



**T.C.  
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ  
DÜZEYLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN OKULDAKİ  
MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ**

**Osman BARUTCU**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. Mehmet Ali AKIN**

**Mardin-2022**

**T.C.  
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ  
DÜZEYLERİ İLE ÖĞRETMENLERİN OKULDAKİ  
MUTLULUKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ**

**Osman BARUTCU**

**Tez Danışmanı**

**Doç. Dr. Mehmet Ali AKIN**

**Mardin-2022**

## ETİK BEYAN

Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tez çalışmasının hazırlık, bilgi, belge, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarda bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun davrandığımı,
- Tez çalışmada kullanılan tüm eserlere eksiksiz atıf yaptığımı ve kullanılan tüm eserlere kaynaklar/kaynakçada yer verdiğimi,
- Tez çalışmasının özgün olduğunu,
- Tez çalışmasının Mardin Artuklu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı” ile tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan eder, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabullendiğimi bildiririm.

**İmza**  
**Osman BARUTCU**  
....../....../.....

# ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

## Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi

Osman BARUTCU

Mardin Artuklu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

2022: 93 Sayfa

Bu araştırmanın amacı okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerini tespit etmek; öğretmenlerin okuldaki mutluluk düzeylerini ölçerek, okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleriyle öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için “Bilgi Formu”, algılarını belirlemek için ise “Duygusal Zekâ Ölçeği” ile “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Mardin İli Kızıltepe İlçesi sınırları içindeki resmi ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 216 okul müdürü ve 2653 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 372 öğretmen ile bu öğretmenlerin birlikte çalıştığı 97 okul müdüründen oluşturulmuştur. Elde edilen verilerin analizi için betimsel istatistikler, bağımsız örneklemler t testi, tek yönlü varyans, korelasyon ve regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyi kendi algılarına göre çok yüksek bulunmuştur. Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri arasında cinsiyet, yaş ve yöneticilik deneyimi değişkenlerine göre anlamlı fark bulunurken; eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin mutluluk düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve okul kademesine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Bunlara ek olarak, okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Zekâ, Duygusal Zekâ, Mutluluk, Öğretmenler, Okul Müdürleri.

# ABSTRACT

Master Thesis

## **Analysis of the Relationship Between School Principals' Emotional Intelligence Levels and Teachers' Happiness at School**

Osman BARUTCU

Mardin Artuklu University

Institute of Graduate Education

Department of Educational Sciences

2022: 93 Pages

The aim of this research is to determine the emotional intelligence levels of school principals; To analyze the relationship between school principals' emotional intelligence levels and teachers' happiness at school by measuring teachers' happiness levels at school. In the study, "Information Form", was used to determine the demographic characteristics of the participants, and "Emotional Intelligence Scale" and "Organizational Happiness Scale" were used to determine their perceptions. The universe of the research consists of 216 school principals and 2653 teachers working in official primary, secondary and secondary education institutions within the borders of Mardin Province Kızıltepe District. The sample of the study consisted of 372 teachers selected by simple random sampling method and 97 school principals with whom these teachers worked. For the analysis of the data obtained, descriptive statistics, independent samples t-test, one-way analysis of variance, correlation and regression analysis techniques were used. According to the findings obtained as a result of the research, the emotional intelligence level of the school principals was found to be very high compared to their own perceptions. While there is a significant difference between school principals' emotional intelligence levels according to gender, age and managerial experience; There was no significant difference according to the variables of education level, professional seniority and school level. Teachers' organizational happiness levels were found to be high. There was no significant difference between the happiness levels of the teachers according to gender, age, professional seniority, education level and school level. In addition, a positive and moderate relationship was found between school principals' emotional intelligence levels and teachers' happiness at school.

**Keywords:** Intelligence, Emotional Intelligence, Happiness, Teachers, School Principals.

## ÖN SÖZ

Bu araştırmada “Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi” yapılmıştır. Araştırma bulgularının okul müdürlerine, eğitim sistemine ve bilimsel çalışmalara katkı sağlaması umulmaktadır.

Araştırmam ve tez yazımım boyunca şahsıma her türlü desteği sağlayan, tecrübelerini paylaşıp, maddi ve manevi desteğini esirgemeyip tez yazma sürecimi olumlu duygularla tamamlamama yardımcı olan hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Mehmet Ali AKIN’a ve lisansüstünde ders aldığım dönem boyunca akademik alanda gelişmeye katkısı olan çok değerli hocalarım, Prof. Dr. Abdurrahman EKİNCİ, Doç. Dr. Nurettin BELTEKİN, Dr. Öğrt. Üyesi Mürşet ÇAKMAK ve Dr. Öğrt. Üyesi Bünyamin AĞALDAY hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim-öğretim hayatım boyunca beni destekleyip bugünlere gelmemi sağlayan öğretmenlerime teşekkür ediyorum.

Lisans hayatım boyunca ve sonrasında yanımda olan tezimin yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Ekrem KUTBAY’a teşekkür ediyorum.

Araştırmanın gerçekleşmesi için maddi- manevi desteklerini esirgemeyen Pelda Çoko ŞEHİR’e saygılarımı sunuyorum.

Bugünlere gelmeme vesile olan anneme, babama, kardeşime ve diğer aile büyüklerime, araştırmam boyunca bana destek çıkan sevgili hayat arkadaşım eşim Tuba BARUTCU’ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Osman BARUTCU

Mardin - 2022

# İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>vi</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>x</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<i>Problem Durumu</i> .....	1
<i>Araştırmanın Amacı</i> .....	2
<i>Araştırmanın Önemi</i> .....	3
<i>Sınırlılıklar</i> .....	3
<i>Sayıtlar</i> .....	4
<b>2. KURAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>5</b>
2.1. Duygunun Tanımı .....	5
2.2. Zekâ ile İlgili Kavramlar.....	6
2.2.1. Zekânın tanımı .....	6
2.2.2. Zekâ kuramları .....	8
2.2.2.1. Sosyal zekâ kuramı .....	8
2.2.2.2. Çoklu zekâ kuramı .....	8
2.2.2.3. Cattell'in çift faktörlü zekâ kuramı .....	9
2.2.2.4. Piaget'in uyum kuramı.....	10
2.3. Duygusal Zekâ ile İlgili Kavramlar.....	10
2.3.1. Duygusal zekâ kavramının ortaya çıkışı .....	10
2.3.2. Duygusal zekânın tanımı.....	11
2.3.3. Duygusal zekâ modelleri.....	13
2.3.3.1. Goleman modeli.....	13
2.3.3.2. Mayer ve Salovey modeli .....	15
2.3.3.3. Bar-On karma modeli.....	16
2.3.3.4. Cooper – Sawaf modeli.....	17
2.3.4. Duygusal zekânın gelişimi .....	18
2.3.5. Duygusal zekânın bireyler için önemi.....	19
2.3.6. Duygusal zekânın eğitim yönetimindeki önemi.....	20

2.3.7. Duygusal zekâ ile ilgili araştırmalar .....	20
2.4. Mutluluk ile İlgili Kavramlar .....	25
2.4.1. Mutluluğun tanımı.....	25
2.4.2. Örgütsel mutluluk .....	26
2.4.3. Okul mutluluğu .....	27
2.4.4. Mutluluk ve örgütsel mutluluk ile ilgili araştırmalar .....	28
2.4.5. Duygusal zekâ ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki .....	31
<b>3. YÖNTEM .....</b>	<b>33</b>
3.1. Araştırma Modeli .....	33
3.2. Evren ve Örneklem .....	33
3.2.1. Araştırmaya katılan okul müdürleri ile öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler.....	34
3.3. Veri Toplama Araçları .....	37
3.3.1. Schutte duygusal zekâ ölçeği için demografik özellikler veri formu.....	37
3.3.2. Schutte duygusal zekâ ölçeği .....	37
3.3.3. Schutte duygusal zekâ ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması .....	38
3.3.4. Örgütsel mutluluk ölçeği için demografik özellikler veri formu .....	41
3.3.5. Örgütsel mutluluk ölçeği.....	41
3.3.6 Örgütsel mutluluk ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması.....	42
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	45
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>47</b>
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	47
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	47
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	55
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	55
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	60
<b>5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....</b>	<b>63</b>
5.1. Duygusal Zekâ Düzeyi ile İlgili Tartışma ve Sonuç .....	63
5.2. Örgütsel Mutluluk Düzeyi ile İlgili Tartışma ve Sonuç.....	66
5.3. Duygusal Zekâ ve Mutluluk ile İlgili Tartışma ve Sonuç .....	68
5.4. Araştırmacılara ve Uygulayıcılara Dönük Öneriler .....	69
5.4.1. Araştırmacılara dönük öneriler .....	69
5.4.2. Uygulayıcılara dönük öneriler .....	69
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>70</b>

