yükünün azaltılması gerekmektedir. Görev dağılımında adaletli olunmalıdır. Bu tür yaklaşımlar stresi önlemede etkili olmaktadır (Kırel, 1993: 167).

3.7.2.2.Kariyer Planlaması ve Yönetimi

İşletmelerde çalışanların kariyerlerinde ilerlemeleri genellikle klasik yöntemlerle olmaktadır. Kariyer gelişiminin yöneticinin inisiyatifine bağlı olduğunu düşünen çalışan strese girmektedir. Ayrıca ilerleyen yıllarda kariyer gelişiminin nasıl bir seyir izleyeceğinin belirsizliği de bireyde strese neden olmaktadır.

Aşırı rekabetin yaşandığı iş hayatında birey, sürekli başarılı olamazsam yerime başka biri gelecek diye düşünüp, tedirginlik yaşamaktadır.

Orta yaşta olanlar özellikle kendilerinden genç ve esnek koşullarda çalışıp, kendilerinden fazla ücret alan arkadaşlarına karşı öfke duymaktadırlar. Bu durumdan dolayı aşırı stres yaşamaktadırlar (Can, 1999: 337).

Yöneticiler, çalışanların kariyer geliştirme programlarını objektif yollarla, performanslarına bakarak yapmalıdırlar. Bu sayede çalışan, işine daha çok motive olacak ve becerilerini geliştirmek için daha çok çalışacaktır.

3.7.2.3.Ücret Yönetimi

Çalışanları strese sokan önemli konulardan biri de ücret konusunda yaşanan sıkıntılardır. Bu sorunu işletmeler alacakları önlemlerle çözmelidirler. Çalışanlarının emeklerinin karşılığında aldıkları ücret, onları mutsuz etmemelidir.

Çalışanların verimliliğini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak bir ücretleme sistemi oluşturmalıdırlar. Bu konuda iki kuram bulunmaktadır. Birincisi, beklentiler kuramı (çalışanın gösterdiği gayrete ve verimli olup olmamasına dayanmaktadır). İkincisi hakkaniyet kuramı (eşit işe eşit ücret) (Akat vd., 1997:353).

Ücretlendirme konusunda iki kuram dikkate alınarak ücretlendirme politikası oluşturulduğunda, çalışan memnuniyeti ve tatmini sağlanmış olacaktır. Çalışanın strese girmesi önlenecektir.

3.7.2.4.İş Zenginleştirme

İşletmelerde iş zenginleştirme, iş rotasyonu gibi uygulamalarla çalışanın aynı işi yapmasından kaynaklanan stresi azaltmak amaçlanmaktadır. Yetenekli bireyler, beceri istemeyen, rutin işleri yaparken, yaptıkları işi sıkıcı olarak görmektedirler.

İşin içeriğini değiştirmek suretiyle, çalışanların daha başarılı işler çıkarmasına neden olup, başarılı olan çalışana ödül verilebilmelidir (Güçlü, 2001:103).

İşin içeriğini (ilerleme, sorumluluk, gelişme) yada işin niteliğini değiştirmek (beceri çeşitliliği) çalışanlarda stresi azaltıp, motivasyonu artırmaktadır (Aktaş ve Aktaş, 1992:165).

İş rotasyonu, işletmede çalışan bireylerin her işi öğrenmelerini de sağlamaktadır. Bu sayede eksilen çalışanın yeri hemen doldurulabilmektedir. Yeni çalışanın işi öğrenme süreci yaşanmamaktadır.

3.7.2.5.Amaç Belirleme Faaliyetleri

Amaç belirleme faaliyetleri, örgütsel stresi azaltmaktadır. İşletme amaçlarının net bir şekilde belirlenmesi ve çalışanların belirlenen amaçlara katkısının nasıl olduğunun geribildirim ile belirlenmesi gerekmektedir. Bu şekilde bir yaklaşımın bireylerin

performansını artırdığı ve motivasyon sağladığı yapılan araştırmalarda belirlenmiştir (Öztürk, 1994: 124; Örnek ve Aydın, 2008: 219).

Özkalp ve Kirel (1995: 251; Örnek ve Aydın, 2008 :219)'e göre amaç belirleme çalışmaları iki aşamalıdır. İlk aşamada, amaçlar saptanmaktadır. Amaçların doğru ve tutarlı bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir. Eğer amaçlar doğru belirlenmezse çatışmalara neden olabilmektedir. İşletme politikalarının açık ve net olması yaşanacak stresi, minimize etmektedir. İkinci aşama da ise, performans incelemesi ve geribildirim yer almaktadır. Amaç belirleme programları ayda bir yapılmakta olup, bu programlarda çalışanlara gerekli olan bilgilerin ve sosyal desteğin verilmesi gerekmektedir (Örnek ve Aydın, 2008: 219).

3.7.2.6.Katılımlı Yönetim

Katılımlı yönetim, çalışanların kendi görevleriyle ilgili alınan kararlara katılması demektir. Katılımlı yönetimde, çalışanların alınan kararların hepsine katılma anlamı çıkarılmamalıdır. Burada hedeflenen amaç, çalışana sorumluluk ve otorite verme yönündedir. Katılımlı yönetim, çalışanın kendisini yeterli ölçüde özgür hissetmesine de neden olmaktadır. İşletmenin hedeflerine çalışanın güdülenmektedir.

Çalışanlara danışılmadan yapılan değişiklikler de çalışanların stresini artırmaktadır. Bu yüzden, çalışanların alınan kararların bazılarında katılmaları sağlanırsa, değişiklikler karşısında strese girmeleri önlemiş olacaktır. Kararlara katılma derecesi çalışanın ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir. Tecrübeli olmayan yada özgür çalışmayı benimsemeyen, bağımlı kişilik yapısında olan çalışan, mutsuz olup strese girebilmektedir.

3.7.2.7.Fiziksel Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

İşletmede aydınlatma, gürültü, ısı ve nem oranlarını stres kaynağı olduğu daha önce anlatılmıştır. Çalışan üzerinde önemli önemli ölçüde stres yaratan bu durumların ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Aydınlatma sorunu, çalışanın hem erken yorulmasını sağlamakta, hem de motivasyonu düşürmektedir. En iyi aydınlatma yöntemi güneş ışığından faydalanmaktır. İşletmeler aydınlatma düzenlerini buna göre yapmalıdırlar. Yada güneş ışığına benzeyen aydınlatma sağlayan yapay ışıklandırma sistemlerinde tayflı lambalar kullanılmalıdır. Böylece çalışan stresten uzak tutulurken, göz sinirlerinin de hasar görmesi engellenmiş olmaktadır.

Belli bir seviyeyi geçen, insanı rahatsız eden sesler gürültü olarak algılanmaktadır. Gürültü çalışanın direncini düşürerek, rahatsızlıklara davetiye çıkarmaktır. Bu yüzden gürültüyü önlemek için mühendislik yöntemlerinin kullanılması gerekmektedir.

Stres yaratan nedenler arasında yer alan hava koşullarının düzeltilmesi gerekmektedir. Aşırı sıcak, yada aşırı soğuk ortamda çalışanların, hem ruhsal hem de fiziksel açıdan sağlıkları bozulmaktadır. Bunun yanında aşırı basınçlı ortamda çalışan bireyin organizması basınçtan etkilenmekte, bu durum strese neden olmaktadır.

Eren, (2000: 265-270) aşırı havasız ortamda çalışan bireylere yapılan anket sonucunda sağlıklarının etkilendiğini ve bu durumun iş kazalarına neden olduğunu belirtmiştir. Bazı nedenlerden dolayı havaya karışan zehirli gazların ölümlere bile neden olduğu görülmektedir. Anlatılan sebepler yüzünden işletmelerin fiziksel çalışma koşullarını iyileştirmeleri gerekmektedir.

BÖLÜM:4

4.1.Duygusal Zeka (Eq) Ve Stres Yönetimi İlişkisi

4.2.ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Araştırmanın amacı ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenlerin duygusal zekaları ne düzeydedir. Çocukları hayata hazırlayan eğitimciler, bir çok stres kaynağına sahip okullarda çocukları yetiştirirken, stres yönetimini hangi düzeyde kullanmaktadırlar. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleriyle stres yönetimleri arasında bir ilişki var mıdır? sorularının yanıtları aranacaktır. Çalışmada ilk olarak demografik özelliklerle duygusal zeka seviyeleri ve stres yönetimleri arasında ilişki araştırılmıştır. Daha sonra duygusal zeka özelliklerinin stres yönetimi üzerinde ilişkilerinin olup olmadığı araştırılmıştır.

4.3.Varsayım Ve Sınırlılıkları

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma yapılan okullara verilen 130 anketten, eksik ve yanlış işaretlemelerden dolayı kullanılabilen anket sayısı 80 adettir.

Araştırmada birincil araştırma yöntemi kullanılmış olup, birincil araştırma yöntemi, araştırmacının verileri toplayarak sonuca kendisinin vardığı yöntemdir. Araştırmaya katılanların anket sorularını, hür iradeleriyle, samimi ve içten olarak cevapladıkları varsayılmıştır. Bu araştırma 2016 yılına ait bilgi ve bulgularla sınırlı kalmaktadır.

4.4.Araştırmanın Ana Hipotezi

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleri ile stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleri ile stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.5.Araştırmanın Alt Hipotezleri

H0:Öğretmenlerin cinsiyetleriyle duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin cinsiyetleriyle duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin cinsiyetleriyle toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin cinsiyetleriyle toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin medeni durumlarıyla duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin medeni durumlarıyla duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin medeni durumlarıyla toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H1:Öğretmenlerin medeni durumlarıyla toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin yaş guruplarıyla duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H1:Öğretmenlerin yaş guruplarıyla duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır

H0:Öğretmenlerin yaş guruplarıyla toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H1:Öğretmenlerin yaş guruplarıyla toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H0:Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarıyla duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarıyla duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarıyla toplam duygusal zekaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarıyla toplam duygusal zekaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin eğitim durumlarıyla duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin eğitim durumlarıyla duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin eğitim durumlarıyla toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin eğitim durumlarıyla toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin görev süreleriyle duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Öğretmenlerin görev süreleriyle duygusal zeka boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin görev süreleriyle toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin görev süreleriyle toplam duygusal zeka seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin cinsiyetleriyle stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin cinsiyetleriyle stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin medeni durumlarıyla stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin medeni durumlarıyla stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin yaşlarıyla stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin yaşlarıyla stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H0:Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarıyla stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H1:Öğretmenlerin çocuk sahibi olmalarıyla stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin görev süreleriyle stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin görev süreleriyle stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0: Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0:Öğretmenlerin duygusal zekaları ile stres yönetimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H1:Öğretmenlerin duygusal zekaları ile stres yönetimi arasında anlamlı bir ilişki vardır

4.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın evreni ilköğretim okullarında görevli öğretmenler, örneklem grubu, Esenler ilçesinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerdir. İlçede görev 5 okulda toplam 120 kişiyle gerçekleştirilen çalışmada kullanılabilir anket sayısı 80 tanedir. Çalışmada, araştırmanın amaçları doğrultusunda hazırlanan Bar-on (Bar-On 1977). Duygusal Zeka Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek bir çok akademik çalışmaya da uygulanmıştır. Füsün Tekin Acar, (2001) Türkçeye uyarlayarak doktora tezinde

kullanmıştır. Acar, yaptığı çalışma için ölçeği üç okutman tarafından Türkçeye çevirtmiştir. Dördüncü okutman yanlış anlaşılan ve muğlak ifadeleri kontrol ederek orijinalinde 133 sorudan oluşan ölçeği 88 maddeye indirmiştir. Gerekli güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Ölçek 88 maddeden oluşmaktadır. Duygusal zekanın beş alt boyutu vardır. Bu boyutlar ve ölçek maddeleri aşağıdaki gibidir:

Kişisel farkındalık: Duygularının farkında olan, kendine güvenli, kendine saygı duyan bağımsız kararlar alabilen, güçlü, kararlı tutumlar sergileme konularında başarılı

Kişilerarası ilişkiler: İnsanlarla iyi ilişkiler kuran, sosyal yönü gelişmiş, karşısındaki anlayan, empati kurma konularında başarılı

Şartlara ve çevreye uyum: İçinde bulunulan şartlara uyum gösteren, gerçekçi düşünen, esnek olabilen, problemlerin çözümünde başarılı tavırlar sergileyen

Stres yönetimi: Dürtülerini kontrol edebilen, stres yaratan durumlarla mücadele etmede başarılı

Genel ruh hali: Mutlu olabilen, hayata umutla bakabilen pozitif tavırlar sergileyen, aynı zamanda yaptığı işlerde de iyimser ve mutlu olma konusunda başarılı

Tablo 5
Duygusal Zeka Boyutları

| Duygusal Zeka Boyutları | Maddeleri |
|---------------------------------|--|
| Kişisel Farkındalık Boyutu | 73,64,47,22,24,35,28,15,17,19,21,7,9,20,27,29,86 69,55,44,26,14,10,53,2,38,84,8 |
| Kişilerarası İlişkiler Boyutu | 34,79,45,43,48,59,62,67,57,46,32,42,16,77,49,81, 30,25,13 |
| Şartlara ve Çevreye Uyum Boyutu | 71,61,58,50,18,56,82,52,12,51,4,33,23,1,87 |
| Stres Yönetimi Boyutu | 75,63,3,80,68,6,41,60,70,36,29,66,11 |
| Genel Ruh Hali Boyutu | 83,74,72,54,65,40,37,85,78,76,31,5 |

Yukarıda belirtilen ölçek maddelerinden 73,64,22,47,24,35,17,21,9,86,39,44,38,79,59,16,67,77,13,71,82,58,12,51,3,6,80,60,70,

41,36,29,11,66,83,65,37,85 maddeler ters anlamlı değerlendirilen ifadelerdir. Analiz yapılırken sorular ters girilmiştir. Şekildeki Duygusal Zeka Ölçeği, 1-Tamamen katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, Tamamen katılıyorum seçenekleri yanıtlanması gereken 5’li likert tipindedir.