<b>EKLER.....</b>	<b>83</b>
Ek-1: Duygusal Zekâ Ölçeği İçin Kişisel Bilgi Toplama Formu.....	83
Ek-2: Duygusal Zekâ Ölçeği.....	84
Ek-3: Örgütsel Mutluluk Ölçeği İçin Kişisel Bilgi Toplama Formu .....	86
Ek-4: Örgütsel Mutluluk Ölçeği .....	87
Ek-5: Ölçek İzinleri.....	89
Ek-6: Etik Kurul Kararı.....	91
Ek-7: Araştırma İzni .....	92
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>94</b>



## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1: Araştırmaya Katılan Okul Müdürlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım.....	34
Tablo 1.2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım.....	35
Tablo 1.3: Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Analizi Bulguları.....	39
Tablo 1.4: Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutları.....	40
Tablo 1.5: Örgütsel Mutluluk Ölçeği Faktör Analizi Bulguları.....	43
Tablo 1.6: Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Alt Boyutları .....	44
Tablo 2.1: Duygusal Zekâ Ölçeğine Ait Değerler.....	47
Tablo 2.2: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	48
Tablo 2.3: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Yaşa Göre Dağılımı.....	48
Tablo 2.4: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Yöneticilik Deneyimine Göre Dağılımı .....	50
Tablo 2.5: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı ....	52
Tablo 2.6: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı .....	52
Tablo 2.7: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Görev Yapılan Okul Kademesine Göre Dağılımı .....	54
Tablo 2.8: Örgütsel Mutluluk Ölçeğine Ait Değerler .....	55
Tablo 2.9: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Dağılımı .....	55
Tablo 2.10: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Yaşa Göre Dağılımı.....	56
Tablo 2.11: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı .....	57
Tablo 2.12: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı .....	59
Tablo 2.13: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Görev Yapılan Okul Kademesine Göre Dağılımı .....	59
Tablo 2.14: Duygusal Zekâ ile Mutluluk Ölçeklerinin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Sonuçları.....	60

# 1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve sayıtları yer almaktadır.

## *Problem Durumu*

Eğitim-öğretim ortamında öğrenci ile en yakından etkileşimde olan öğretmenlerin mutluluğu son derece önemlidir. Öğretmenlerin mutluluğuna etki eden birçok etken söz konusudur. Burada en önemli etkenlerden birisi yöneticilerin tutumlarıdır. Okulda öncelikle yöneticiler ve öğretmenler senkronize bir şekilde eğitim-öğretim sürecini yürütmeliler. Yani yöneticiler ile öğretmenler birbirlerini çok iyi anlamalı ve çıkabilecek sorunları minimize etmelidirler. Aralarındaki ilişki ne kadar olumlu ve uyumlu olursa çift taraflı olarak, okul ortamında huzur ve mutluluk elde edilmiş olacaktır.

Okul yöneticilerinin ilişkileri olumlu tutabilmeleri için bazı yeteneklere sahip olmaları gerekir. İyi bir liderde olması gereken özelliklerden bir tanesi de etkilediği kitlenin isteklerini görebilmesidir. Bunu yaparken sadece somut ve maddi değerlere değil aynı zamanda duygusal değerlere de odaklanmalı ve bunları karşılamalıdır. İyi bir lider olarak okul yöneticisi öğretmenin özlük haklarına sahip çıkarken aynı zamanda okul ortamında onun mesleki arzusunu yaşamasına, tutkusunun artmasına ve okulda mutlu olmasına yardımcı olmalıdır. Yunanlı ünlü filozof Platon'a göre mutluluk insan doğasının üç ayrı parçası olan akıl, fiziksel arzular ve ruhsal gereksinimlerin arasındaki uyumlu birlikteliğin bir sonucudur (Marar, 2004).

Yapılan çalışmalar öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen durumların başında yönetimin geldiğini göstermektedir (Ertürk, 2017). Öğretmen mutluluğuna olumlu anlamda etki edecek her bir değer tespiti ve uygulamaların bunlara göre düzenlenmesi önem arz etmektedir. Duygusal zekâ düzeyinin başkalarına yönelik davranışları pozitif yönde etkilediği bazı çalışmalarda tespit edilmiştir (Boncuğu & Esen, 2020).

Yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip kişiler karşılaşılabilecek muhtemel durumların olası fayda ve zararlarını daha iyi sezebilirler (Davis, 2008). Dolayısıyla okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyi ne kadar yüksek olursa duyguları anlayabilme düzeyleri de ona paralel artar. Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyi ne kadar yüksek olursa, okulda birlikte zaman geçirdiği ve liderlik ettiği öğretmenlerin duygu durumları daha iyi anlaşılacaktır. Duygusal zekânın bir parçası olan duyguları yönetmek de önemli bir davranıştır. Bireyler kendi duygularını ve ruh hallerini iyice düşünebildikleri için olabilecek davranışların üzerindeki etkileri de iyi anlarlar (Caruso & Salovey, 2004). Bu yüzden okul ortamında ortaya konacak davranışların etkilerini anlayabilecek okul müdürlerinin öğretmenlerle olan sosyal ilişkileri daha olumlu ve yapıcı olacaktır. Bu ise öğretmenlerin kendilerini okul ortamında daha mutlu hissetmesine yardımcı olacaktır.

#### *Araştırmanın Amacı*

Bu araştırmanın amacı, Mardin ilinin Kızıltepe ilçesindeki ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin kendi algılarına göre duygusal zekâ düzeyleri ile bu müdürlerin birlikte çalıştıkları öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasındaki ilişkiyi analiz etmektir. Bu ilişkiyi ortaya koymak amacıyla aşağıdaki alt problemler belirlenmiştir.

- 1) Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri nasıldır?
- 2) Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, yöneticilik deneyimi, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?
- 3) Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri nasıldır?
- 4) Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?
- 5) Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleriyle öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

### *Araştırmanın Önemi*

Araştırmaya konu olan duygusal zekâ ve mutluluk üzerine literatürde birbirinden bağımsız yapılmış birçok araştırmaya rastlamak mümkündür. Literatürde duygusal zekâ ile mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının sınırlı olmasından dolayı bu araştırmanın alanda yapılacak diğer çalışmalara ve bilgi birikimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyi ve öğretmenlerin mutluluğu ile aralarındaki ilişkiyi analiz eden bu araştırma özgün bir araştırmadır.

Okul müdürlerinin duygusal zekâları ile ilişkilendirilen başka değişkenlerin olduğu araştırmalar genel olarak öğretmen algılarına göre ya da sadece müdürler üzerinden veri toplanarak yapılmıştır. Bu çalışmada duygusal zekâ düzeyini ölçmek için müdürlerden ve mutluluk düzeyini ölçmek için öğretmenlerden veri toplanmış olması da araştırmanın başka bir özgünlüğüdür. Bu araştırma ile öğretmenlerin okulda mutlu olabilmeleri için okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyinin önemli bir faktör olduğu ile ilgili fikir oluşturmak amaçlanmıştır. Bu bağlamda elde edilen verilerin okul müdürlerinin mesleki gelişimlerini artırmak için yapılacak hizmet içi eğitimlerin içeriğini geliştirme anlamında katkı sağlaması beklenmektedir.

### *Sınırlılıklar*

1) Bu araştırma, Mardin ili Kızıltepe İlçesindeki resmi ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında 2020-2021 yıllarında görev yapan okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

2) Okul müdürlerinin kişisel bilgilerine ve duygusal zekâ düzeylerine dair veriler kişisel bilgi toplama aracı ve Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

3) Öğretmenlerin kişisel bilgilerine ve örgütsel mutluluk düzeylerine dair veriler kişisel bilgi toplama aracı ve örgütsel mutluluk ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

### *Sayıtlar*

Bu araştırmada aşağıda sıralanan varsayımdan hareket edilmiştir:

- 1) Okul m¼d¼rleri ve ¼ğretmen ifadeleri puanlanırken gerçeki ve mevcut durumu yansıtır biçimde davranılmıştır.



## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Duygunun Tanımı

Duygu sözcüğü Latince hareket eden anlamına gelen “mote” kelimesinden türetilmiş bir sözcüktür. Duygu bizi motive eder ve harekete geçirir. Duygunun bizi harekete geçirip bize yaptırdıkları mantıklı, makul ve rasyonel olabileceği gibi mantıksız, makul ve rasyonel olmayan hareketler de olabilir (Goleman, 2012; Baltaş, 2006).

Duygu, bireylerin hisleriyle alakalı olup bu hislerin bireylerin zihinlerinde oluşturduğu düşünceler ışığında tepki vermesidir (Goleman, 1996).

Duygular bireylerin yaşadığı ve karşılaştığı problemlere karşı hızlı çözüm üretebilmesini sağlayarak problem çözmeyi kolaylaştırır (Goleman, 2005).

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2022) duyguyu “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim”, “nesnelere veya olayları ahlaki ve estetik yönden değerlendirme yeteneği” ve “Kendine özgü bir ruhsal hareket ve hareketlilik” olarak tanımlamaktadır.

Oxford İngilizce sözlüğü duyguyu “Kişinin karakterinin duygulardan oluşan kısmı olan aşk, korku veya öfke gibi güçlü bir duygusu.” şeklinde tanımlamıştır (Oxford, 2022).

Aristoteles’e göre duygular, insanın kararlarını etkileyen ve düşüncelerimizle olumlu ya da olumsuz yönde bizi etkileyen hislerdir. Descartes’e göre, bireylerin davranışlarında göstereceği hareketlerin çıkış noktasını duygular tarafından şekillenen düşüncelerdir (Konrad & Hendl, 2005).

Young duyguyu, davranışlarla alakalı olan ve temelinde psikolojik etkilerin, hayat tecrübelerimizin ve içsel harekete geçirilmemizin etkileri olan hızlı şekilde başlayan ve kısa süren davranışlar olarak tanımlamıştır (Cüceloğlu, 1993).

Duygu biyolojik altyapıya sahip olduğu kadar mutluluk, öfke, umutsuzluk, hüznün, sevinç gibi bilişsel altyapıya da sahip olan ve insan davranışlarını önemli ölçüde etkileyen etmendir (Feldman, 1996).

Duygular, halihazırda bireylerin zihninde oluşmuş ve harekete geçmeye meyilli davranışları uyandırıp harekete geçiren, davranışlarını etkileyen kuvvettir (Cooper & Sawaf, 1999).

Duygu genel olarak bireylerin davranışları ile ilişkilendirilmiştir. Duygunun bireylerin davranışlarını etkilediği ya da şekillendirdiği yapılan tanımlamaların genelinde ortak noktadır.

## **2.2. Zekâ ile İlgili Kavramlar**

### **2.2.1. Zekânın tanımı**

Aristo tarafından ilk kez zekâ kelimesi yerine kullanılan “dia-neosis” sözcüğü duyum, muhakeme, hayal gücü, ayırt etme, gerçekleri algılama, sonuç çıkarma gibi bilişsel süreçlerin tanımıdır (Kızıltepe, 2004).

Descartes’in tanımına göre zekâ bir olguyu veya olayı iyice düşündükten sonra kaniya varma ve doğru ile yanlış ayırabilme becerisidir (Delice & Günbeyi, 2013).

1905 yılında modern anlamdaki ilk zekâ testini geliştiren Theodore Simon ve Alfred Binet zekâyı muhakeme, pratik şekilde olayları anlamlandırma ve inisiyatif alma olarak tanımladılar (Binet & Simon, 1905).

Wechsler (1958) zekâyı bireyin bir amaç uğruna yol alması, makul ve mantıklı düşünmesi ve etrafında bulunanlarla etkili bir şekilde ilgilenmesi konularını kapsayan toplu kapasitesidir.

İnsan zihniyle alakalı olan zekâ; gerçekleri, olguları ve ilkeleri öğrenebilme, öğrendiklerini akılda tutabilme, yeni öğrendiklerini eski öğrenmiş oldukları ile mukayese edebilme, ihtiyaç halinde öğrendiklerini kullanabilme, muhakeme edebilme gibi fonksiyonları içeren yetenekleridir (Kulaksızoğlu, 2004).

Gardner (2004) zekâyı bireylerin karşılaştığı yeni koşullarda oluşan problemleri çözebilme, sorunlara çözüm bulabilme ve bir kültürde değer verilen bir hizmet sunma veya yeni ürün ortaya koyma süreci olarak tanımlamıştır.

Psikoloji sözlüğünde zekâ “Soyut düşünme, kavrama, problem çözme, bildiklerini yeni durumlara uygulama, akıl yürütme, bellek, geçmiş deneyimlerden kazanılan bilgileri kullanma vb. de dahil olmak üzere zihinsel yetilerin toplamı” olarak tanımlanmıştır (Budak, 2005).

Zekâ bireylerin oluşan yeni koşullara uyum sağlayabilme ve adaptasyon becerisidir (Hicks, 1979).

Zekâ daha çok zihinsel olgularla uğraşma yeteneğidir. Sembol, fikir, kavram ve ilkeler gibi soyut olgulardan yararlanarak sonuca ulaşabilme yeteneğidir (Güney, 2000).

Zekâyı hayattaki başarının en güçlü temsilcisi olarak gören Terman zekâyı “soyut düşünmeyi sürdürebilme yeteneği” olarak tanımlamıştır (YourDictionary, 2022).

Davis, zekâyı bireylerin hayat tecrübesinden yararlanarak benzer durumlarla karşılaştığı problemleri çözme yeteneği olarak tanımlamıştır (Baymur, 2004).

“Zihinsel bir özellik olarak kabul edilen zekâ, dürtülerin odaklarını erken, bitmemiş form aşamasında yapabilme becerisidir. Bu nedenle zekâ, soyutlama kapasitesidir.” (Thurstone, 1973).

Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2022) zekâyı “İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlık, dirayet, zeyreklik, feraset” olarak tanımlamaktadır.

Wechsler (1944) zekâyı “bireyin amaçlı hareket etme, rasyonel olarak düşünme ve çevresiyle etkili bir şekilde başa çıkma kapasitesi” şeklinde tanımlamıştır.

Zekâ bireylerin karşılaştıkları problemi çözebilme yeteneği olarak çoğu tanımlamada yer almıştır. Ayrıca zekâ; karar verme, seçim yapabilme, öğrenilen bilgileri sonra kullanabilme ve yeni koşullara uyum sağlama becerisi olarak tanımlanmıştır.

## **2.2.2. Zekâ kuramları**

### **2.2.2.1. Sosyal zekâ kuramı**

Thorndike tarafından üç zekâdan birisi olan sosyal zekâ kavramı kişileri tanıyıp onları yönetebilme ve kişilerle makul ilişkiler kurabilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Goleman, 2005).

Thorndike'a göre zekâ yoktur zekâlar vardır. Üç genel boyuta değinen Thorndike çalışmalarında zekâyı sosyal, soyut ve mekanik olarak ele alıp incelemiştir (Başaran, 2000).

- 1) Sosyal zekâ: Zekânın bireylerin kurduğu ilişkilerle ilgili boyutudur.
- 2) Soyut zekâ: Zekânın sayısal becerileri ile ilgili boyutudur.
- 3) Mekanik zekâ: Zekânın kas ve zihnin birlikte çalışması ile ilgili boyutudur.

Sosyal zekâ, bulunulan ortamda insanlarla takım halinde çalışabilme, etkili iletişim kurarak insanları anlama ve onlara kendimizi anlatabilme, diğerlerinin duygularını, düşüncelerini algılama ve diğerlerini ikna edebilme yeteneğidir (Yavuz, 2001).

Sosyal zekâ kuramına göre zekâ tek bir çeşit değildir ve sadece insan ilişkilerinden ibaret değildir, ayrıca somut olmayan becerilerle ve bireylerin vücutlarını kontrol edebilme becerileri ile de alakalıdır.