Tablo 6
Duygusal Zeka Puanları

| | | |
|---|-------------------------------|-----------|
| 1 | Düşük Duygusal Zeka Seviyesi | 1-1,99 |
| 2 | Normal Duygusal Zeka Seviyesi | 2,00-3,49 |
| 5 | Yüksek Duygusal Zeka Seviyesi | 3,5-5,00 |

Tablo 7
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin puanlarının ortalamaları

| Duygusal Zeka Boyutları | N | Ortalama | SS | Minimum | Maksimum |
|--------------------------|----|----------|-------|---------|----------|
| Kişisel Farkındalık | 80 | 4,0643 | 0,390 | 2,90 | 4,93 |
| Kişilerarası İlişkiler | 80 | 4,1033 | 0,415 | 3,16 | 4,89 |
| Şartlara ve Çevreye Uyum | 80 | 3,7992 | 0,333 | 3,00 | 4,60 |
| Stres Yönetimi | 80 | 3,4423 | 0,619 | 1,77 | 5,00 |
| Genel Ruh Hali | 80 | 4,0990 | 0,461 | 3,08 | 5,00 |
| Toplam Duygusal Zeka | 80 | 3,9389 | 0,350 | 3,01 | 4,77 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin puanları incelediğimizde, Kişisel farkındalık boyutunun düzeyi $x=4,0643$ (yüksek), kişiler arası ilişkiler boyutunun düzeyi $x=4,1033$ (yüksek), şartlara ve çevreye uyum boyutunun düzeyi $x=3,7992$ (yüksek), stres yönetimi boyutunun düzeyi $x=3,4423$ (Normal), genel ruh hali boyutunun düzeyi $x=4,0990$ (yüksek), toplam duygusal zeka düzeyleri $x=3,9389$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan diğer ölçek Stres Yönetimi Ölçeğidir. Ölçek 30 maddeden oluşmaktadır. Gülsen Bingöl, (2013)’ün Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği) isimli Yüksek lisans tezinden

alınmıştır. Ölçeğin beş tane alt boyutu (stres yönetimi stilleri) vardır. Bu boyutlar ve ölçek maddeleri aşağıdaki gibidir.

Kendine güvenli yaklaşım: Problem çözme odaklı-gerçekçi-Karşılaşılan stres durumlarında gerçekçi çözümler sunabilen, aktif çözümler üretebilen, mantıklı davranışlar sergileyen, stresle başetmede etkili yaklaşım

İyimser yaklaşım: Problem çözme ve duygu odaklı-Stres yaratan olaylara iyimser yönden bakabilen, gerçekçi çözümleri görebilen stresle başetmede etkili yaklaşım

Kendine güvensiz yaklaşım: Duygu odaklı-kaçıngan-Stres yaratan durumlar karşısında kaçıngan tavırlar sergileyen, problemin çözümünde gerçekçi olamayan, stresle başetmede etkisiz yaklaşım

Boyun eğici yaklaşım: Duygu odaklı-kaçıngan-Stres karşısında kadercı tutumlar sergileyen, stresle başetmede etkisiz yaklaşım

Sosyal destek arama yaklaşımı: Problem çözme ve duygu odaklı- Karşılaşılan stres durumlarında başkalarından destek alma stresle başetmede etkili yaklaşım

Tablo 8
Stres Yönetimi Stilleri

| Stres Yönetimi Stilleri | Maddeleri |
|-------------------------------|---------------------|
| Kendine Güvenli Yaklaşım | 8,10,14,20,16,23,26 |
| İyimser Yaklaşım | 2,4,6,18,12 |
| Kendine Güvensiz Yaklaşım | 7,3,11,22,19,25,27 |
| Boyun Eğici Yaklaşım | 13,15,5,17,24,21 |
| Sosyal Destek Arama Yaklaşımı | 9,1,30,29 |

Şekildeki Stres Yönetimi Ölçeği 1-Hiç uygun değil, 2-Uygun değil, 3-Uygun, 4-Tamamen uygun seçeneklerinden oluşan yanıtlanması gereken 4'lü tiptedir.

4.7. Veri Analiz Yöntemi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 21 Windows Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir. Duygusal Zeka Anketinin ve Stres Yönetimi Anketinin güvenilirlikleri için

Coronbach Alpha Katsayısına bakılmıştır. Aşağıdaki tabloda ölçeklerin Coronbach Alpha Katsayıları görülmektedir. Çalışmada kullanılan iki ölçeğin de güvenilirliği yüksek düzeydedir.

Tablo 9
Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

| Anket | Coronbach Alpha Katsayısı | Soru Sayısı |
|-----------------------|---------------------------|-------------|
| Duygusal Zeka Ölçeği | ,932 | 87 |
| Stres Yönetimi Ölçeği | ,792 | 30 |

Araştırmadaki veriler normal dağılım gösterdiğinden frekans, yüzde, bağımsız t testi (Independent Sample T Test), anova testi (One Way Anova), korelasyon analizi (Pearson Korelasyon Analizi) regresyon analizi (Basit Doğrusal Regresyon) kullanılmıştır.

4.8. Demografik Özellikler

Demografik özellikler; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, görev yılı, çocuk durumu, okuldaki görev değişkenlerine göre incelenmiştir.

Tablo 10
Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

| Cinsiyet | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|----------|---------|-------|-----------------|
| Erkek | 30 | 37,5 | 37,5 |
| Kadın | 50 | 62,5 | 100 |
| Toplam | 80 | 100 | 100 |

Araştırmaya katılanların %37,5'i erkek, %62,5'i kadındır. Örneklemdeki kadın öğretmenler çoğunluktadır.

Tablo 11
Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları

| Yaş | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|----------------|---------|-------|-----------------|
| 30 yaş ve altı | 44 | 55 | 55 |
| 30 yaş üstü | 36 | 45 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %55'i 30 yaş ve altında, %45'i 30 yaşın üstündedir. Örneklemin büyük çoğunluğu genç öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 12

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları okul türüne göre dağılımları

| Mezun Oldukları Okul | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|---------------------------|---------|-------|-----------------|
| 2 Yıllık Eğitim Enstitüsü | 7 | 8,8 | 8,8 |
| Eğitim Fakültesi | 62 | 77,5 | 86,3 |
| Lisansüstü-Yükseklisans | 6 | 7,5 | 93,8 |
| Diğer | 5 | 6,3 | 100 |
| Toplam | 80 | 100 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %8,8'i 2 Yıllık Eğitim Enstitüsü mezunu, %77,5'i Eğitim Fakültesi mezunu, %7,5'i Yüksek lisans mezunu %6,3'ü diğer fakülte mezunlarından oluşmaktadır. Örnekleminin çoğunluğu Eğitim Fakültesi mezunudur. Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin lisansüstü eğitime yeterince katılmadıkları görülmektedir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin oranı %7,5'tir. Doktora yapan öğretmen yoktur.

Tablo 13

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlikteki görev yılına göre dağılımları

| Öğretmenlikteki görev yılı | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|----------------------------|---------|-------|-----------------|
| 1 yıl ve daha az | 6 | 7,5 | 7,5 |
| 2-4 yıl | 20 | 25,0 | 32,5 |
| 5-10 yıl | 35 | 43,8 | 76,5 |
| 10-15 yıl | 10 | 12,5 | 88,8 |
| 15 yıl ve/veya daha fazla | 9 | 11,3 | 100,0 |
| Toplam | 80 | 100 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlikteki görev yılları, %7,5'i 1 yıl ve daha az, %25,0'i 2-4 yıl arasında, %43,8'i 5-10 yıl arasında, %12,5'i 10-15 yıl arasında %11,3'ü 15 yıl ve daha fazla olarak yer almaktadır. Örneklemdenki öğretmenlerin büyük çoğunluğu 5-10 yıl arasında görev yapmaktadır.

Tablo 14

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre dağılımları

| Çocuk Sahibi Olma Durumu | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|--------------------------|---------|-------|-----------------|
| Var | 23 | 28,8 | 28,8 |
| Yok | 57 | 71,3 | 100 |
| Toplam | 80 | 100 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %28,8'i çocuk sahibi, %71,3'ü çocuk sahibi değildir.

4.9.ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKA BOYUTLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ-T TESTLERİ

Duygusal zeka boyutlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız t testi yapılmıştır. T testi iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılmaktadır.

Tablo 15

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| Cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|-------|-------|
| Erkek | 30 | 4,0940 | 0,458 | 0,526 | 0,601 |
| Kadın | 50 | 4,0464 | 0,347 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,526$; $p=0,601 > 0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kişisel farkındalık boyutu ortalamaları $x=4,0940$ (yüksek), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=4,0464$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:15 incelendiğinde öğretmenlerin kişisel farkındalık boyutunu kullanma algılarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 16
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| Cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|--------|-------|
| Erkek | 30 | 4,0526 | 0,522 | -0,843 | 0,402 |
| Kadın | 50 | 4,1337 | 0,338 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,843$; $p=0,402>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutu ortalamaları $x=4,0526$ (yüksek), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=4,1337$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:16 incelendiğinde öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanma algılarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 17
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| Cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|-------|-------|
| Erkek | 30 | 3,8622 | 0,388 | 1,315 | 0,192 |
| Kadın | 50 | 3,7613 | 0,293 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=1,315$; $p=0,192>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin şartlara ve çevreye uyum boyutu ortalamaları $x=3,8622$ (yüksek), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=3,7613$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:17 incelendiğinde öğretmenlerin şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanma algılarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 18

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|-------|-------|
| Erkek | 30 | 3,5564 | 0,757 | 1,281 | 0,204 |
| Kadın | 50 | 3,3738 | 0,516 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=1,281$; $p=0,204>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin stres yönetimi boyutu ortalamaları $x=3,5564$ (yüksek), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=3,3738$ (orta) olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin ortalamaları biraz fazla olmakla beraber $p=0,204>0,05$ olduğundan anlamlı fark yoktur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:18 incelendiğinde öğretmenlerin stres yönetimi boyutunu kullanma algılarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 19

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|-------|-------|
| Erkek | 30 | 4,1139 | 0,527 | 0,223 | 0,824 |
| Kadın | 50 | 4,0900 | 0,421 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,223$; $p=0,824 > 0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin genel ruh hali boyutu ortalamaları $x=4,1139$ (yüksek), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=4,0900$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:19 incelendiğinde öğretmenlerin genel ruh hali boyutunu kullanma algılarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 20
Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam duygusal zeka ortalamalarının cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|-------|-------|
| Erkek | 30 | 3,9674 | 0,444 | 0,560 | 0,577 |
| Kadın | 50 | 3,9218 | 0,283 | | |

Öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeyleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,560$; $p=0,577>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin toplam duygusal zeka ortalamaları $x=3,9674$ (yüksek), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=3,9218$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin toplam duygusal zekalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin toplam duygusal zekalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:20 incelendiğinde öğretmenlerin toplam duygusal zekalarıyla cinsiyetleri arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 21
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|--------|-------|
| Evli | 36 | 4,0357 | 0,323 | -0,375 | 0,709 |
| Bekar | 43 | 4,0681 | 0,425 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,375$; $p=0,709>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya

katılan evli öğretmenlerin kişisel farkındalık ortalamaları $x=4,0357$ (yüksek), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=4,0681$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:21 incelendiğinde öğretmenlerin kişisel farkındalık boyutunu kullanma algılarıyla medeni durumları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 22
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|--------|-------|
| Evli | 36 | 4,0336 | 0,381 | -1,190 | 0,238 |
| Bekar | 43 | 4,1432 | 0,427 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,190$; $p=0,238>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutu ortalamaları $x=4,0336$ (yüksek), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=4,1432$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:22 incelendiğinde öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanma algılarıyla medeni durumları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 23
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Evli | 36 | 3,8296 | 0,347 | 0,891 | 0,376 |
| Bekar | 43 | 3,7628 | 0,313 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,891$; $p=0,376>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin şartlara ve çevreye uyum boyutu ortalamaları $x=3,8296$ (yüksek), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=3,7628$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:23 incelendiğinde öğretmenlerin şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanma algılarıyla medeni durumları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 24
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Evli | 36 | 3,4316 | 0,695 | 0,055 | 0,956 |
| Bekar | 43 | 3,4240 | 0,534 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,055$; $p=0,956 > 0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin stres yönetimi boyutu ortalamaları $x=3,4316$ (orta), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=3,4240$ (orta) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:24 incelendiğinde öğretmenlerin stres yönetimi boyutunu kullanma algılarıyla medeni durumları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 25
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|--------|--------|
| Evli | 36 | 3,9722 | 0,463 | -2,119 | 0,037* |
| Bekar | 43 | 4,1841 | 0,424 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh halini kullanma düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız

guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-2,119$; $p=0,037<0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin genel ruh hali ortalamaları $x=3,9722$ (yüksek), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=4,1841$ (yüksek) olarak bulunmuştur. Bekar öğretmenlerin genel ruh hali evli öğretmenlere göre daha iyi durumdadır.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh halleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh halleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:25 incelendiğinde öğretmenlerin genel ruh halleri ile medeni durumları arasında anlamlı fark vardır. H0 hipotezi red edilmekte, H1 hipotezi kabul edilmektedir. Bekar öğretmenlerin genel ruh hali, evli öğretmenlerden daha iyi durumdadır. Bekar öğretmenler, evli öğretmenlere göre daha mutlu ve daha iyimserdirler.