### **2.2.2.2. Çoklu zekâ kuramı**

Çoklu zekâ kuramı Howard Gardner tarafından geliştirilmiş ve öne sürülmüş bir yaklaşımdır. Gardner'a göre zekâ bireylerin sahip olduğu tek bir yetenek değildir. Yetenekler sınıflara ayrılmış çeşitli boyuttadır ve bu zekâ çeşitleri geliştirilebilir. Gardner (2004) zekâyı bireylerin karşılaştığı yeni koşullarda oluşan problemleri çözebilme, sorunlara çözüm bulabilme ve bir kültürde değer verilen bir hizmet sunma veya yeni ürün ortaya koyma süreci olarak tanımlamıştır.

Gardner (1993), zekânın birden fazla boyutu olduğunu ve sekiz farklı zekâ türü olduğunu öne sürmüştür. Sekiz zekâ türü aşağıda yer almaktadır.

1. Sözel Zekâ: Dil becerileri, kelimeleri kullanma ve yorumlama yeteneği, yazılı ve sözlü anlatım, dinleme ve konuşmayla ilgili beceriler sözel zekâyâ bağlı yeteneklerdir.

2. Mantıksal/Matematiksel Zekâ: Genellikle analitik ve bilimsel düşünme diye adlandırılan yetenekleri içerir. Neden-sonuç ilişkisi kurabilme ve mantık yürütebilme becerisidir.

3. Müziksel/Ritmik Zekâ: Kişinin müzikle, ritimsel formlarla kendi duygu ve düşüncelerini ifade edebilme ve ritimleri anlayabilme yeteneğidir. Bu zekâsı üstün olan kişiler, bir şarkının ritmini ve tonunu kolayca algılayabilirler.

4. Uzamsal-Görsel Zekâ: Kendini daha çok şekil ve resimlerle ifade etme yeteneğidir. Üç boyutlu düşünebilme, mekanları ve yerleri zihinde tutabilme becerisidir.

5. Bedensel/Kinestetik Zekâ: Bireyin bedeninin bir bölümünü ya da tamamını etkili olarak kullanabilme yeteneğidir. Yüksek bedensel zekâyâ sahip insanlar sporda, doğada yapılan aktivitelerde, fiziksel yapılan oyunlarda ve bedensel faaliyetlerde başarılıdırlar.

6. Kişilerarası Zekâ: Bu zekâ türüne sahip bireyler etrafındaki kişilerin duygularını anlayabildikleri için ikna kabiliyetleri gelişmiştir.

7. Kişisel Zekâ: Kişinin hissettiği duyguları anlamasını, duygularının şekillendirdiği tepkilerinin derecesini ayarlayabilmesini ve davranışlarını değerlendirebilmesini sağlayan beceridir (Yavuz, 2001).

8. Doğacı Zekâ: Bireyin doğada olup bitenleri anlaması, doğada yaşayan tüm canlıları bilip birbirinden ayırabilme becerisidir.

### **2.2.2.3. Cattell'in çift faktörlü zekâ kuramı**

R.B. Cattell, zekâyı bilişsel boyutta ikiye ayırarak incelemiştir. Bunlardan birincisi olan kristalize zekâ kümesi yani billurlaşmış zekâ kümesi, mantık yürütme, kendini ifade edebilme, söylenenleri anlayabilme ve sorunları mantıksal açıdan detaylı ve hızlı şekilde analiz edip çözüm üretebilme becerilerini ifade eder. Diğer zekâ

kümesi olan akışkan zekâ kümesi ise görsel ve ezber yeteneğini olarak ifade edilmektedir. Billurlaşmış zekâ kümesi deneyim ve eğitimden büyük ölçüde etkilenirken akışkan zekâ kümesi çok az etkilenmektedir (Morris, 2002).

#### **2.2.2.4. Piaget'in uyum kuramı**

Jean Piaget tarafından ortaya atılan “uyum kuramı”, zekâyı insanın çevreyle uyumu olarak görmektedir. Zekâ, insanın karşılaştığı şartlara uyum sağlaması yani adapte olmasıyla sürekli gelişmektedir (Başaran, 2000).

Piaget'in kuramı daha çok zekânın sosyal yönünü ele almıştır ve zekâyı insanların yaşamını sürdürdüğü çevreyle bütünleşebilme becerisi olarak ele almıştır.

### **2.3. Duygusal Zekâ ile İlgili Kavramlar**

#### **2.3.1. Duygusal zekâ kavramının ortaya çıkışı**

IQ (intelligence quotient) yani zekâ tanımı insan zekâsının kısıtlı bazı yeteneklerini tarif eden ve ölçmeye çalışan tanımdır. Örneğin hatırda tutabilme, işlem yapabilme, örüntüleri anlayabilme ve dil gibi yetenekleri ölçer. Bireyin akademik hayatta, iş yaşamında ve insan ilişkilerinde başarılı olabilmesi için sadece yüksek zekâyâ sahip olması yeterli değildir, ayrıca duygusal zekâyâ da sahip olması gerekir (Goleman, 2005).

İlk başlarda zekâ kavramı, sadece bilişsel yeteneklere dayandırılıyordu. Sonraki araştırmalar gösterdi ki zekâ tanımına bireyin çevre ile olan uyumu ve çevresindeki kişilerle olan boyutlarının da zekâ tanımı içinde yer alması gerektiği ortaya çıkmıştır (Acar, 2002).

Zekânın tek bir boyuttan ibaret olmadığını Thorndike ve Gardner gibi kuramcılar belirtmiştir. Zekânın duygusal zekâyâ en yakın boyutunu “sosyal zekâ” olarak belirtmişlerdir. Sosyal zekâ daha çok duygusal zekânın alt boyutu olarak görülmüştür.

### 2.3.2. Duygusal zekânın tanımı

Platon asırlar önce duygunun bireylerin öğrenme süreçlerinin temelini oluşturduğunu söyleyerek duygusal zekânın önemine deyinmiş ve duygusal zekâyı kavram olarak kullanmıştır (Yaylacı, 2006).

Aristo doğal bir tepkimiz olan kızma eyleminden yola çıkarak kızmanın doğal ve kolay olduğunu; lakin makul ölçüde, kızılması gereken asıl kişiye doğru zamanda kızılması becerisini duygusal zekâ olarak tanımlamıştır (Aksaraylı & Özgen, 2008).

Duygusal zekâ kavramını akademik olarak ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde doktora öğrencisi olan Wayne Leon Payne “Bir Duygu Çalışması: Duygusal Zekâyı Geliştirmek” başlıklı doktora tezinde kullanmıştır (Payne, 1985).

Thorndike (1920) zekâyı sosyal, somut (mekanik) ve soyut olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Thorndike'in sosyal zekâ olarak tanımladığı duygusal zekâ “Erkekleri, kadınları ve çocukları anlama ve yönetme, başkaları ile olan ilişkilerimizde akıllıca hareket etme becerisidir.”

Wechsler, entelektüel zekânın dışında kalan her boyutun ölçülebileceğini belirtmiştir. Dışarıda kalan boyutları duygusal ve çaba gerektiren yetenekler olarak tanımlamıştır (Freshman & Rubino, 2002).

Duygusal zekâ “Duyguların gücünü ve zekâsını algılama, anlama ve etkili şekilde kullanabilme yeteneğidir” (Cooper & Sawaf, 2003).

Yale Üniversitesi psikoloji bölümünde görev yapmış olan Peter Salovey ve New Hampshire Üniversitesinden John D. Mayer duygusal zekâyı “İnsanın kendi duygularını ve diğer insanların duyguları hakkındaki bilgileri anlayıp kavrayabilme ve bu bilgiler ışığında düşüncelerimizi ve davranışlarımızı yönlendirebilmek için bu bilgilerden yararlanabilme yeteneği” olarak tanımlamışlardır (Salovey & Mayer, 1990).

Reuven Bar-On, duygusal zekâyı kendimizi etkili bir şekilde anlamak ve ifade edebilmek, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurabilmek ve rutin talepler, zorluklar ve baskılarla başarılı bir şekilde başa çıkabilmek yeteneği olarak tanımlar (Bar-On, 2005).

Goleman (2005) duygusal zekâyı “bir kişinin duygularını uygun ve etkili bir şekilde ifade edebilmek için duygularını yönetme yeteneği” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Goleman duygusal zekâyı bireylerin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlayıp tanıma ve duyguları şekillendirebilme, kendimizi motive etme becerisi olarak da görmektedir (Goleman, 2005).

Duygusal zekâ, bireyin duygularını tanıması ve onları kullanabilmesi böylelikle yaşamı kendisi için kolaylaştırabilmesidir. Ayrıca etrafındaki kişilerin duygularını ve hislerini anlayabilme yeteneğidir (Konrad & Hendl, 2005).

Duygusal zekâ, kendimizin ve diğerlerinin duygularını anlama, duygularımızı kontrol edebilme ve davranışlarımızı kontrol edebilmek için bize rehber olarak kullanabilme kapasitesidir (Fuimano, 2004).

Duygusal zekâyı bilişsel ve duyuşsal algılarımızın birbiri ile etkileşimli ve uyumlu şekilde çalışması olarak kabul eden ve duygusal zekânın aile ilişkilerini geliştirdiğini ve sosyal hayatın kalitesini arttırdığını düşünen Brockert ve Braun (2000)’a göre duygusal zekâyı oluşturan beş ana bölümü vardır.

1. Öz güven: Kendini ve hayatına dair olanları bilmek
2. Öz yönetim: Kişinin kendi ruh halini ve duygularını yönetmesi
3. Öz motivasyon: Başarmak istediğimiz şeyler uğruna çalışmak ve başarmak için ısrarcı olmak
4. Empati: Başkalarının içinde olduğu durumu içselleştirmek
5. Bağlılık: Kişiler arası sağlam ilişki kurmak

Duygusal zekâ insanların diğerleri ile kurdukları ilişkilerde kendini açıklayabilme yeteneğinin yanı sıra kendinin ve başkalarının hislerini anlayabilme, tanımlayabilme, isimlendirebilme ve bu algı doğrultusunda davranışlarını şekillendirebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır.

### 2.3.3. Duygusal zekâ modelleri

#### 2.3.3.1. Goleman modeli

Goleman'ın duygusal zekâ ile ilgili kitabında (Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir) iki çeşit zihne sahip olduğumuzu belirtmiştir. Bu iki zihnin birisi düşünüyorken diğeri hissediyor yani hem entelektüel hem de duygusal zekâ vardır (Goleman, 2005). Goleman iki zekânın kendine has farklı özellikleri olduğunu düşünmekle birlikte duygusal zekânın başarı için daha önemli olduğunu savunmaktadır. Duygusal zekânın geliştirilebileceğini de savunmaktadır (Goleman, 2000).

Liderlerin sahip olduğu yeterliliklerin duygularla önemli bir bağı vardır ve duygusal zekâ seviyesi yüksek olan liderler yönettiği ortamda uyumu sağlayarak performansı artırabilirler (Goleman, Boyatzis, & Mckee, 2002).

Duygusal zekâ kişisel ve sosyal yeterliliklerden oluşan beş boyuta sahiptir (Goleman, 2012).

- 1) Öz farkındalık
- 2) Öz düzenleme
- 3) Motivasyon
- 4) Empati
- 5) Sosyal beceriler

Yukarıda açıklanan boyutlarla ilişkili yeterlilikler ise aşağıdaki gibi açıklanmaya çalışılmıştır (Goleman, 2012).

1) Kişisel Yeterlilik: Bu yeterlilikler kendi duygularımızı kontrol etme şeklimizi belirler. Öz farkındalık, öz düzenleme ve motivasyondan oluşur.

A) Öz Farkındalık: Bireyin iç gözlem yaparak kendini birey olarak görebilmesidir.

- Duygusal Bilinç: Kendi duygularını ve bu duyguların kendisine olan etkilerini teşhis edebilmek.

- Öz Değerlendirme: Bireyin kendi yönlerini değerlendirmek için kişinin kendisine bakmasıdır.
- Özgüven: Kişinin kendisini doğru şekilde değerlendirmesi ve olumlu ya da olumsuz yanlarını görebilmesidir.

B) Öz Düzenleme: Bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını kontrol edebilmesidir.

- Özdenetim: Duygu, arzu ve dürtüleri düzenleyebilme becerisidir
- Güvenilir Olmak: Söz, hal ve davranışlarımızda doğruluktan ve dürüstlükten şaşmamak
- Vicdanlı Olmak: Kişinin davranışlarını ahlak temelinde ölçüp biçmesidir
- Uyumlu Olmak: Değişen şartlara ayak uydurabilmek
- Yenilikçi Olmak: Yeni fikir ve yaklaşımlara açık olmak

C) Motivasyon: Hedeflere ulaşmak için kişileri harekete geçiren içsel güç

- Başarma Dürtüsü: Bir amaç için harekete geçiren istek, arzu, güçtür.
- Bağlılık: İçten yakınlık duymak
- İnisiyatif: Önceliği ele almak
- İyimserlik: Karşılaşılan engellere ve olumsuz durumlara rağmen hedefe ulaşmak için yol yürümekte ısrar etmek

2) Sosyal Yeterlilik: Bu yeterlilikler ilişki kurabilme ve sürdürülebilir yeteneğimizi belirler.

A) Empati: Başkalarının içinde olduğu durumu içselleştirmek

- Başkalarını Anlamak: Bireylerin duygularını anlama
- Başkalarını Geliştirmek: Başkalarının gelişim ihtiyaçlarını anlamak ve eksik olduğu yeterlilikleri geliştirme
- İhtiyaca Yönelik Olmak: Kişilerin ihtiyaçlarını anlayabilme ve karşılama
- Farklılıkları Kullanabilmek: Farklı yeteneklere sahip insanların becerilerini kullanma
- Politik Bilinç: Bir grubun ideolojik tavırlarını anlayabilme

## B) Sosyal Beceriler: Başkaları ile iletişim kurabilme

- Etki: Diğerleri üzerinde değişime neden olabilme
- İletişim: Başkalarını anlama ve onlara kendimizi anlatabilme
- Çatışma Yönetimi: Anlaşmazlıkları belli bir yönde sonuçlandırabilme
- Liderlik: Başkalarına ilham verme, çevresini etkileyebilme
- Değişimcilik: Değişimi başlatma ya da hızlandırma
- Bağ Kurmak: Amaç doğrultusunda yeni ilişkiler geliştirme
- Takım Çalışması: Ortak amaçlar doğrultusunda birlikte hareket etme
- Ekip Yetileri: Grubun isteklerini, duygularını anlayabilme ve yönetebilmek.

### 2.3.3.2. Mayer ve Salovey modeli

Mayer ve Salovey (1993) duygusal zekâyı, bireylerin kendi hissettiklerini ve diğerlerinin hislerini takip etme, farklı hissedilen duyguları ayırt edebilme ve isimlendirebilme ve bunun sonucunda elde ettikleri duygusal bilgiyi düşünce ve davranışlarını düzenleyebilmek için kendisi için yol gösterici olarak yararlanabilme yetisi olarak tanımlamışlardır.

Mayer ve Salovey 'in duygusal zekâ modelinin, duyguları algılama, düşünceleri kolaylaştırmak için duyguları kullanma, duyguları anlama ve duyguları yönetme olmak üzere duyguya alakalı dört yeteneği vardır (Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

**a) Duyguları Algılama:** Duyguları algılama; yüz ifadeleri, ses tonu, vücut dili ve duygusal ifadeleri anlama, farkında olma ve değerlendirmeyi içerir (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000). Duyguları algılamak sadece bireyin kendi duygularının farkında olması değil; aynı zamanda diğerlerinin duygularının farkında olması, duyguları tanımlaması ve analiz etme kapasitesidir.

**b) Duyguları Kullanma:** Duygusal bazı durumların hedeflenen sonuçlar için diğer durumlardan nasıl daha iyi sonuç vereceği konusunda zihnimizi değiştirme konusuna odaklanır. Düşüncede oluşan bu değişiklikler meydana gelen olayları farklı açılardan görmemizi sağlar. Eğer değişim bizi mutlu ederse pozitif, mutsuz ederse negatif bir etkiye sebep olur. Bu farklı etkiler bilişsel sistemin olayları farklı bakış açılarıyla sezmesini sağlayarak olaylar üzerine daha fazla ve bununla birlikte olaylara

daha farklı açıdan bakmasını ve olayları özümsemesini sağlar (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000).