Tablo 26

Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam duygusal zeka ortalamalarının medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|---------|--------|-------|
| Evli | 36 | 3,9007 | 0,34113 | -0,660 | 0,511 |
| Bekar | 43 | 3,9516 | 0,34140 | | |

Öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeyleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,660$; $p=0,511>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin toplam duygusal zeka ortalamaları $x=3,9007$ (yüksek), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=3,9516$ (yüksek) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin toplam duygusal zekalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin toplam duygusal zekalarıyla medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:26 incelendiğinde öğretmenlerin toplam duygusal zekalarıyla medeni durumları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 27
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|--------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 4,0373 | 0,432 | -0,680 | 0,498 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 4,0972 | 0,334 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanma düzeylerinin yaş guruplarıyla arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,680$; $p=0,498>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin kişisel farkındalık boyutu ortalamaları $x=4,0373$ (yüksek), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=4,0972$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:27 incelendiğinde öğretmenlerin kişisel farkındalık boyutunu kullanma algılarıyla yaş gurupları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 28
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|-------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 4,1208 | 0,435 | 0,415 | 0,680 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 4,0819 | 0,395 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanma düzeylerinin yaş guruplarıyla arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,415$; $p=0,680>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutu ortalamaları $x=4,1208$ (yüksek), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=4,0819$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:28 incelendiğinde öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanma algılarıyla yaş gurupları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 29
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|--------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 3,7742 | 0,304 | -0,736 | 0,464 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 3,8296 | 0,369 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanma düzeylerinin yaş guruplarıyla arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,736$ $p=0,464>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur.

Araştırmaya katılan 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin şartlara ve çevreye uyum boyutu ortalamaları $x=3,7742$ (yüksek), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=3,8296$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:29 incelendiğinde öğretmenlerin şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanma algılarıyla yaş gurupları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 30

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|--------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 3,3514 | 0,627 | -1,461 | 0,148 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 3,5534 | 0,600 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanma düzeylerinin yaş guruplarıyla arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,461$ $p=0,148>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin stres yönetimi ortalamaları $x=3,3514$ (orta), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=3,5534$ (yüksek) olarak bulunmuştur. 30 yaş üstündeki öğretmenlerin ortalamaları 30 yaş ve altındaki öğretmenlerden biraz fazla olmakla beraber $p=0,148>0,05$ olduğundan, aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:30 incelendiğinde öğretmenlerin stres yönetimi boyutunu kullanma algılarıyla yaş gurupları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo31
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarının yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|--------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 4,0795 | 0,473 | -0,414 | 0,680 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 4,1227 | 0,450 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanma düzeylerinin yaş guruplarıyla arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,414$ $p=0,680>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin genel ruh hali boyutu ortalamaları $x=4,0795$ (yüksek), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=4,1227$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarıyla yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:31 incelendiğinde öğretmenlerin genel ruh hali kullanma algılarıyla yaş gurupları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 32
Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeylerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|--------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 3,9135 | 0,368 | -0,714 | 0,477 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 3,9700 | 0,330 | | |

Öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeylerinin yaş guruplarıyla arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,714$; $p=0,477>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altında olan öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeylerinin ortalamaları $x=3,9135$ (yüksek), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=3,9700$ (yüksek) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeyleri ile yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeyleri yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:32 incelendiğinde öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeyleri ile yaş gurupları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 33
Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Var | 23 | 4,1382 | 0,320 | 1,077 | 0,285 |
| Yok | 57 | 4,0345 | 0,414 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=1,077$;

$p=0,285>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin kişisel farkındalık ortalamaları $x=4,1382$ (yüksek), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=4,0345$ (yüksek) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarıyla çocuk sahibi olmaları anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunu kullanmalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:33 incelendiğinde öğretmenlerin kişisel farkındalık boyutunu kullanma algılarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 34

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|--------|-------|
| Var | 23 | 4,0870 | 0,393 | -0,222 | 0,825 |
| Yok | 57 | 4,1099 | 0,427 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişilerarası ilişkiler boyutunu kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,222$; $p=0,825>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler ortalamaları $x=4,0870$ (yüksek), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=4,1099$ (yüksek) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanmalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:34 incelendiğinde öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutunu kullanma algılarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 35

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Var | 23 | 3,8957 | 0,350 | 1,660 | 0,101 |
| Yok | 57 | 3,7602 | 0,321 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=1,660$; $p=0,101 > 0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin şartlara ve çevreye uyum ortalamaları $x=3,8957$ (yüksek), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=3,7602$ (yüksek) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanmalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:35 incelendiğinde öğretmenlerin şartlara ve çevreye uyum boyutunu kullanma algılarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 36

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Var | 23 | 3,5786 | 0,738 | 1,254 | 0,214 |
| Yok | 57 | 3,3873 | 0,562 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=1,254$; $p=0,214>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin stres yönetimi ortalamaları $x=3,5786$ (yüksek), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=3,3873$ (orta) olarak bulunmuştur. Çocuk sahibi olan öğretmenlerin ortalamaları biraz yüksek olmasına karşın $p=0,214>0,05$ olduğundan anlamlı fark yoktur

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden stres yönetimi boyutunu kullanmalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:36 incelendiğinde öğretmenlerin stres yönetimi boyutunu kullanma algılarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 37

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanmalarının çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|--------|-------|
| Var | 23 | 4,0761 | 0,480 | -0,280 | 0,780 |
| Yok | 57 | 4,1082 | 0,456 | | |

Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunu kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,280$; $p=0,780>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin genel ruh hali ortalamaları $x=4,0761$ (yüksek), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=4,1082$ (yüksek) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali ile çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali ile çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:37 incelendiğinde öğretmenlerin genel ruh hali ile çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 38

Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeylerinin çocuk sahibi olmalarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Var | 23 | 3,9930 | 0,340 | 0,875 | 0,385 |
| Yok | 57 | 3,9171 | 0,355 | | |

Öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeyleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,875$; $p=0,385>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin toplam duygusal zeka ortalamaları $x=3,9930$ (yüksek), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=3,9171$ (yüksek) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin toplam duygusal zekalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin duygusal zekalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:38 incelendiğinde öğretmenlerin toplam duygusal zekalarıyla çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

4.10.Duygusal Zeka Boyutları Ve Eğitim Durumu, Görev Yılı Arasındaki İlişkinin Anova Tablosu

Tablo 39

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile eğitim durumu arasındaki One Way Anova Tablosu

| | Grup | N | Ortalama | SS | F | P |
|---------------------------------|-------------------|----|----------|-------|-------|--------|
| Kişisel Farkındalık | 2 yıllık önlisans | 7 | 4,0255 | 0,316 | 1,960 | 0,029* |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 4,0225 | 0,396 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 4,3274 | 0,421 | | |
| | Diğer | 5 | 4,3214 | 0,447 | | |
| Kişilerarası İlişkiler | 2 yıllık önlisans | 7 | 4,0602 | 0,256 | 0,978 | 0,408 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 4,0857 | 0,427 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 4,0789 | 0,484 | | |
| | Diğer | 5 | 4,4105 | 0,327 | | |
| Şartlara ve Çevreye Uyum | 2 yıllık önlisans | 7 | 3,7714 | 0,368 | 0,679 | 0,567 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 3,7785 | 0,338 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 3,9333 | 0,238 | | |
| | Diğer | 5 | 3,9333 | 0,286 | | |
| Stres Yönetimi | 2 yıllık önlisans | 7 | 3,2747 | 0,473 | 0,269 | 0,848 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 3,4429 | 0,609 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 3,5641 | 0,545 | | |
| | Diğer | 5 | 3,5231 | 0,622 | | |
| Genel Ruh Hali | 2 yıllık önlisans | 7 | 3,7857 | 0,230 | 1,776 | 0,159 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 4,1102 | 0,460 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 4,1111 | 0,581 | | |
| | Diğer | 5 | 4,3833 | 0,431 | | |
| Toplam Duygusal Zeka | 2 yıllık önlisans | 7 | 3,8440 | 0,259 | 1,165 | 329 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 3,9197 | 0,354 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 4,0613 | 0,412 | | |
| | Diğer | 5 | 4,1632 | 0,307 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için One Way Anova Testi yapılmıştır. One Way Anova Testi ikiden fazla grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olup olmadığı belirlemek için kullanılmıştır.

Tablo incelendiğinde tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. ($F=1,960$; $p=0,029<0,05$). Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını belirleyebilmek için tamamlanmış post-hocanalizi Tamhane's T2 sonucunda, eğitim durumu diğer olanların, kişisel farkındalık puanları ($x=4,3214$) ile Eğitim fakültesi mezunlarının kişisel farkındalık puanları ($x=4,0225$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer fakülte mezunlarının kişisel farkındalık algıları, eğitim fakültesi mezunlarının kişisel farkındalık algılarından yüksek bulunmuştur.

H0:Öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H1:Öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo 39 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarından, kişisel farkındalık boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre eğitim durumu diğer olanların kişisel farkındalıkları, eğitim durumu eğitim fakültesi olanlardan fazla çıkmıştır. Yani eğitim durumu diğer olanlar, kendine daha fazla güvenli, kararlı, ne istediğini bilen ve daha bağımsızdırlar. H0 hipotezi red edilmekte, H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 40:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile görev yılı arasındaki One Way Anova Tablosu

| | Grup | N | Ortalama | SS | F | P |
|---------------------------------|----------------------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|
| Kişisel farkındalık | 1 yıl ve daha az | 6 | 3,9881 | 0,341 | 0,448 | 0,773 |
| | 2-4 yıl | 20 | 4,0714 | 0,451 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 4,0939 | 0,419 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,9221 | 0,320 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 4,1310 | 0,223 | | |
| Kişilerarası İlişkiler | 1 yıl ve daha az | 6 | 4,3333 | 0,279 | 2,572 | 0,038* |
| | 2-4 yıl | 20 | 4,2053 | 0,466 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 4,1023 | 0,401 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,7684 | 0,355 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 4,0994 | 0,328 | | |
| Şartlara ve Çevreye Uyum | 1 yıl ve daha az | 6 | 3,6667 | 0,276 | 1,153 | 0,339 |
| | 2-4 yıl | 20 | 3,7867 | 0,366 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 3,8248 | 0,308 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,6733 | 0,372 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 3,9556 | 0,329 | | |
| Stres Yönetimi | 1 yıl ve daha az | 6 | 3,3462 | 0,346 | 0,597 | 0,666 |
| | 2-4 yıl | 20 | 3,3923 | 0,647 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 3,5055 | 0,623 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,2308 | 0,680 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 3,6068 | 0,656 | | |
| Genel Ruh Hali | 1 yıl ve daha az | 6 | 4,2222 | 0,396 | 0,665 | 0,618 |
| | 2-4 yıl | 20 | 4,1167 | 0,508 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 4,1452 | 0,465 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,9833 | 0,435 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 3,9259 | 0,425 | | |
| Toplam Duygusal Zeka | 1 yıl ve daha az | 6 | 3,9444 | 0,253 | 0,804 | 0,526 |
| | 2-4 yıl | 20 | 3,9563 | 0,413 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 3,9685 | 0,361 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,7540 | 0,255 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 3,9872 | 0,302 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarının görev yılına göre istatistiksel açıdan farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için One Way Anova Testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde tek yönlü varyans analizi sonucunda grupların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. ($F=2,572$; $p=0,038<0,05$). Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını belirleyebilmek için

tamamlayıcı post-hoc Tamhane's T2 analizi sonucunda, çalışma süresi 1 yıl ve daha az olanların kişilerarası ilişkiler puanları ($x=4,3333$) ile çalışma süresi 10-15 yıl olanların kişilerarası ilişkiler puanları ($x=3,7684$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışma süresi 1 yıl ve daha az olanların kişilerarası ilişkiler algıları, çalışma süresi 10-15 yıl olanların kişilerarası ilişkiler algılarından yüksek bulunmuştur

H0:Öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile görev yılı arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H1:Öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile görev yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır

Tablo 40 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarından, kişiler arası ilişkiler boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre çalışma süresi 1 yıl ve daha az olanların duygusal zeka boyutlarından kişiler arası ilişkiler boyutunda, görev yılı 10-15 yıl olanlardan daha fazla bulunmuştur. Bu durumda görev süresi 1 yıl ve daha az olanlar, diğer insanlarla ilişkilerinde daha fazla empati, karşındakilerinin duygularını anlama, sosyal olma konularında görev süresi 10-15 yıl olanlardan daha iyidirler. H0 hipotezi red edilmekte, H1 hipotezi kabul edilmektedir.