**c) Duyguları Anlama:** Duyguları ve nedenlerini anlamayı ve onlarla mantık yürütülmesini içerir (Mayer, Salovey & Caruso, 2000). Buna ek olarak karmaşık duyguları ve duygusal durumların nedenlerini anlayabilme yeteneği ve duyguların gidişatını anlama yeteneğini de kapsamaktadır (Caruso, Mayer & Salovey, 2002). Kişinin duyguları anlamlandırabilmesi, insan doğasının ve kişilerarası ilişkilere dair temel doğruları anlama yeteneğine sahip olduğunu gösterir (Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

**d) Duyguları Yönetme:** Kişinin kendisindeki ve diğer bireylerdeki duyguları gözlemleyip anladıktan sonra onları düzenleyebilme yeteneğidir (Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

Goleman duygusal zekâyı kişisel ve sosyal yeterlilik üzerinden modelini oluşturmuştur. Mayer ve Salovey daha çok sosyal yeterlik olarak adlandırdığımız diğer kişiler ile olan iletişim becerileri üzerine bir model benimsemiştir.

### **2.3.3.3. Bar-On karma modeli**

Bar-On duygusal zekâ modeli, bilişsel zekâ faktörlerine ek olarak kişisel ve sosyal yeterlilikleri de kapsayan çok boyutlu bir yapıdır (Bar-On, 2006).

Bar-On'un üzerinde çalıştığı duygusal zekâ modelinin beş ana boyutu vardır (Bar-On, 2006).

1. Kişisel Boyut: Kişisel farkındalık, kendini bilip, kendini ifade edebilme yeteneğidir. Duygularını ve duygularının davranışlarına olan etkisini anlayabilme becerisidir.

2. Kişiler Arası boyut: Empati yani karşıdaki kişilerin nasıl düşündüğü ve ne hissettiğini anlayıp kendini onların yerine koyabilme; sosyal bir ortama katılıp paylaşımcı olabilme, kişinin ilişki kurma ve bu ilişkiyi sürdürebilme yeteneğidir.

3. Uyum Boyutu: Kendi duygularını yansız bir şekilde görme, duygularımızın ve düşüncelerimizin değişen yeni durumlara karşı uyumlu olma ve karşılaşılan problemlere etkili bir çözüm üretme becerisidir.

4. Stresi Yönetme Boyutu: Problem durumlarında sakin kalabilme ve duygusal hislerle oluşan ani davranış tepkilerini kontrol edebilme yeteneğidir.

5. Genel Ruh Hali Boyutu: Hayattan zevk alma, mutlu olma, olayların olumlu yanlarını görebilme ve pozitif olma yeteneğidir.

Bar-On modeli Goleman modeli gibi kişisel ve sosyal beceriler üzerine tanımlanmış modeldir.

#### **2.3.3.4. Cooper – Sawaf modeli**

Cooper ve Sawaf'a göre duygusal zekâ, bireyin bir insan enerjisi, bilgi, bağlantı ve etki kaynağı olarak duyguların gücünü ve zekâsını algılamasına, anlamasına ve etkili bir şekilde uygulamasına yardımcı olan bir yetenektir (Cooper & Sawaf, 2003).

Cooper ve Sawaf'ın (2003) modelinde duygusal zekâ dört köşe taşı adını verdikleri kavramlarla açıklanmıştır. Bu köşe taşları ile köşe taşlarının altında yer alan yetenek ve boyutlar aşağıda listelenmiştir.

1. Duyguları Öğrenmek: Duyguların farkında olmak ve duyguları değerlendirmektir.

- Duygusal Dürüstlük: Duyguların hissettirdiği şeyleri tarafsız olarak algılamaktır.
- Duygusal Enerji: İnsanın enerji durumu ile duyguları arasındaki ilişkiyi anlayabilmesidir.
- Duygusal Geri Bildirim: Yaşanılan duygusal durumun farkında olup bu durumu kontrol ederek olumlu hale çevirmektir.
- Pratik Sezgi: Bir problemin varlığını hissetmek ve problemlere karşı aniden çözüm üretebilmektir.

2. Duygusal Zindelik: Duygulara hâkim olup, duygusal olarak dinç ve sağlam kalabilmektir.

- Öz Varlık: İnsanın içten bir ilgi ve merak ortaya koymasıdır.

- Güven Alanı: Bireyin kendisine zarar vermeyecek ortamı oluşturmasıdır.
- Yapıcı Hoşnutsuzluk: Daha iyiye ulaşmaya çalışmak için uğraşma yeteneğidir.
- Esneklik ve Yenilenme: Kişinin olumsuz durum yaşaması durumunda yılmayıp kendini toparlayarak yeniden başlamasıdır.

3. Duygusal Derinlik: Kişinin manipülasyon ve kontrol olmadan başkalarını etkileyebilmek için temel değerlerin uygulanmasıdır.

- Özgün Potansiyel ve Amaç: Kişinin yetenekleri bilip amaca uygun kullanabilmesidir.
- Kendini Amaca Adanmak: Duyguların motive etmesidir.
- Dürüstlüğü Yaşamak: Samimi şekilde ahlaki değerlere bağlılıktır.
- İnsanları Yetkisiz Etkileme: Duygu ve düşüncelerin kişinin kendisinden başlayıp etrafına yayılarak kitleleri etkilemesidir.

4. Duygusal Simya: Duyguların güçlendirilmesi ve güçlü duyguların farkında olunmasıdır.

- Sezgisel Akış: Önsezi ile mantığın birleşerek mantıklı karar alabilme yeteneğidir.
- Zihinsel Zaman Değişimi: Kişinin önündeki fırsatlara karşı duyarlı ve tecrübelerin farkında olmasıdır.
- Fırsatı Sezinlemek: Başkalarının görmediği fırsatları görebilmektir.
- Geleceği Yaratmak: Geleceğini yeniden şekillendirme yeteneğidir.

Cooper-Sawaf'ın modelini diğer modellerden ayıran önemli özelliklerden bir tanesi duygusal zekânın başkalarını etkileme yeteneği olarak da tanımlanmasıdır.

#### **2.3.4. Duygusal zekânın gelişimi**

Duygusal zekânın doğuştan gelen değiştirilemez ve geliştirilemez bir yetenek mi yoksa geliştirilebilir bir yetenek mi olduğu konusu tartışma konusu olmuştur. Birçok araştırmaya göre duygusal zekânın öğrenilebileceği ve geliştirilebileceği ortaya konmuştur.

Çocukların sosyal anlamda başarılı olabilmeleri ve başkalarıyla olumlu ilişkiler kurmaları için eğitim programları duygusal zekâyı destekleyen ve geliştiren şekilde düzenlenmelidir (Payton ve Ark., 2000; Goleman, 2005).

Bar-On, geliştirdiği modelinin öğrenilebilir ve öğretilebilir olduğunu belirtmiştir (Bar-On, 2006).

Gilar-Corbi, Pozo-Rico, Sánchez ve Castejón (2019) yaptıkları araştırmada duygusal zekânın iş ortamlarında geliştirilebileceği sonucuna ulaşmışlardır.

### **2.3.5. Duygusal zekânın bireyler için önemi**

Karaçor ve Çatır (2017) yaptıkları araştırmada duygusal zekâsı yüksek bireylerin kendilerini manevi olarak iyi hissettikleri, karşılaştıkları problemleri daha kolay ve rahat çözdükleri, yeni çözüm önerileri geliştirmekte zorlanmadıkları, başkalarının duygularını daha iyi anlayıp rahat iletişim kurabildikleri, hayattan zevk alacak aktiviteler bulmakta zorlanmadıkları ve başkalarını daha iyi anladıkları bulgularına ulaşmışlardır.

Çalışma ortamında insanlarla sürekli iletişim halinde olan yöneticiler için duygusal zekâ düzeyinin yüksek olması etkili iletişim için önemlidir. Duygusal zekâ yeterlilikleri ile yöneticilerin sahip olması gereken yeterlilikler benzerlik göstermektedir (Erçetin, 1998). Başarılı liderler duygusal beceri sahibi olarak kendindeki olumlu duyguları çevrelerine de yayarak insanları olumlu anlamda esinlendirirler (Goleman, 2000).

Kişilerin hayatta başarılı ve mutlu olabilmeleri için belli bir entelektüel zekâ düzeyine sahip olması kadar duygusal zekâ düzeyine de sahip olması gerektiği düşünülmektedir (Gürbüz & Yüksel, 2008).