4.11.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Stres Yönetimi Stillerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi -T Testleri

Tablo 41

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin-cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| Cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|--------|-------|
| Erkek | 30 | 3,3762 | 0,350 | -1,196 | 0,235 |
| Kadın | 50 | 3,2771 | 0,363 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden kendine güvenli yaklaşımı kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,196$; $p=0,235>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin

ortalamları $x=3,3762$ (sık sık), kadın öğretmenlerin ortalamları $x=3,2771$ (sık sık) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:41 incelendiğinde öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 42

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin-cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| Cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|-------|-------|
| Erkek | 30 | 3,1067 | 0,385 | 0,943 | 0,348 |
| Kadın | 50 | 3,0240 | 0,376 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden iyimser yaklaşımı kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,943$; $p=0,348>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamları $x=3,1067$ (sık sık), kadın öğretmenlerin ortalamları $x=3,0240$ (sık sık) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur

H1: Öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:42 incelendiğinde öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 43

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin-cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| Cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|--------|-------|
| Erkek | 30 | 2,0583 | 0,442 | -1,148 | 0,254 |
| Kadın | 50 | 2,1725 | 0,423 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz yaklaşımı kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,148$; $p=0,254>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=2,0583$ (ara sıra), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=2,1725$ (ara sıra) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:43 incelendiğinde öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 44

Araştırmaya katılan öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin-cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| Cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|--------|-------|
| Erkek | 30 | 1,8833 | 0,483 | -1,181 | 0,241 |
| Kadın | 50 | 2,0133 | 0,472 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden boyun eğici yaklaşımı kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,181$; $p=0,241>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=1,8833$ (ara sıra), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=2,0133$ (ara sıra) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:44 incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 45

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin-cinsiyet durumlarına ilişkin T Testi

| cinsiyet | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------|----|----------|-------|-------|-------|
| Erkek | 30 | 2,6417 | 0,363 | 0,142 | 0,887 |
| Kadın | 50 | 2,6300 | 0,350 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden sosyal destek arama yaklaşımını kullanma düzeylerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,142$; $p=0,887>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin ortalamaları $x=2,6417$ (ara sıra), kadın öğretmenlerin ortalamaları $x=2,6300$ (ara sıra) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:45 incelendiğinde öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 46

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|--------|--------|
| Evli | 36 | 3,2024 | 0,292 | -2,450 | 0,017* |
| Bekar | 43 | 3,3920 | 0,379 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden kendine güvenli yaklaşımı kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-2,450$; $p=0,017<0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımını kullanma stillerinin ortalamaları, araştırmaya katılan evli öğretmenlerden daha yüksektir. Bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=3,3920$ (çoğunlukla), evli öğretmenlerin ortalamaları $x=3,2024$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımını kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımını kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:46 incelendiğinde öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır. Medeni durumu bekar olan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleri, medeni durumu evli olan öğretmenlerden daha fazladır. Buna göre bekar öğretmenler, evli öğretmenlere oranla, daha fazla problem çözme odaklı, gerçekçi, mantıklı çözümler üretebilmektedirler. H0 hipotezi red edilmekte, H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 47

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|--------|-------|
| Evli | 36 | 2,9722 | 0,331 | -1,657 | 0,103 |
| Bekar | 43 | 3,1116 | 0,403 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden iyimser yaklaşımı kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,657$; $p=0,103>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=2,9722$ (çoğunlukla), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=3,1116$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:47 incelendiğinde öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 48

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|--------|-------|
| Evli | 36 | 2,0556 | 0,391 | -1,574 | 0,120 |
| Bekar | 43 | 2,2064 | 0,449 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz yaklaşımı kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,574$; $p=0,120>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=2,0556$ (ara sıra), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=2,2064$ (ara sıra) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:48 incelendiğinde öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 49

Araştırmaya katılan öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|--------|------|
| Evli | 36 | 1,8565 | 0,408 | -1,887 | 0,63 |
| Bekar | 43 | 2,0581 | 0,520 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden boyun eğici yaklaşımı kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,887$; $p=0,63>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=1,8565$ (ara sıra), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=2,0581$ (ara sıra) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo: 49 incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 50

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin medeni durumlarına ilişkin T Testi

| Medeni durum | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------|----|----------|-------|--------|-------|
| Evli | 36 | 2,6250 | 0,335 | -0,109 | 0,914 |
| Bekar | 43 | 2,6337 | 0,371 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden sosyal destek arama yaklaşımını kullanma düzeylerinin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,109$; $p=0,914>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan evli öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin ortalamaları $x=2,6250$ (ara sıra), bekar öğretmenlerin ortalamaları $x=2,6337$ (ara sıra) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:50 incelendiğinde öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 51

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|-------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 3,3182 | 0,370 | 0,106 | 0,916 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 3,3095 | 0,350 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden kendine güvenli yaklaşımı kullanma düzeylerinin yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,106$; $p=0,916>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=3,3182$ (çoğunlukla), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=3,3095$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:51 incelendiğinde öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle arasında yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 52

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|--------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 3,0227 | 0,409 | -0,840 | 0,403 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 3,0944 | 0,339 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden iyimser yaklaşımı kullanma düzeylerinin yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-0,840$; $p=0,403>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=3,0227$ (çoğunlukla), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=3,0944$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:52 incelendiğinde öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 53

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|-------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 2,1449 | 0,437 | 0,346 | 0,730 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 2,1111 | 0,428 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz yaklaşımı kullanma düzeylerinin yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,346$; $p=0,730>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=2,1449$ (ara sıra), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=2,1111$ (ara sıra) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:53 incelendiğinde öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 54

Araştırmaya katılan öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|-------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 1,9924 | 0,478 | 0,574 | 0,568 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 1,9306 | 0,482 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden boyun eğici yaklaşımı kullanma düzeylerinin yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,574$; $p=0,568>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=1,9924$ (ara sıra), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=1,9306$ (ara sıra) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:54 incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 55

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin yaş guruplarına ilişkin T Testi

| Yaş | N | Ortalama | SS | t | p |
|----------------|----|----------|-------|--------|-------|
| 30 Yaş ve Altı | 44 | 2,5966 | 0,374 | -1,058 | 0,293 |
| 30 Yaş Üstü | 36 | 2,6806 | 0,325 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden sosyal destek arama yaklaşımını kullanma düzeylerinin yaş gurupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız guruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,058$; $p=0,293>0,05$ olduğundan guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan 30 yaş ve altındaki öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=2,5966$ (çoğunlukla), 30 yaş üstü öğretmenlerin ortalamaları $x=2,6806$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:55 incelendiğinde öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle yaş gurupları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 56

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|--------|-------|
| Var | 23 | 3,2422 | 0,296 | -1,140 | 0,258 |
| Yok | 57 | 3,3434 | 0,380 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden kendine güvenli yaklaşımı kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=-1,140$; $p=0,258>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=3,2422$ (çoğunlukla), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=3,3434$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:56 incelendiğinde öğretmenlerin kendine güvenli yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 57

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin TTesti

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Var | 23 | 3,0783 | 0,328 | 0,347 | 0,730 |
| Yok | 57 | 3,0456 | 0,400 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden iyimser yaklaşımı kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,347$; $p=0,730>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=3,0783$ (çoğunlukla), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=3,0456$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:57 incelendiğinde öğretmenlerin iyimser yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 58

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Var | 23 | 2,9620 | 0,379 | 1,526 | 0,131 |
| Yok | 57 | 2,8048 | 0,430 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz yaklaşımı kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=1,526$; $p=0,131 > 0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=2,9620$ (çoğunlukla), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=2,8048$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:58 incelendiğinde öğretmenlerin kendine güvensiz yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 59

Araştırmaya katılan öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Var | 23 | 3,123 | 0,447 | 1,044 | 0,300 |
| Yok | 57 | 3,000 | 0,488 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden boyun eğici yaklaşımı kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=1,044$; $p=0,300 > 0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stillerinin ortalamaları $x=3,123$ (çoğunlukla), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=3,000$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur

H0: Öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:59 incelendiğinde öğretmenlerin boyun eğici yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir

Tablo 60

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin T Testi

| Çocuk sahibi olma durumu | N | Ortalama | SS | t | p |
|--------------------------|----|----------|-------|-------|-------|
| Var | 23 | 3,0761 | 0,401 | 0,057 | 0,955 |
| Yok | 57 | 3,0702 | 0,424 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinden sosyal destek arama yaklaşımını kullanma düzeylerinin çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde $t=0,057$; $p=0,955>0,05$ olduğundan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Araştırmaya katılan çocuk sahibi öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stillerinin ortalamaları $x=3,0761$ (çoğunlukla), çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ortalamaları $x=3,0702$ (çoğunlukla) olarak bulunmuştur.

H0: Öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımı kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo:60 incelendiğinde öğretmenlerin sosyal destek arama yaklaşımını kullanma stilleriyle çocuk sahibi olmaları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

4.12.STRES YÖNETİMİ STİLLERİ VE EĞİTİM DURUMU, GÖREV YILI ARASIDAKİ İLİŞKİNİN ANOVA TABLOSU

Tablo 61

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stilleri ile eğitim durumu arasındaki One Way Anova Tablosu

| | Grup | N | Ortalama | SS | F | P |
|--------------------------------------|---------------------------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|
| Kendine Güvenli Yaklaşım | 2 yıllık Eğitim Enstitüsü | 7 | 3,1020 | 0,358 | 1,547 | 0,209 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 3,3111 | 0,373 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 3,500 | 0,347 | | |
| | Diğer | 5 | 3,4286 | 0,303 | | |
| İyimser Yaklaşım | 2 yıllık Eğitim Enstitüsü | 7 | 3,2000 | 0,230 | 0,636 | 0,594 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 3,0258 | 0,400 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 3,1667 | 0,344 | | |
| | Diğer | 5 | 3,0800 | 0,303 | | |
| Kendine Güvensiz Yaklaşım | 2 yıllık Eğitim Enstitüsü | 7 | 2,6786 | 0,426 | 0,774 | 0,512 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 2,8589 | 0,423 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 3,0208 | 0,382 | | |
| | Diğer | 5 | 2,7750 | 0,445 | | |
| Boyun Eğici Yaklaşım | 2 yıllık Eğitim Enstitüsü | 7 | 3,0476 | 0,314 | 0,141 | 0,935 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 3,0457 | 0,515 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 3,0278 | 0,413 | | |
| | Diğer | 5 | 2,9000 | 0,252 | | |
| Sosyal Destek Arama Yaklaşımı | 2 yıllık Eğitim Enstitüsü | 7 | 3,0357 | 0,224 | 0,112 | 0,953 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 3,0645 | 0,436 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 3,1250 | 0,467 | | |
| | Diğer | 5 | 3,1500 | 0,379 | | |
| Stres Yönetimi Yaklaşımı | 2 yıllık Eğitim Enstitüsü | 7 | 2,9857 | 0,158 | 0,567 | 0,639 |
| | Eğitim Fakültesi | 62 | 3,0570 | 0,274 | | |
| | Yüksek lisans | 6 | 3,1722 | 0,272 | | |
| | Diğer | 5 | 3,0533 | 0,276 | | |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stillerinin, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için One Way Anova Testi yapılmıştır.

Tablo incelendiğinde tek yönlü varyans analizi sonucunda gurupların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

H0:Öğretmenlerin stres yönetimi stilleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1:Öğretmenlerin stres yönetimi stilleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:61 incelendiğinde öğretmenlerin stres yönetimi stilleriyle eğitim durumları arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo62

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimi stilleri ile görev süreleri arasındaki One Way Anova Tablosu

| | Grup | N | Ortalama | SS | F | P |
|--------------------------------------|----------------------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|
| Kendine Güvenli Yaklaşım | 1 yıl ve daha az | 6 | 3,2381 | 0,390 | 0,686 | 0,604 |
| | 2-4 yıl | 20 | 3,4214 | 0,397 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 3,3020 | 0,366 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,2286 | 0,363 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 3,2698 | 0,207 | | |
| İyimser Yaklaşım | 1 yıl ve daha az | 6 | 2,9333 | 0,350 | 0,755 | 0,558 |
| | 2-4 yıl | 20 | 3,1700 | 0,406 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 3,0057 | 0,415 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,0600 | 0,189 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 3,0667 | 0,346 | | |
| Kendine Güvensiz Yaklaşım | 1 yıl ve daha az | 6 | 2,3958 | 0,457 | 0,767 | 0,550 |
| | 2-4 yıl | 20 | 2,0563 | 0,504 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 2,1071 | 0,390 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 2,1500 | 0,389 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 2,1806 | 0,459 | | |
| Boyun Eğici Yaklaşım | 1 yıl ve daha az | 6 | 2,0833 | 0,545 | 0,383 | 0,820 |
| | 2-4 yıl | 20 | 2,0333 | 0,539 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 1,9571 | 0,493 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 1,8833 | 0,408 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 1,8519 | 0,327 | | |
| Sosyal Destek Arama Yaklaşımı | 1 yıl ve daha az | 6 | 2,7500 | 0,547 | 0,611 | 0,656 |
| | 2-4 yıl | 20 | 2,6375 | 0,286 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 2,6000 | 0,389 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 2,7500 | 0,263 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 2,5556 | 0,300 | | |
| Stres Yönetimi Yaklaşımı | 1 yıl ve daha az | 6 | 2,9444 | 0,248 | 0,493 | 0,741 |
| | 2-4 yıl | 20 | 3,1133 | 0,334 | | |
| | 5-10 yıl | 30 | 3,0610 | 0,251 | | |
| | 10-15 yıl | 10 | 3,0704 | 0,218 | | |
| | 15 yıl ve daha fazla | 9 | 3,0646 | 0,171 | | |

Araştırmaya katılan օđretmenlerin stres yօnetimi stillerinin, gօrev yılına gօre istatistiksel açıdan farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için One Way Anova Testi yapılmıştır. Tablo incelendiğinde tek yօnlü varyans analizi sonucunda grupların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

H0: օđretmenlerin stres yօnetimi stilleri ile gօrev sűreleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: օđretmenlerin stres yօnetimi stilleri ile gօrev sűreleri arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo:62 incelendiđinde օđretmenlerin stres yօnetimi stilleriyle gօrev sűreleri arasında anlamlı bir fark yoktur. H1 hipotezi red edilmekte, H0 hipotezi kabul edilmektedir.

4.13.KORELASYON ANALİZİ TABLOSU

Tablo 63

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ve stres yönetimi stillerinin korelasyon analizi

| Duygusal zeka boyutları | Stres yönetimi stilleri | r | p |
|--------------------------|-------------------------------|----------|-------|
| Kişisel farkındalık | Kendine güvenli yaklaşım | 0,526** | 0,000 |
| | İyimser yaklaşım | 0,397** | 0,000 |
| | Kendine güvensiz yaklaşım | -0,495** | 0,000 |
| | Boyun eğici yaklaşım | -0,367** | 0,001 |
| | Sosyal destek arama yaklaşımı | 0,052 | 0,646 |
| Kişilerarası İlişkiler | Kendine güvenli yaklaşım | 0,290** | 0,009 |
| | İyimser yaklaşım | 0,280* | 0,012 |
| | Kendine güvensiz yaklaşım | -0,308** | 0,005 |
| | Boyun eğici yaklaşım | -0,104 | 0,360 |
| | Sosyal destek arama yaklaşımı | 0,038 | 0,737 |
| Şartlara ve çevreye uyum | Kendine güvenli yaklaşım | 0,324** | 0,003 |
| | İyimser yaklaşım | 0,282* | 0,011 |
| | Kendine güvensiz yaklaşım | -0,358** | 0,001 |
| | Boyun eğici yaklaşım | -0,268* | 0,016 |
| | Sosyal destek arama yaklaşımı | 0,026 | 0,819 |
| Stres Yönetimi | Kendine güvenli yaklaşım | 0,306** | 0,006 |
| | İyimser yaklaşım | 0,349** | 0,002 |
| | Kendine güvensiz yaklaşım | -0,382** | 0,000 |
| | Boyun eğici yaklaşım | -0,68 | 0,548 |
| | Sosyal destek arama yaklaşımı | 0,053 | 0,644 |
| Genel Ruh Hali | Kendine güvenli yaklaşım | 0,471** | 0,000 |
| | İyimser yaklaşım | 0,258* | 0,021 |
| | Kendine güvensiz yaklaşım | -0,390** | 0,000 |
| | Boyun eğici yaklaşım | -0,166 | 0,142 |
| | Sosyal destek arama yaklaşımı | 0,034 | 0,765 |
| Toplam Duygusal Zeka | Kendine güvenli yaklaşım | 0,483** | 0,000 |
| | İyimser yaklaşım | 0,400** | 0,000 |
| | Kendine güvensiz yaklaşım | -0,487** | 0,000 |
| | Boyun eğici yaklaşım | -0,250* | 0,025 |
| | Sosyal destek arama yaklaşımı | 0,025 | 0,825 |

**p<0,01

*p<0,05

Duygusal zeka boyutları ve stres yönetimi stilleri arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Pearson Korelasyon analizi iki değişken arasında bulunan ilişkinin gücünü ve yönünü (büyüklüğünü) belirlemek için kullanılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stilleri arasında istatistiksel açıdan bir ilişki olup olmadığı anlamak için Pearson Korelasyon yapılmıştır. Tablo incelendiğinde kişisel farkındalık ve kendine güvenli yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,526$; $p=0,000<0,01$) Kişisel farkındalık arttıkça kendine güvenli yaklaşım artmaktadır. Kişisel farkındalık ile iyimser yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,397$; $p=0,000<0,01$) Kişisel farkındalık arttıkça iyimser yaklaşım artmaktadır. Kişisel farkındalık ile kendine güvensiz yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,495$; $p=0,000<0,01$). Kişisel farkındalık arttıkça kendine güvensiz yaklaşım azalmaktadır. Kişisel farkındalık ile boyun eğici yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,367$; $p=0,001<0,01$). Kişisel farkındalık arttıkça boyun eğici yaklaşım azalmaktadır.

Kişiler arası ilişkiler ve kendine güvenli yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,290$; $p=0,009<0,01$) Kişiler arası ilişkiler arttıkça kendine güvenli yaklaşım artmaktadır. Kişiler arası ilişkiler ile iyimser yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,280$; $p=0,012<0,05$) Kişiler arası ilişkiler arttıkça iyimser yaklaşım artmaktadır. Kişiler arası ilişkiler ile kendine güvensiz yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,308$; $p=0,005<0,01$). Kişiler arası ilişkiler arttıkça kendine güvensiz yaklaşım azalmaktadır.

Şartlara ve çevreye uyum ve kendine güvenli yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,324$; $p=0,003<0,01$) şartlara ve çevreye uyum arttıkça kendine güvenli yaklaşım artmaktadır. Şartlara ve çevreye uyum ile iyimser yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,282$; $p=0,011<0,05$). Şartlara ve çevreye uyum arttıkça iyimser yaklaşım artmaktadır. Şartlara ve çevreye uyum ile kendine güvensiz yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,358$; $p=0,001<0,01$). Şartlara ve çevreye uyum arttıkça kendine güvensiz yaklaşım azalmaktadır. Şartlara ve çevreye uyum ve boyun eğici yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,268$; $p=0,016<0,05$). Şartlara ve çevreye uyum arttıkça boyun eğici yaklaşım azalmaktadır.

Stres yönetimi ve kendine güvenli yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,306$; $p=0,006<0,01$) stres yönetimi arttıkça kendine güvenli yaklaşım artmaktadır. Stres yönetimi ve iyimser yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,349$; $p=0,002<0,01$). Stres yönetimi arttıkça iyimser yaklaşım artmaktadır. Stres yönetimi ve kendine güvensiz yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,382$; $p=0,000<0,01$). Stres yönetimi arttıkça kendine güvensiz yaklaşım azalmaktadır.

Genel ruh hali ve kendine güvenli yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,471$; $p=0,000<0,01$). Genel ruh hali algısı arttıkça kendine güvenli yaklaşım artmaktadır. Genel ruh hali ve iyimser yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,258$; $p=0,021<0,05$). Genel ruh hali algısı arttıkça iyimser yaklaşım artmaktadır. Genel ruh hali ve kendine güvensiz yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,390$; $p=0,000<0,01$). Genel ruh hali algısı arttıkça kendine güvensiz yaklaşım azalmaktadır.

Toplam duygusal zeka ve kendine güvenli yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,483$; $p=0,000<0,01$). Toplam duygusal zeka arttıkça kendine güvenli yaklaşım artmaktadır. Toplam duygusal zeka ve iyimser yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,400$; $p=0,000<0,01$). Toplam duygusal zeka arttıkça iyimser yaklaşım artmaktadır. Toplam duygusal zeka ve kendine güvensiz yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,487$; $p=0,000<0,01$). Toplam duygusal zeka arttıkça kendine güvensiz yaklaşım azalmaktadır. Toplam duygusal zeka ve boyun eğici yaklaşım arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-0,250$; $p=0,025<0,05$). Toplam duygusal zeka arttıkça boyun eğici yaklaşım azalmaktadır.

H0:Öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ve stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1:Öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ve stres yönetimi stilleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo:63 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stilleri arasında anlamlı fark vardır. Buna göre duygusal zekası yüksek öğretmenler stres yönetimi stillerinden problem çözme odaklı gerçekçi yaklaşımları pozitif yönde orta derecede kullanmışlardır. Duygu odaklı kaçınan yaklaşımları negatif yönde kullanmışlardır. H0 hipotezi red edilmekte, H1 hipotezi kabul edilmektedir.

4.14.REGRESYON ANALİZİ TABLOSU

Tablo 64

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka ve stres yönetimi ilişkisinin regresyon analizi

| Model | | F Değeri | P Değeri | Düzeltilmiş R-Kare | Standart edilmiş katsayılar Beta | T | P |
|-------|----------------|----------|----------|--------------------|----------------------------------|-------|-------|
| | Sabit | | | | | 5,173 | 0,000 |
| | Stres Yönetimi | 38,702 | 0,000 | 0,323 | 0,423 | 6,221 | 0,000 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka algılarının stres yönetimi stillerine etkisi olup olmadığını anlamak için Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Basit Doğrusal Regresyon Analizi ile bağımlı ve bağımsız değişken arasında ilişki bulunup bulunmadığına bakılmaktadır. Regresyon analizi ile neden sonuç ilişkisine bakılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zekaları ve stres yönetimi arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre duygusal zeka ve stres yönetimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (F=38,702; P=0,000<0,05). Tablo incelendiğinde duygusal zeka seviyesinin tek başına %5 anlamlılık düzeyinde stres yönetimi algılarını üzerinde meydana getirdiği değişkenliğin %32,3'ünü açıklayabildiği görülmektedir. Alt boyutlarının stres yönetimi üzerinde etkisi incelendiğinde beta katsayılarının

anlamlılık değerinin araştırma için kabul edilen anlamlılık seviyesi ($p < 0,05$ ve $p = ,000$) %5 den küçük olduğu görüldüğünden tüm etkilerin anlamlı olduğu kabul edilmektedir. Duygusal zeka algıları, stres yönetimi üzerindeki etkisi pozitif (,423) yöndedir. Stres yönetimini algısını etkileyen duygusal zekanın açıklayıcılık gücü orta seviyede bulunmuştur. (ğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri arttıka stres yönetme algıları da % 42,3 oranında artmaktadır. (Beta=0,423), ($R^2 = 0,323$)

Modelimize göre duygusal zekanın stres yönetimine etkisi %42,3 oranındadır.

H0:ğretmenlerin duygusal zekaları ile stres yönetimi arasında anlamlı bir ilişki yoktur

H1:ğretmenlerin duygusal zekaları ile stres yönetimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 64 incelendiğinde duygusal zekası yüksek olan öğretmenlerin stres yönetimi ile ilişkisi vardır. Buna göre stres yönetimi algısını etkilen duygusal zekanın açıklayıcılık gücü pozitif yönde ve %42,3 olarak orta derecede bulunmuştur.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, duygusal zeka seviyeleri ile stres yönetimi stilleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma Esenler ilçesinde görev yapan 80 öğretmenle yapılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde duygusal zeka kavramı, duygusal zekanın bileşenlerini oluşturan beş boyutu; kişisel farkındalık, kişiler arası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi, genel ruh hali, duygusal zeka modelleri incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde stresin tanımı, stres türleri, stres kaynakları, stresin belirtileri, sonuçları üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde örgütsel stres kaynakları, stresin sonuçları, bireysel ve örgütsel stres yönetimi, stres yönetiminde duygusal odaklı yaklaşımlar, sorun odaklı yaklaşımlar incelenmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın evreni, örnekleme kullanılan istatistik yöntemlerinden bahsedilmiştir. Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda hipotezlerimize cevap aranmıştır. Araştırmanın ana hipotezi duygusal zeka ve stres yönetimi ilişkisi var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri belirlenmiştir. Dolayısıyla Duygusal zeka düzeylerinin stres yönetimini ne kadar etkilediği sorusuna yanıt aranmıştır. Alt hipotezlerimizde demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslekteki görev süresi, çocuk durumu) göre duygusal zeka boyutları ve stres yönetimi stilleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. Son olarak duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stilleri arasında istatistiksel açıdan bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Aşağıda bu sorular doğrultusunda yapılan incelemelerin sonuçları bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleri ölçülmüştür. Değerlendirme 5 üzerinden yapılmıştır. Buna göre öğretmenlerin en yüksek duygusal zeka seviyesi kişilerarası ilişkiler puan ortalaması 4,1033 kişilerarası ilişkiler boyutunda yüksek seviyede bulunmuştur. Duygusal zekanın kişilerarası ilişkiler boyutu empatik

davranışlar sergilebilme, karşısındakinin duygularını anlayabilme, sosyal yönde gelişmiş olmayı kapsamaktadır. Yaptıkları iş gereği insanlarla sürekli iletişim halinde olan öğretmenlerin, kişilerarası ilişkiler puanının yüksek olması bu yönden anlamlıdır. En düşük duygusal zeka seviyesi stres yönetimi boyutunda 3,4423 puan ortalamasıyla orta seviyede bulunmuştur. Toplam duygusal zeka puanlarının ortalaması ise 3,9389 ile yüksek seviyede bulunmuştur. Yüksek duygusal zekaya sahip öğretmenlerin yaptıkları işten kaynaklanan bir çok nedene bağlı olarak stresi orta seviyede yönettikleri görülmektedir. Zaten çalışmamızdan çıkan sonuçlar da bu doğrultudadır. Aşağıda bulunan sonuçlar detaylı bir şekilde anlatılacaktır. Bu konuda yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. Daştan, (2013) banka çalışanları üzerine yaptığı çalışmada duygusal zeka ile iş etiği ilişkisini incelemiştir. Banka çalışanlarının da kişilerarası ilişkiler puanını en yüksek, stres yönetimi puanını en düşük olarak bulmuştur. Şahin, (2007) ilköğretim okullarında görevli yöneticilerin kişilerarası iletişim becerileri ile çatışma yönetimi arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, ilköğretim okullarında görevli yöneticilerin kişilerarası ilişkiler becerilerinin yüksek olduğunu ve çatışma yönetiminde problem çözmede etkili olarak kullanıldığını bulgulamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlere göre duygusal zeka boyutları ve stres yönetimi stillerinin incelenmesi

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmamıştır. Öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri erkek ve kadınlarda aynı seviyelerdedir. Alan yazın incelendiğinde yapılan bazı çalışmalarda da aynı sonuçlara rastlanmıştır. Güney, (2009) ilk ve ortaöğretimde görev yapan yöneticilerin duygusal zekası ile çatışma yönetimi ilişkisini araştırdığı çalışmasında, yöneticilerin cinsiyetlerine göre duygusal zeka düzeylerinin aynı seviyelerde olduğunu bulmuştur.

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ile duygusal zeka boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Duygusal zeka bileşenlerinden genel ruh hali boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Araştırmaya katılan bekar öğretmenlerin ($x=4,1841$) evli öğretmenlere ($x=3,9722$) göre genel ruh hali daha iyi durumdadır.

3.Araştırmaya katılan öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumları ile duygusal zeka boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Akın, (2004) yaptığı araştırmasında da benzer sonuca ulaşmıştır. Araştırmaya katılanların çocuk sahibi olmasıyla duygusal zeka seviyeleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulamamıştır. Bunun gibi Güney, (2009) de yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında görevli yöneticilerin çocuk sahibi olma durumlarıyla duygusal zekaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulamamıştır.

4.Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarıyla duygusal zeka boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olup olmadığına bakılmıştır. Duygusal zeka bileşenlerinden kişisel farkındalık boyutunun seviyesi, eğitim durumu diğer olan öğretmenlerin ($x=4,3214$), eğitim durumu eğitim fakültesi olan öğretmenlerden ($x=4,0225$) daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca göre eğitim durumu diğer olan öğretmenlerin, duygularının daha fazla farkında olan, daha kararlı, kendine daha fazla güvenen öğretmenler oldukları kanısına varılmaktadır. Yüksel, (2006) duygusal zeka ve performans ilişkisini araştırdığı çalışmasını çeşitli şirketlerde çalışanlarla gerçekleştirmiştir. Yüksel, (2006)'in araştırmasına göre kişisel farkındalık boyutu puanlarının, lise, üniversite ve yüksekisans mezunlarının ilkokul ve ortaokul mezunu çalışanlardan daha yüksek olduğunu, ilkokul ve ortaokul mezunlarının daha çok bağımsız kararlar veremeyen, kendine güvenlerinin daha az olduğu sonucuna varmıştır.