Yapılan çalışmalar kişilerin çalışma ortamında yüksek performans gösterebilmeleri için yüksek zekâ düzeyine ya da teknik beceriye sahip olması gerektiğinden ziyade iş ortamında etkili iletişim kurabilmesi, takım olarak çalışabilmesi ve duygusal zekâ düzeyi yüksek kişiler olması gerektiğini göstermektedir (Çetinkaya & Alparslan, 2011).

### **2.3.6. Duygusal zekânın eğitim yönetimindeki önemi**

Duygular bireylerin yer aldıkları ortamla bütünleşmiş ayrılmaz parçalarıdır, dolayısıyla bireylerin duygusal zekâlarına daha fazla odaklanmak gerekir (Ashforth & Humphrey, 1995).

Ortak amaca ulaşmak için birlikte hareket edebilme yeteneğine sahip insanlar planlarını, bilgilerini ve tecrübelerini paylaşarak takım çalışmasını teşvik eder ve iş birliği için ortam oluştururlar (Goleman, 2000).

Çağdaş bir okul yöneticisi, insanların duygusal durumları ve hissettikleri hakkında kapsamlı bilgi birikimine ve etkili iletişim kurma becerisine sahip ayrıca fiziksel olduğu kadar ruhsal olarak da sağlıklı yöneticidir (Açıkalın, 1995).

Duygusal zekâ okul müdürlerinin sahip olduğu mesleki tecrübesini, okul yönetimi ile ilgili bilgisini, karakterini, olaylara bakış açısını okul yönetirken kullanmasına yardımcı olur (Duncan, 2002).

Liderler yönettikleri grubun duygusal rehberleridir (Goleman, Boyatzis & Mckee, 2002). Duygusal zekâ düzeyleri yüksek liderler okul ortamında olumlu ortam yaratma, okuldaki diğer kişilerin performansını olumlu anlamda etkileme, öğretmenlerin bilgi ve yeteneklerini kullanmaları için güdüleme yeteneğine sahip olduklarından etkili ve verimli okul ortamı oluştururlar (Kapıkıran, 2003).

Duygusal zekâ becerilerini yönetimde ve insan ilişkilerinde etkili ve olumlu şekilde kullanabilen okul müdürleri iş arkadaşları tarafından saygı görür, bu müdürler okul ortamında iyi ilişkiler geliştirir ve iletişim ortamı oluştururlar (Weisinger, 1998; Goleman, 2005).

### **2.3.7. Duygusal zekâ ile ilgili araştırmalar**

Elçi ve Ark. (2021) tarafından kadın akademisyenlerle yapılan ve liderlerin etkinliği ile duygusal zekâları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada duygusal zekânın akademisyenlerin liderlik etkinlikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Duygusal Zekânın alt boyutları olan başkalarının duygularının farkında olunması, motivasyon ve başkalarının duygularının yönetilmesi boyutları ile liderlerin etkinliği arasında istatistiki olarak pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Fakat, duygusal zekânın alt boyutları olan kendi duygularının farkında olma ve kendi duygularını yönetme boyutları ile lider etkinliği arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Gómez-Leal ve Ark. (2021) tarafından okul liderlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile liderlikleri arasındaki ilişkinin sistematik şekilde incelendiği araştırmada elde edilen bulgular duygusal zekânın etkili liderlik için anahtar bir rol oynadığını göstermiştir.

Alzoubi ve Aziz (2021) tarafından duygusal zekânın stratejik kararların kalitesine yönelik katkı sağlayıp sağlamadığını araştırmak amacıyla yapılan çalışmada duygularına tam hâkim olan ve çevreyi gözlemleyerek rasyonel kararlar verebilen banka yöneticilerinin, astları kendilerini adil bir çalışacak ortamda hissettikleri için alanlarında daha başarılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İyibaş ve Akın (2021) tarafından lise öğrencileri ile yapılan duygusal zekâ düzeyleri ile akademik başarı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan öğrencilerin genel ağırlıklı başarı puanının da yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kartol ve Erçevik (2020) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan ve duygusal zekâ ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada duygusal zekâ ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaşamda anlamın varlığı boyutunun aracı rolüne dayalı olarak inceleme yapılmış, duygusal zekâ ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide yaşamda anlamın varlığının tam aracı bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler ışığında, üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyi arttıça yaşamda anlamın varlığı düzeyleri ve yaşam doyumlarının arttığı ortaya konmuştur.

Karadavut ve etin (2018) tarafından okul müdürleriyle yapılan ve duygusal zekânın liderlik üzerine etkisinin araştırıldığı çalışmada, kadın okul yöneticilerinin öz bilinç ve sosyal bilinç becerileri düzeylerinin erkek okul yöneticilerine kıyasla anlamlı şekilde yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Duygusal zekâ becerilerinden olan başarıma dürtüsü ve duygusal öz bilincin dönüşümcü liderlik üzerinde anlamlı bir

etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Uyumluluk, başkalarını geliştirme ve çatışma yönetiminin etkileşimci liderliğin üzerinde anlamlı etkisi olduğu ortaya konmuştur.

Ünlü ve Ark. (2014) tarafından örgütlerde yaşanan çatışmaların çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada duygusal zekâ ile çatışmaların çözümü için kullanılan stratejiler arasında zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal zekânın ve çatışmaların çözümüne yönelik becerilerin üzerinde yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlerin bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Kar, Saha ve Mondal (2014) tarafından ortaokul öğrencilerinin duygusal zekâsının cinsiyet ve yaşanılan yerle ilişkili olarak ölçümünün yapıldığı ampirik çalışmada yerleşim yerinin duygusal zekâ gelişiminde önemli bir rol oynadığı, cinsiyetin duygusal zekâ düzeyine bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Delice ve Günbeyi (2013) tarafından polis teşkilatı üzerinde yapılan ve polis teşkilatındaki liderlik ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, polis liderlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile gösterdikleri liderlik davranışları arasında pozitif yönde ve kuvvetli bir ilişki saptanmıştır.

Batool (2013) tarafından Pakistan'da gerçekleştirilen “Emotional Intelligence and Effective Leadership” adlı çalışmada liderlerin duygusal zekâsı ile sergiledikleri liderlik stili arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Adine ve Clipa (2012) tarafından öğretmenlerin yaşamdan ne kadar memnun olduğu, işlerindeki doyum düzeyi ve duygusal zekâları ile ilgili yapılan çalışmada öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile yaptıkları işe karşı olumlu tutum göstermeleri, yaşamdan ve yapılan işten memnun olmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Recepöğlu (2012) tarafından okul müdürlerinin öğretmen algılarına göre duygusal zekâ düzeylerinin belirlenip çeşitli değişkenler üzerinde incelendiği çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin öğretmen algılarına göre duygusal zekâ düzeylerinden aldıkları puanlar arasında cinsiyet, yaş, kıdem ve

aynı yönetici ile çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Güllüce ve İşcan (2010) tarafından mesleki tükenmişlik ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada duygusal zekâ ile tükenmişlik arasında ters yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Yani duygusal zekâ düzeyi yüksek yöneticilerin daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığını göstermektedir. Ayrıca kadın yöneticilerin erkek yöneticilere kıyasla duygusal zekâ becerileri daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Godse ve Thingujam (2010) tarafından kişiliğin aracılık rolünü test etmek amacıyla bilgi teknolojisi profesyonelleri arasında algılanan duygusal zekâ ve çatışma çözme stratejilerinin araştırılması için yapılan çalışmada genel duygusal zekâ düzeyi, duyguları anlama ve duyguların yönetimi ile bütünleştirici çatışma çözme stili arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca genel duygusal zekâ düzeyi ve duyguların kontrolü ile çatışma çözme tarzından kaçınma arasında anlamlı ve negatif ilişki tespit edilmiştir.

Erkuş ve Günlü (2008) tarafından duygusal zekânın dönüşümcü liderlik üzerine olan etkisinin araştırılması için yapılan çalışmada, duygusal zekânın alt boyutlarıyla dönüşümcü liderliğin alt boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu bulunmuştur. Duygusal zekânın alt boyutu olan kişiler arası ilişkiler boyutunun dönüşümcü liderlik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Aksaraylı ve Özgen (2008) tarafından duygusal zekânın akademik kariyer gelişimindeki rolünü araştırmak için yapılan çalışmada, diğer bireylerin duygularını anlama açısından cinsiyetin önemli bir değişken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre göre erkek akademisyenlerin bayan meslektaşlarına göre diğer bireylerin duygularını daha iyi anladıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

Stedman ve Andenoro (2007) tarafından lisans liderliği öğrencileri üzerinde duygusal zekâ becerisi ile eleştirel düşünme eğilimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada duygusal zekâ ile ilgili genel beceriler ile eleştirel

düşünmeye meyilli olma arasında anlamlı şekilde orta düzey ve pozitif ilişki bulunmuştur.