5.Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma süreleri ile duygusal zeka boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda duygusal zeka bileşenlerinden kişilerarası ilişkiler boyutu ile öğretmenlerin çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre çalışma süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenlerin ($x=4,3333$) kişilerarası ilişkiler boyutu çalışma süresi 10-15 yıl olan öğretmenlere (3,7684) göre daha iyi durumdadır. Görev süresi 1 yıl ve daha az olan öğretmenler daha empatik tavırlar sergileyip, daha sosyaldirler. Buna benzer bir sonucu Yerli, (2009) ilk ve ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin problem çözme becerilerini konu edindiği çalışmasında meslekteki görev süresi 1-5 yıl olan yöneticilerin duygusal zeka düzeylerinin, görev süresi 11 yıl ve görev süresi 21 yıl olan yöneticilerden anlamlı derecede daha yüksek olduğunu bulmuştur.

6. Stres yönetimi stillerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi sonucunda sadece medeni duruma göre kendine güvenli yaklaşım stilinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmaya katılan bekar öğretmenler ($x=3,3920$), stres yönetimi stillerinden kendine güvenli yaklaşımı evli öğretmenlere ($x=3,2024$) göre daha çok kullanmaktadırlar. Diğer demografik değişkenler (cinsiyet, çocuk durumu, yaş, eğitim durumu ve görev süresi) ile stres yönetimi stilleri arasında istatistiksel açıdan fark bulunamamıştır. Çalışmamızda bulduğumuz sonuçlara benzer sonuçları Güney, (2015) adliye çalışanları arasında gerçekleştirdiği çalışmasında, adliyede çalışanlarının stres yönetimini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Güney, (2015) araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinden, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine göre stres yönetiminde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmada katılımcıların eğitim durumlarıyla stres yönetimi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmuştur. Buna göre eğitim durumu lise mezunu olanların, ilköğretim mezunlarına göre stres yönetiminde daha başarılı olduğunu bulmuştur.

7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stilleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olup olmadığını anlamak için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stilleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stillerinden problem odaklı yaklaşımlar arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stillerinden duygu odaklı kaçınan yaklaşımlar arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu ilişkiler aşağıdaki gibidir:

a. Kişisel farkındalık-kendine güvenli yaklaşım (problem çözme odaklı-gerçekçi) ($r=0,526$; $p=0,000$)

b. Kişisel farkındalık-iyimser yaklaşım (problem çözme ve duygu odaklı) ($r=0,397$; $p=0,000$)

c. Kişisel farkındalık-kendine güvensiz yaklaşım (duygu odaklı- kaçınan) ($r=-0,495$; $p=0,000$)

ç. Kişisel farkındalık-boyun eğici yaklaşım (duygu odaklı-kaçınan) ($r=-0,367$; $p=0,001$)

d. Kişiler arası ilişkiler-kendine güvenli yaklaşım (problem çözme odaklı-gerçekçi) ($r=0,290$; $p=0,009$)

e.Kişiler arası ilişkiler-iyimser yaklaşım (problem çözme ve duygu odaklı) (r=0,280; p=0,012)

f.Kişiler arası ilişkiler-kendine güvensiz yaklaşım (duygu odaklı-kaçıngan) (r=-0,308; p=0,005)

g.Şartlara ve çevreye uyum-kendine güvenli yaklaşım (problem çözme odaklı-gerçekçi) (r=0,324; p=0,003)

ğ.Şartlara ve çevreye uyum-iyimser yaklaşım (problem çözme ve duygu odaklı) (0,282; p=0,011)

h.Şartlara ve çevreye uyum-kendine güvensiz yaklaşım (duygu odaklı-kaçıngan)(r=-0,358; p=0,001)

ı.Şartlara ve çevreye uyum-boyun eğici yaklaşım (duygu odaklı-kaçıngan) (-0,268; p=0,016)

i.Stres yönetimi-kendine güvenli yaklaşım (problem çözme odaklı-gerçekçi) (r=0,306; p=0,006)

j.Stres yönetimi-iyimser yaklaşım (problem çözme ve duygu odaklı) (r=0,349; p=0,002)

k.Stres yönetimi-kendine güvensiz yaklaşım (duygu odaklı-kaçıngan) (r=-0,382; p=0,000)

l.Genel ruh hali-kendine güvenli yaklaşım (problem odaklı-gerçekçi) (r=0,471; p=0,000)

m.Genel ruh hali-iyimser yaklaşım (problem çözme ve duygu odaklı) (r=0,258; p=0,021)

n.Genel ruh hali-kendine güvensiz yaklaşım (duygu odaklı-kaçıngan) (r=-0,390; p=0,000)

o.Toplam duygusal zeka-kendine güvenli yaklaşım (problem çözme odaklı-gerçekçi) (r=0,483; p=0,000)

ö.Toplam duygusal zeka-iyimser yaklaşım (problem çözme ve duygu odaklı) (r=0,400; p=0,000)

p.Toplam duygusal zeka-kendine güvensiz yaklaşım (duygu odaklı- kaçıngan) (r=-0,487 p=0,000)

r.Toplam duygusal zeka-boyun eğici yaklaşım (duygu odaklı-kaçıngan) (r=-0,250; p=0,025)

Yukarıda bulunan ilişkilere göre duygusal zeka bileşenleri

a.Duygusal zekanın kişisel farkındalık boyutu ile stres yönetimi stillerinden duyguya ve problemin çözümüne yönelik stres yönetimi stilleri arasında pozitif yönde ilişki vardır. Duyguya odaklı kaçınan stres yönetimi stilleriyle arasında negatif yönde ilişki vardır. Sosyal destek arama yaklaşımıyla arasında ilişki yoktur.

b.Duygusal zekanın kişiler arası ilişkiler boyutu ile stres yönetimi stillerinden duyguya ve problemin çözümüne yönelik stres yönetimi stilleri arasında pozitif yönde ilişki vardır. Duyguya odaklı kaçınan stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz yaklaşımla arasında negatif yönde ilişki vardır. Sosyal destek arama yaklaşımıyla ve boyun eğici yaklaşımla arasında ilişki yoktur.

c.Duygusal zekanın şartlara ve çevreye uyum boyutu ile stres yönetimi stillerinden duyguya ve problemin çözümüne yönelik stres yönetimi stilleri arasında pozitif yönde ilişki vardır. Duyguya odaklı kaçınan stres yönetimi stilleriyle arasında negatif yönde ilişki vardır. Sosyal destek arama yaklaşımıyla arasında ilişki yoktur.

ç .Duygusal zekanın stres yönetimi boyutu ile stres yönetimi stillerinden duyguya ve problemin çözümüne yönelik stres yönetimi stilleri arasında pozitif yönde ilişki vardır. Duyguya odaklı kaçınan stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz yaklaşımla arasında negatif yönde ilişki vardır. Sosyal destek arama yaklaşımıyla ve boyun eğici yaklaşımla arasında ilişki yoktur.

d.Duygusal zekanın genel ruh hali boyutu ile stres yönetimi stillerinden duyguya ve problemin çözümüne yönelik stres yönetimi stilleri arasında pozitif yönde ilişki vardır. Duyguya odaklı kaçınan stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz yaklaşımla arasında negatif yönde ilişki vardır. Sosyal destek arama yaklaşımıyla ve boyun eğici yaklaşımla arasında ilişki yoktur.

e.Toplam duygusal zeka ile stres yönetimi stillerinden duyguya ve problemin çözümüne yönelik stres yönetimi stilleri arasında pozitif yönde ilişki vardır. Duyguya odaklı kaçınan stres yönetimi stilleriyle arasında negatif yönde ilişki vardır. Sosyal destek arama yaklaşımıyla arasında ilişki yoktur.

Duygusal zeka seviyeleri yüksek olan araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarıyla stres yönetimi stillerinden kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ile

aralarında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Bunun nedeni; kendilerine güvenen, duygularını anlayan, karşı tarafın duygularına önem verip, empatik davranışlar sergileyen, insan ilişkilerinde başarılı olan, sosyal yönden gelişmiş, şartlara ve çevreye uyum sağlayabilen, esnek, genel ruh halleri iyi olan öğretmenler, stres karşısında stresle başetmede etkili yöntemlerden, hem duyguya hem probleme odaklı olan stres yönetimi stillerinden kendine güvenli ve iyimser yaklaşım sergilemektedirler. Öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleri arttıkça mantıklı çözümler sunan, aktif çözümler üretebilen problemin çözümüne odaklı stres yönetimi stillerini kullanmaktadırlar.

Duygusal zeka seviyeleri yüksek olan araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarıyla stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ile aralarında negatif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Bunun nedeni; kendilerine güvenen, duygularını anlayan, karşı tarafın duygularına önem verip, empatik davranışlar sergileyen, insan ilişkilerinde başarılı olan, sosyal yönden gelişmiş, şartlara ve çevreye uyum sağlayabilen, esnek, genel ruh halleri iyi olan öğretmenler, stres karşısında stresle başetmede etkisiz yöntemlerden, duyguya yönelik kaçınan stres yönetimi stillerinden kendine güvensiz ve boyun eğici yaklaşımı sergilemekten kaçınmaktadırlar. Öğretmenlerin duygusal zeka seviyeleri arttıkça kaçınma yaklaşımını kullanmaları azalmaktadır.

Duygusal zeka seviyeleri yüksek olan araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka boyutlarıyla stres yönetimi stillerinden olan, sosyal destek arama yaklaşımıyla aralarında ilişki çıkmamıştır. Bunun nedeni, kendilerine özgüveni yüksek olan öğretmenlerin stres yaratan olaylar karşısında problemin çözümünde başkasından yardım istemesine gerek görmeyip, sorunlarını kendi başlarına çözebileceklerine inanmalarından kaynaklanmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde bulduğumuz sonuçları destekler nitelikte çalışmalar bulunmaktadır. Deniz ve Yılmaz, (2005) yaptıkları çalışmalarında üniversite öğrencilerinin duygusal zekaları ve stres yönetimi stilleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Deniz ve Yılmaz, (2005) çalışmalarında bulduğumuz sonuçlara benzer sonuçlar çıkmıştır. Bu sonuçlara göre üniversite öğrencilerinin duygusal zeka boyutları ile stres yönetimi stillerinden problem çözme odaklı yaklaşımlar ile arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır. Yine aynı çalışmada duygusal zeka boyutları ile stres

yönetimi stillerinden kaçınan yaklaşımlar ile arasında negatif yönde ilişki bulmuşlardır. Ayrıca kişisel beceriler ile stres yönetimi stillerinden sosyal destek arama yaklaşımı arasında bizim çalışmamızda olduğu gibi ilişki bulunamamıştır. Şartlara ve çevreye uyumluluk boyutunda da bizim çalışmamızı destekler nitelikte sonuçlar bulmuşlardır. Uyumluluk boyutundan yüksek puan alanlar da stres yönetimi stillerinden problem çözme odaklı, mantıklı çözümler üretebilen yaklaşımlarda bulunmuşlar, kaçınan yaklaşım sergilememişlerdir. Stres yönetimi boyutunda bizim çalışmamızdaki sonuçlar gibi problem çözme odaklı stres yönetimi yaklaşımını benimsemişlerdir. Bizim çalışmamızda, stres yönetimi boyutunda kaçınan yaklaşımla negatif yönde ilişki çıkarken, Deniz ve Yılmaz, (2005)'in çalışmasında herhangi bir ilişki çıkmamıştır. Aynı şekilde stres yönetimi boyutuyla sosyal destek arama yaklaşımını kullanma konusunda bizim çalışmamızda bir ilişki çıkmamıştır. Deniz ve Yılmaz, (2005)'in çalışmasında da sosyal destek arama yaklaşımıyla stres yönetimi arasında bir ilişki çıkmamıştır. Genel ruh durumu ile kaçınan stres yönetimi stilleri arasında ilişki çıkmazken, problem çözme odaklı stres yönetimi stilleriyle ve sosyal destek arama yaklaşımıyla arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır.

Lopes, Salovey ve Straus, (2003) yaptıkları çalışmada bizim sonuçlarımıza benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Bu çalışmada yüksek duygusal zekaları olan bireylerin, ebeveynleriyle ve arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde oldukları, kişilerarası ilişkilerinde sorunları az seviyede yaşadıklarını bulmuşlardır.

8.Araştırmamızda duygusal zeka ile stres yönetimi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için Basit Regresyon Analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonunda duygusal zeka ile stres yönetimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

Stres yönetimini algısını etkileyen duygusal zekanın açıklayıcılık gücü orta seviyede bulunmuştur. Öğretmenlerin toplam duygusal zeka düzeyleri arttıkça stresi yönetme algıları da artmaktadır. (Beta=0,423), ($R^2 =0,323$). Duygusal zeka özelliklerinin stres yönetimi özellikleri üzerine etkisi %42.3 oranında olmaktadır.

ÖNERİLER

- 1.Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri yüksek çıkmıştır. Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin duygusal zekalarının yüksek olması gelecek nesillerin yetiştirilmesinde umut vericidir. Duygusal zeka özellikleri, bilişsel zeka gibi genetik olmadığından, öğrenilebilmektedir. Duygusal zekası yüksek olan ve bunun farkında olan öğretmenlerin, yetiştirdiği öğrencilerine de duygusal zeka özelliklerini öğretmeleri gerekmektedir. Duygusal zekanın temelleri çocukluk dönemlerinde atıldığından ilköğretim bu konuda çok önemlidir.
- 2.Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal zeka seviyelerinin yüksek olmasına rağmen modern yaşamın olmazsa olmazı stresle mücadele etme seviyeleri orta seviyede bulunmaktadır.
- 3.Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimlerinin orta seviyelerde olmasının nedeni stres kaynaklarının fazlalığı olabilmektedir.
- 4.Öğretmenlerde stres yaratan durumlar; aşırı kalabalık sınıflar, görevde yükselmenin yeterli olmayışı, aşırı iş yükü, yöneticilerle çatışma, öğrenci velileriyle çatışmalar, araç ve gereç eksiklikleri, çalıştıkları sınıfın fiziki yapısı (gürültü, aydınlatma vs.), okullardaki kural ve politikaların değişmesi, meslektaşlarıyla çatışma, sözlü veya fiziksel saldırılar, maaşlarının yetersiz olması, öğretmen sayısının yetersiz oluşu gibi nedenler sayılabilmektedir.
- 5.Stresle başetme yollarından biri de stres kaynaklarını azaltmak veya ortadan kaldırmaktır. Öğretmenlerde stres yaratan, yukarıda sayılan stres kaynaklarını azaltmak için gereken önlemleri almak veya alınmasını sağlamak stres yönetiminde daha etkili olmalarını sağlayacaktır.
- 6.Öğretmenlerin stres düzeylerini düşürmek, stres yönetimini etkili kılmak için düzenli olarak psikolojik danışmanlık hizmetleri verilmelidir.
- 7.Stres yönetiminde etkinliği kanıtlanmış olan egzersiz ve nefes programlarına katılmaları sağlanmalıdır. Çalışmamızda anlattığımız gibi bu tür egzersiz programları çatışmaları da azaltmaktadır.

8.Öğretmenler stres yönetiminde etkili olan kültürel faaliyetlere daha çok önem vermelidirler. Kültürel faaliyetlerini öğrencileri ve öğrenci yakınlarıyla da gerçekleştirip sosyal ilişkilerini daha fazla güçlendirip, daha çok şeyi paylaşma yoluna gidebilmelidir.

9.Öğretmenlere rutin olarak hizmet içi eğitimlerde ve seminerlerde stres yönetimi eğitimi verilmelidir.

10.Okul yönetimi tarafından düzenlenen toplantıların sayıları artırılmalıdır. Öğretmenlerin alınan kararlara katılması sağlanmalıdır. Alınan kararlara katılmalarının sağlanması, öğretmenleri motive edici rol oynayacaktır.

11.Etkin stres yönetimi programlarıyla öğretmenlerin stres seviyeleri düşürülüp, stres yönetiminde çok daha etkili olmaları sağlanmalıdır. Ancak bu sayede öğretmenlerin yüksek duygusal zekalarından öğrencilerine fayda sağlanabilmektedir.

Duygusal Zeka ve Stres Yönetimi ile İlgili Çalışma Yapacaklara Tavsiyeler

Duygusal zeka konusunda çok fazla sayıda tez bulunmasına rağmen duygusal zeka ve stres yönetimi ilişkisiyle ilgili çalışmalar çok az sayıdadır. Bu yüzden bu konuda yeni çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışma, zaman kısıtlamasından dolayı kesitsel olarak yapılmıştır. Zaman kısıtlaması olmayan çalışmalarda stres yönetimi seviyesi belirlendikten sonra gereken eğitimlerden geçirilen öğretmenlerin aldıkları stres yönetimi eğitimlerinden sonra da değerlendirilerek boylamsal çalışmalar yapılabilirdir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- AKAT, İlter, BUDAK, Gönül, BUDAK (1997), “İşletme Yönetimi”, İzmir
- AKOVA, Orhan, AKIN, Melike (2015), “Yönetimsel ve Örgütsel Etkinliği Geliştirme Yöntemleri” ÖZER, K. Ozan, HIZIROĞLU, Mahmut, SALDAMLI, Asım (kitap editörleri), Arda Yayıncılık, İstanbul
- ALBRECHT, Steve (1996), “Crisis Management for Corporate Self-Defence, Amacom, New York
- ALTINTAŞ, Ersin (2014), “Stres Yönetimi”, 2. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara
- ANIL, Fatih (2016), “Pazarlamadan Perakendeye Hayata Dair”, Yakamoz Kitap, İstanbul
- BALCI, Ali (2000), “İş Stresi”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- BALTAŞ Acar, BALTAŞ Zuhul (2000), “Stres ve Başa Çıkma Yolları” Remzi Kitabevi, İstanbul
- BALTAŞ, Acar, BALTAŞ, Zuhul (2002), “Stres ve Başa Çıkma Yolları”, Remzi Kitabevi, İstanbul
- BARUTÇUGİL, İsmet (2002), “Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi” BAŞOĞLU, Canan (kitap editörü), İstanbul
- BAŞARAN, İbrahim E. (1991), “Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü”, Gül Yayınevi, Ankara
- BOZKURT, Veysel (2000), “Enformasyon Toplumu ve Türkiye”, Sistem Yayınları, İstanbul
- BRAHAM, Barbara J. (2002), “Stres Yönetimi”, DİKER, Vedat G. (çeviri editörü), Hayat Yayınları, İstanbul
- CAN, Halil (1999), “Organizasyon ve Yönetim”, Siyasal Kitabevi, Ankara

- COFFEY, Robert E., CURTİS, W.Cook, PHİLİP, L.Hunsaker (1994) Management and a Organizational Behavior. Austen Press, London
- COŞKUN, Recai (2015), “Küreselleşme ve Uluslararası İşletmecilik” Arda Yayıncılık, İstanbul
- COOPER, Robert, SAWAF, Ayman (1997) Executive EQ: Emotional Intelligence in Business, Texere Publishing, US
- DÖKMEN, Üstün (1996), “İletişim Çatışmaları ve Empati” 3.Baskı, Sistem Yayınları, İstanbul
- ERÇETİN, Şule (2000), “Lider Sarmalında Vizyon”, Anı Yayıncılık, Ankara
- ERDOĞAN, İlhan (1996), “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, Avcıol Basım Yayın, İstanbul
- ERDOĞAN, İlhan (1999), “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:266 İşletme İktisadı Enstitü Yayın No:158, 2. Baskı, İstanbul
- EREN, Erol (2000), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım, İstanbul
- ERKAN, Necmettin (1989), “İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı İş Güvenliği, Kazalardan Korunma, Acil Yardım ve İlgili Mevzuat”, MPM Yayını, Ankara
- ERTEKİN, Yücel (1993), “Stres ve Yönetim”, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara
- GOLEMAN, Daniel (1995), “Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir” YÜKSEL, Banu Seçkin (çeviri editörü), 40. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul
- GOLEMAN, Daniel (1998), “İşbaşında Duygusal Zeka”BALKARA, Handan (çeviri editörü), 15. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul

- HELLRİEGEL, Don, SLOCUM, Jhon (1989), Management 5 th. Addison Weshwy Publishing Company Inc., USA
- IVANCEVİCH, John M., DONNELLY, James L., GİBSON, James L., (1983), Managing For Performance. Business Publications Inc: USA
- IVANCEVİCH, John M., MATTESON, Michael T. (1993), “Organizational Behavior and Management” The Free Press, New York
- JOHNS, Gary (1992), Organizational Behavior Harper Collins Publishers İnc.Third Edition, New York
- KOÇEL, Tamer (1998), “İşletme Yöneticiliği”, Beta Yayınları, İstanbul :
- KONRAD, S., CLAUDİA Hedl (2001),”Duygularla Güçlenmek” TAŞTAN, Meral (çeviri editörü), Hayat Yayınevi, İstanbul
- KULAKSIZOĞLU, Adnan (2005), “Ergen Psikolojisi”, Remzi Kitabevi, İstanbul
- MAYER, John D., SALOVEY, Peter (1997), “What is Emotional Intelligence. Emotional Development. And Emotional Intelligence. Educational Implications, Basisbooks İnc, New York
- MAYER, John D., CARUSO, David R., SALOVEY, Peter (2000), “Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence”, New York
- ORGAN, Dennis W, HAMMER, Clay W (1982), “Organizational Behavior, Business Publications Inc.,USA
- ORGAN, Dennis W., BATTEMAN, Thomas S. (1991), “Organizational Behavior” Richard D. Irwin Inc., Fourth Editoion, USA
- ÖRNEK, Ali Şahin, AYDIN, Şule (2008), “Kriz ve Stres Yönetimi”, Detay Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara
- ÖZDEMİR EREL, Gaye (2015), “Duygusal Zeki Organizasyonlar Liderler, Takımlar ve Bireyler”Literatürk Akademia, Konya

- PEHLİVAN, İnyet (1995), “Yönetimde Stres Kaynakları” Personel Geliştirme Merkezi, Yayın No:16, Ankara
- PERÇİN, Nilüfer Ş., DEMİREL, Hatun (2015), “Yönetimsel ve Örgütsel Etkinliği Geliştirme Yöntemleri”, ÖZER, K. Ozan, HIZIROĞLU, Mahmut, SALDAMLİ, Asım (kitap editörleri), Arda Yayıncılık, İSTANBUL
- ROBİNS, Stephen P. (1996), “Organizational Behavior”, Pentice Hall Inc.,Seventh Editon, USA
- ROWSHAN, Arthur (2011), “Stres Yönetimi” CÜCELOĞLU, Şahin (çeviri editörü), Sistem Yayıncılık, İstanbul
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (1987), “Çalışma Psikolojisi”, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2009), “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış”, MKM Yayınları, Bursa
- SELÇUK, Ziya (2000), “Gelişim ve Öğrenme” Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No:191 Ankara
- SELYE, Hans (1977), “Stress Without Distress. Teach Yourself Books, Y.3, N.21, PP.23-25
- TARHAN, Nevzat (2006), “Mutluluk Psikolojisi ve Stresle Başa Çıkma” 25 .Baskı (2016), Timaş Yayınları, İstanbul
- WEİSİNGER, Hendrie, (1998), “İş Yaşamında Duygusal Zeka” SÜLEYMANGİL, Nurettin (çeviri editörü), MNS Yayıncılık, İstanbul

Tezler

ACAR, Füsün Tekin (2001), “Duygusal Zeka Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi:Banka Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul

AKIN, M (2004), “İşletmelerde Duygusal Zekanın Üst Kademe Yöneticiler ile Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerine Etkileri”, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir

SUDAK Kıvanç, Melike (2011), “Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze

ALİCİ, İsmail(2011), “Duygusal Zekanın Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Bir Uygulama”Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Tokat

BİNGÖL, Gülsen (2013), “Stres ve Stres Yönetimi Yaklaşımları, Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, İstanbul

DAŞTAN, Zeki (2013), “Çalışanların Duygusal Zeka Düzeyleri ile İş Etiğine Bakış Açıları Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul

GÜNEY, Feride (2009) , “Okul Yöneticilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki” Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul

GÜNEY, Gökhan (2015), “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Stres Yönetimi, Isparta Adliye Çalışanları Üzerine Bir Uygulama” Süleyman

Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Isparta

HACIOĞLU, “Burcu (2007), “Duygusal Zekanın Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma”, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul

ÖZYER, Kubilay (2004), “Duygusal Zeka ile Örgütsel Bağlılık ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara

ŞAHİN, A, (2007), “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kişiler arası İletişim Becerileri ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi

YERLİ, SELİM (2009), “İlk ve Orta Öğretim Okullarındaki Yöneticilerin Duygusal Zeka ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki İstanbul Anadolu Yakası Örneği” Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul

YÜKSEL, Murad (2006), “Duygusal Zeka ve Performans İlişkisi Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Erzurum

Sürelî Yayınlar

Dergiler

- AKTAŞ, Aliye, AKTAŞ, Ramazan (1992), “İş Stresi” Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Yayınları, s.2
- ARICIOĞLU, M. Atilla, (2002), “Yönetel Başarının Değerlemesinde Duygusal Zekanın Kullanımı, Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Nisan Sayısı, ss.26-42
- CAM, Erdem (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi Isnn:1303.
- ÇAKAR, Ulaş, ARBAK, Yasemin (2004), “Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu Zeka İlişkisi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (3):23-48
- ÇELİK, Adnan Ö, FETTAHLIOĞLU, Okan, FETTAHLIOĞLU, H.Seçil (1999), “İşletmelerde veya Kuruluşlarda Stres Yönetimi Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Yapılan Bir Uygulama”, Standart Dergisi Mart s.447
- DENİZ, M.Engin, YILMAZ, Ercan (2005), “Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zeka ve Stresle Başa Çıkma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt.3, Sayı.25, ss.17-26
- DOĞAN, Selen, DEMİRAL, Özge, (2007), “Kurumların Başarısında Duygusal Zekanın Rolü ve Önemi” Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt.14 Sayı.1, ss.209-209
- GÜÇLÜ, Nezahat (2001), “Stres Yönetimi”, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt.21, Sayı.1 ss.91-109
- KESKİN, Gülümser (1977), “Örgütsel Stres ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Verimlilik Dergisi , MPM Yayınları, Sayı.2, ss.141-164

- KIREL, Çiğdem (1993), “Örgütsel Stres Yönetimi” Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt.11, Sayı.1-2, ss.54-69
- LOPES, Paulo N., SALOVEY, Peter, STRAUSS, Rebecca (2003), Emotional Intelligence, Personality, And The Perceived Quality of Social Relationships. Personality and Individual Differences, 35, 641-658
- ÖZKALP, Enver (1989), “Örgütsel Davranış”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt.7, Sayı. 1 Haziran
- ÖZKALP, Enver, KIREL, ÇİĞDEM (2001), “Örgütsel Davranış”, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışma Vakfı Yayınları No:111, Eskişehir
- SOYSAL, Abdullah (2009), “İş Yaşamında Stres”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs Sayısı, ss.17-40
- STEELE, Claude M. (1997), “A Threat İn TheAir: How Stereo types Shape Intellectual Identity and Performance”, American Psychologist, Haziran sayısı
- STEERS, Richard M. (1991), Introduction to Organizational Behavior. Harper Collins Pub, Fourth Edition:USA.
- YEŞİLYAPRAK, Binnur (2001), “Duygusal Zeka ve Eğitim Açısından Doğurguları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi”7 (25),139-146

Diğer Yayınlar

Sempozyum

Müge TAŞKIN, Hüseyin KIRAN “Yaratıcı Drama Uygulamalarının Öğretmenlerin Duygusal Zekalarına Etkisi, 9. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, 20-22 Mayıs, Elazığ, 2010, s.1005

Gazeteler

Albert BANDURA, The New York Times, 8 Mayıs 1988, (Daniel Goleman ile özverimlilik hissi hakkında yaptığı röportajı)

Martin SELİGMAN, The New York Times, 3 Şubat 1987, (Daniel Goleman ile özverimlilik hissi hakkında yaptığı röportajı)

Internet Sitesi

Bar-On EQ-I Tanıtımı [Http://http://reuvebaron.org/wp/?page_id=20](http://reuvebaron.org/wp/?page_id=20), (Erişim Tarihi: 04.11.2016)

EKLER

Ek 1:Kişisel Bilgi Formu

Ek 2:Bar-on Duygusal Zeka Ölçeği

Ek 3:Stres Yönetimi Ölçeği



NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI-İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI
DUYGUSAL ZEKA (EQ) VE STRES YÖNETİMİ İLİŞKİSİ

Değerli Katılımcı,

Öğrencisi olduğum Nişantaşı Üniversitesi'nde hazırlamakta olduğum Duygusal Zeka (EQ) ve Stres Yönetimi isimli tez çalışmamda kullanılacak olan anket soruları, Duygusal Zeka ve Stres Yönetimi arasında bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya çıkarmak için hazırlanmıştır.

Tez çalışması için kullanılan anket sorularına verdiğiniz cevaplar, hiç bir kurumla kesinlikle paylaşılmayacaktır. Ankete verilen cevaplar gizli tutulacaktır ve ankete verdiğiniz cevaplar bilimsel veri olduğundan, eksik bıraktığınız sorulardan dolayı cevaplar değerlendirmeye alınamayacaktır. Bizim için önemli olan sizin duygularınızın doğru aktarımıdır. Bu yüzden soruları cevaplarken olması gereken cevabı değil, kendi düşündüğünüz cevabı vermeniz son derece önemlidir. Anlayışınız ve sabrınız için çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım

Hatice AYDIN

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Lütfen size uygun seçeneğin yanına (X) işareti koyunuz.

1.Yaşınız.....

2.Cinsiyetiniz

Erkek() Kadın()

3.Mezun olduğunuz okul

2 Yıllık Eğitim Enstitüsü()

Eğitim Fakültesi()

Lisansüstü-Yüksek lisans() Doktora()

Diğer()

4.Öğretmenlikteki kıdeminiz.....

5.Branşınız.....

6.Medeni durumunuz

Evli() Bekar()

7.Çocuğunuz var mı?

Evet () Hayır ()

EK-2 Duygusal Zeka İle İlgili Sorular (Lütfen işaretlemek istediğiniz seçeneğe (x) işareti koyunuz)**1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum**

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Zorluklarla baş edebilme becerim, adım adım ilerlemektir. | | | | | |
| 2. Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır. | | | | | |
| 3. Çok fazla stresedayanamam. | | | | | |
| 4. Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim. | | | | | |
| 5.Zaman zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğini inanırım. | | | | | |
| 6. Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur. | | | | | |
| 7. Biriyle aynı fikirde olmadığımda bunu ona söyleyebilirim. | | | | | |
| 8. Kendimi kötü hissettiğimde beni neyin üzdüğünü bilirim. | | | | | |
| 9. Başkaları benim iddiasız biri olduğumu düşünürler. | | | | | |
| 10. Çoğu durumda kendimden eminimdir. | | | | | |
| 11.Huysuz bir insanımdır. | | | | | |
| 12. Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir. | | | | | |
| 13. Derin duygularımı başkaları ile kolayca paylaşamam. | | | | | |
| 14. İyi ve kötü huylarıma baktığım zaman kendimi iyi hissedirim. | | | | | |
| 15. Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım. | | | | | |
| 16. Sevgimi belli edemem. | | | | | |
| 17. Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum. | | | | | |
| 18. Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim. | | | | | |
| 19. Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince sonuna kadar öğrenmeye çalışırım. | | | | | |
| 20.. Başkalarına kızdığımda bunu onlara söyleyebilirim. | | | | | |
| 21. Hayatta neler yapmak istediğime dair kesin bir fikrim yok. | | | | | |
| 22. Ne yapacağımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim. | | | | | |
| 23. Bir problemi çözerken her olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm. | | | | | |
| 24. Bir liderden çok, takipçiyimdir. | | | | | |
| 25. Doğrudan ifade etmeseler de, başkalarının duygularını çok iyi anlarım. | | | | | |
| 26. Fiziksel görüntümden memnunum. | | | | | |
| 27. İnsanlara ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim. | | | | | |
| 28. İlğimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım. | | | | | |
| 29. Sabırsız bir insanım. | | | | | |
| 30. Diğer insanların duygularını incitmemeye özen gösteririm. | | | | | |
| 31. İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonum vardır. | | | | | |
| 32. Başkalarıyla iyi ilişkiler kurarım. | | | | | |
| 33. Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim. | | | | | |
| 34. İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım. | | | | | |
| 35. Son birkaç yılda çok az başarı elde ettim. | | | | | |
| 36. Öfkemi kontrol etmem zordur. | | | | | |
| 37. Hayattan zevk almıyorum. | | | | | |
| 38. Duygularımı tanımlamak benim için zordur. | | | | | |
| 39. Haklarımı savunamam. | | | | | |
| 40. Oldukça neşeli bir insanımdır. | | | | | |
| 41. Düşünmeden hareket edişim problemler yaratır. | | | | | |
| 42. İnsanlar benim sosyal olduğumu düşünürler. | | | | | |
| 43. Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir. | | | | | |
| 44. Kendimi olduğum gibi kabul etmek bana zor geliyor. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 45. Aynı anda başka bir yerde bulunmak zorunda olsam da, ağlayan bir çocuğun anne ve babasını bulmasına yardım ederim. | | | | | |
| 46. Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler. | | | | | |
| 47. Kendi başıma karar veremem. | | | | | |
| 48. Başka insanlara saygı duyarım. | | | | | |
| 49. Başkalarına neler olduğunu önemserim. | | | | | |
| 50. Bazı şeyler hakkında fikrimi değiştirmem zordur. | | | | | |
| 51. Problemlerin çözümüne ilişkin farklı çözüm yolları düşünmeye çalışınca genellikle tıkanır kalırım. | | | | | |
| 52. Fantaziler ya da hayaller kurmadan her şeyi gerçekte olduğu gibi görmeye çalışırım. | | | | | |
| 53. Neler hissettiğimi bilirim. | | | | | |
| 54. Benimle birlikte olmak eğlencelidir. | | | | | |
| 55. Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum. | | | | | |
| 56. Hayal ve fantazilerime kendimi kaptırıyorum. | | | | | |
| 57. Yakın ilişkilerim benim ve arkadaşlarım için çok önemlidir. | | | | | |
| 58. Yeni şeylere başlamak benim için zordur. | | | | | |
| 59. Eğer yasaları çiğnemem gerekirse, bunu yaparım. | | | | | |
| 60. Endişeliyimdir. | | | | | |
| 61. Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır. | | | | | |
| 62. Kolayca arkadaş edinebilirim. | | | | | |
| 63. Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim. | | | | | |
| 64. Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerimden çok onlarınkine güvenirim. | | | | | |
| 65. Kendimi çok sık kötü hissedirim. | | | | | |
| 66. Konuşmaya başlayınca zor susarım. | | | | | |
| 67. Çevremdekilerle iyi geçinemem. | | | | | |
| 68. Zor şartlarda serin kanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim. | | | | | |
| 69. Kendimi takdir ederim. | | | | | |
| 70. İnsanlarla tartışırken, bana sesimi alçaltmamı söylerler. | | | | | |
| 71. Tarzımı değiştirmem zordur. | | | | | |
| 72. Hayatımdan memnunum. | | | | | |
| 73. Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duyarım. | | | | | |
| 74. Hafta sonlarını ve tatilleri severim. | | | | | |
| 75. Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim. | | | | | |
| 76. Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum. | | | | | |
| 77. Acı çeken insanların farkına varamam. | | | | | |
| 78. Genellikle en iyisini ümit ederim. | | | | | |
| 79. Başkalarına göre bana güvenmek zordur. | | | | | |
| 80. Endişemi kontrol etmemin zor olduğunu biliyorum. | | | | | |
| 81. Başkalarının duygusal ihtiyaçlarını, kolaylıkla fark ederim. | | | | | |
| 82. Abartmayı severim. | | | | | |
| 83. Gülümsemek benim için zordur. | | | | | |
| 84. Uygun bir zamanda negatif duygularıyla yüzleşir, onları gözden geçiririm. | | | | | |
| 85. Yeni bir şeylere başlamadan önce genellikle başarısız olacağım hissine kapılıyorum. | | | | | |
| 86. İstedğim zaman " hayır " demek benim için zordur. | | | | | |
| 87. Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm. | | | | | |
| 88. Yukarıdaki ifadelere samimi bir şekilde cevap verdim. | | | | | |

Ek 3:Stres Yönetimi Ölçeği(lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz)

| | | Uygun | Tamamen Uygun | Uygun Değil | Hiç Uygun Değil |
|----|--|-------|---------------|-------------|-----------------|
| 1 | Kimsenin bilmesini istemem | | | | |
| 2 | İyimser olmaya çalışırım | | | | |
| 3 | Bir mucize olmasını beklerim | | | | |
| 4 | Olayı/olayları büyütmeyip üzerinde durmamaya çalışırım | | | | |
| 5 | Başa gelen çekilir diye düşünürüm | | | | |
| 6 | Sakin kafayla düşünmeye, öfkelenmemeye çalışırım | | | | |
| 7 | Kendimi kapana kısılmış gibi hissederim | | | | |
| 8 | Olayın/olayların değerlendirmesine yaparak en iyi kararı vermeye çalışırım | | | | |
| 9 | İçinde bulunduğum kötü durumu kimsenin bilmesini istemem | | | | |
| 10 | Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendimde bulurum | | | | |
| 11 | Olanları kafama takıp sürekli düşünmekten kendimi alamam | | | | |
| 12 | Kendime karşı hoşgörülü olmaya çalışırım | | | | |
| 13 | İş olacağına varır diye düşünürüm | | | | |
| 14 | Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunun için uğraşırım | | | | |
| 15 | Problemin çözümü için adak adarım | | | | |
| 16 | Her şeye yeniden başlayacak gücü kendimde bulurum | | | | |
| 17 | Elimden hiçbir şeyin gelmeyeceğine inanırım | | | | |
| 18 | Olaydan/olaylardan olumlu bir şey çıkarmaya çalışırım | | | | |
| 19 | Her şeyin istediğim gibi olamayacağına inanırım | | | | |
| 20 | Problemi/problemleri adım adım çözmeye çalışırım | | | | |
| 21 | Mücadeleden vazgeçerim | | | | |
| 22 | Sorunun benden kaynaklandığını düşünürüm | | | | |
| 23 | Hakkımı savunabileceğime inanırım | | | | |
| 24 | Olanlar karşısında 'kaderim buymuş derim | | | | |
| 25 | Keşke daha güçlü bir insan olsaydım ' diye düşünürüm | | | | |
| 26 | Bir kişi olarak iyi yönde değiştiğimi ve olgunlaştığımı hissederim | | | | |
| 27 | Benim suçum ne?' diye düşünürüm | | | | |
| 28 | Hep benim yüzümden oldu' diye düşünürüm | | | | |
| 29 | Sorunun gerçek nedenini anlayabilmek için başkalarına danışırım | | | | |
| 30 | Bana destek olabilecek kişilerin varlığını bilmek beni rahatlatır. | | | | |



T.C.
Nişantaşı Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

25.10.2016

Sayı: 19639138-300-693

Konu: Hatice AYDIN Hk.

İlgili Makama;

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Hatice AYDIN, ders dönemini başarıyla tamamlamış olup Tez dönemine geçmiştir. Öğrencimizin tez konusu "Duygusal Zeka(EQ) ve Stres Yönetimi ilişkisi'dir.

Öğrencimizin tezle ilgili saha araştırması yapabilmesi için gerekli izinlerin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Doç. Dr. K. Ozan ÖZER
Nişantaşı Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enst. Md.





T.C.
ESENLER KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 66911504-200-E.12246853
Konu : Anket Uygulaması

01.11.2016

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi : a) Hatice AYDIN'ın 26/10/2016 tarihli dilekçesi.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi

Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Bölümünde Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice AYDIN'ın "**Duygusal Zeka (EQ) ve Stres Yönetimi İlişkisi**" konulu anketi ilçemize bağlı A. İsmetpaşa İlkokulu, Öz-De-Bir Ortaokulu, Cumhuriyet İlkokulu, Menderes Ortaokulu ve Türk-İsveç Kardeşlik İlkokulunda uygulamak istediğine dair ilgi (a) dilekçesi ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilim Dalı, İşletme Yönetimi Bölümünde Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice AYDIN'ın söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması şartıyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dahilinde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Murat GÖZÜDOK
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR

<...>

Arif ATEŞ
Kaymakam a.
İlçe Milli Eğitim Müdür V.

Adres : Fevzi Çakmak Mah.1110 Sok. No:3 34225
Esenler-İSTANBUL
e-posta: esenler34@mcb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: S-KARACA V.H.K.İ.
Tel: (212) 611 47 64 Dahili No: 147
Faks: (212) 646 47 09

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır, <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden baa5-caf2-3e8e-b5d3-3c21 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında İstanbul'da doğmuştur. İlk, orta ve liseyi İstanbul'da bitirmiştir. Anadolu Üniversite İşletme Fakültesi'nden 2010 yılında mezun olmuştur. 2006-2010 yılları arasında İstanbul Tıp Fakültesi, Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Önay Yalçın'ın asistanı olarak çalışmıştır. 2010 yılında Milli Savunma Bakanlığı'nda çalışmaya başlamıştır. Halen görevine devam etmektedir. 2014 yılında Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yüksek lisans öğrenimine başlamıştır. İşletme Yönetimi alanında psikolojik olguların da ağırlıklı olarak yer alması gerektiğine inanmaktadır. Bu yönde çalışmalar yapmaktadır. Evli ve bir çocuk annesidir.