Harrod ve Scheer (2005) tarafından demografik özelliklerle ilişkili ergenlerin duygusal zekânının incelenmesi üzerine yapılan araştırmada ebeveynlerin eğitimi ile çocuklarının duygusal zekâsı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çakar ve Arbak (2003) tarafından dönüşümcü liderlik için duygusal zekâyâ ihtiyaç olup olmadığının araştırıldığı çalışmada, değişimde etkili olan ve yeni davranış geliştiren dönüşümcü liderlik davranışı göstermeye meyilli olan kişilerin duygusal zekâ düzeyi yüksek bulunmuştur.

Carmali (2003) tarafından üst düzey yöneticiler ile birlikte duygusal zekâ ile iş tutumu, davranışı ve bunların çıktıları arasındaki ilişkinin araştırılması için yapılan çalışmada duygusal zekânın olumlu iş tutumlarını, özgecil davranışları ve olumlu iş çıktılarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal zekâ düzeyleri yüksek olan bireylerin iş-aile çatışmasının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini iyi şekilde yönettiği fakat duygusal zekâ düzeyinin iş tatmini üzerinde etkisi olmadığı araştırma bulgularında ortaya çıkmıştır.

Atay (2002) tarafından çatışmaları çözümlmek için kullanılan stratejiler ile okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada duygusal zekâ alt boyutları ile çatışmaları çözümlme stratejileri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Cavallo ve Brienza (2001) tarafından Johnson & Johnson firmasında duygusal yetkinlik ve liderlik mükemmelliği üzerine yapılan ve duygusal zekâ ile liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada, üstün performans gösteren liderler ile duygusal yetkinlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuş ve duygusal zekâ olarak adlandırılan sosyal, duygusal ve ilişkisel yetkinlik setinin liderlik performansında ayırt edici bir faktör olduğu görüşünü desteklemiştir.

## 2.4. Mutluluk ile İlgili Kavramlar

### 2.4.1. Mutluluğun tanımı

Yunanca'da "eudaimonia" kelimesi ile ifade edilen mutluluk Aristo'ya göre insanlar tarafından aranan bir gerçekliktir. İnsan mükemmel olan etkinlikleri sürdürmek durumundadır. Aristoteles en büyük mutluluğun insanlığa iyilik yapmak olduğunu belirtmiştir (Aristoteles, 2019).

Hemen hemen her insanın elde edip yaşamı boyunca sürdürmeye çalıştığı, her an yaşamak istediği duyguların başında mutluluk duygusu gelir (Gilman, Huebner, & Laughlin, 2000).

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde mutluluk "bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, mut, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2022).

Mutluluk, olumlu hislerimizin ve duygularımızın olumsuz his ve duygularımızdan çok olması ve genel olarak yaşamdan tatmin olma ve doyuma ulaşabilmedir (Diener, 1984).

Mutluluk bireyin bir bütün olarak hayatı ne derece olumlu sürdürdüğü, hayatı ne kadar sevdiği ile ilgili genel yaşam kalitesi hakkında sonuca varması yani kendi hayatı ile ilgili tutumudur (Veenhoven, 1984).

Bentham, mutluluğu zevklerin ve acıların toplamı olarak tanımlar. Aynı şekilde mutluluk şu anda bir bütün olarak yaşamın genel memnuniyeti olarak algılanmaktadır. Yani mutluluk yaşadıklarımızın bir sonucudur (Veenhoven, 2000).

İnsan kendisinin mutlu olduğunu kendi iç sesinden duyabiliyorsa kısa süreliğine mutludur (Proto, 1999).

Sharma mutluluğu sağlıklı olmak, olumlu ilişkiler kurmak, hayattan zevk almak ve başkalarının hayatında olumlu anlamda bir fark yaratabilmek olduğunu belirtmiştir (Sharma, 2007).

Mutluluk insanların yaşadığı farklı iki olay arasında geçen geçici teneffüs yapma halinden ibarettir (Benazus, 2004).

Psikoloji alanında yeni bir bakış açısı ve yeni bir akım olan pozitif psikolojinin kurucusu olan Martin Seligman otantik mutluluk kavramını kullanmıştır. Bu tanıma göre, mutluluk anlık ve geçici değildir daha sürdürülebilirdir. Seligman otantik mutluluğun hoş bir hayat, iyi hayat ve anlamlı hayat olarak üç kökeni olduğunu belirtmiştir. Üç kökenin açıklaması aşağıda yapılmıştır (Seligman, 2002).

1) Güzel bir hayat: Bireylerin eğleneceği bir hayat yaşamak için hobiler, ilgi duydukları şeyler, ilişkiler üzerine olan arayışıdır.

2) İyi hayat: Bireylerin öncelikli faaliyetlerinde hissettikleri etkiyi araştırmasıdır.

3) Anlamlı hayat: Bireylerin kendinden daha büyük ve daha kalıcı bir şeyin parçası olmaktan ve ona katkıda bulunmaktan haz almasıdır.

Mutluluk kavramı uzun yıllar boyunca insanoğlunun haz aldığı hisler olarak görülmüş. Bu hisler daha çok anlık duygulardan ibarettir. Martin Seligman'ın otantik mutluluk kavramı ise anlık hazlardan duyduğumuz memnuniyet değil daha çok sürdürülebilir bir histir. Bu anlamda Seligman'ın mutluluk tanımı diğer tanımlardan farklılık göstermektedir.

#### **2.4.2. Örgütsel mutluluk**

Örgütsel mutluluk, bireylerin içinde hissettiği şeylerin olmasına karşın bireylerin tek başına kendileri ile ilgili hissettikleri duygudan ziyade bir bütün olarak bireylerin oluşturduğu örgütün mutluluğudur (Bulut, 2015).

Örgütsel mutluluk daha çok zihinle alakalıdır. Performansımızı en üst düzeye çıkarmak ve potansiyelimizi kullanabilmek için harekete geçmemizi sağlayan düşünce biçimidir (Pryce-Jones, 2010).

Örgütsel mutluluk iş görülen örgüt içerisinde örgüte ve yapılan işe karşı hissedilen olumlu duyguların olumsuz duygulardan çok olmasıdır (Brief & Weiss, 2002).

Örgütsel mutluluğun “geçici”, “kişisel” ve “birim” seviyeleri olmak üzere 3 seviyesi bulunmaktadır. Geçici seviye örgütsel mutluluk daha çok neşe, zevk,

mutluluk ve memnuniyet gibi anlık duyguları tarif etmektedir. Kişisel seviyedeki örgütsel mutluluk iş yerindeki ruh hali, iş tatmini ve duygusal bağlılık gibi hisleri tarif etmektedir. Birim seviyede örgütsel mutluluk ise bir bütün olarak örgütün birim düzeyindeki ekiplerinin, çalışma birimlerinin veya kuruluşlarının takım olarak iş tatminidir (Fisher, 2010).

İşyerinde mutluluk olumlu tecrübelerle sahip olmaktır. İş yaşamındaki pozitif etkiler olumsuz etkilerin önüne geçerek çalışanların kişisel tatminini sağlamasına yardımcı olur ve bireysel potansiyellerini geliştirmelerini sağlar (Paschoal & Tamayo, 2008).

### **2.4.3. Okul mutluluğu**

Öğrencilerin beklentileri öznedir ve bu beklentiler çevreleri tarafından şekillendirilir. Öğrenciler için okul mutluluğu olumlu bir durumu ifade etmekle birlikte belirli çevresel faktörlerin uyumu ve öğrencilerin kişisel beklenti ve ihtiyaçların karşılanmasıdır (Engels ve Ark., 2004).

Okul mutluluğu etkili öğrenme ortamının oluşturulması ve öğrencilerin yeteneklerini teşvik edilebilmesi açısından önemli bir etkiye sahiptir. Okul mutluluğunu oluşturan etmenler sadece fiziksel imkanlar değil ayrıca sosyal-duyuşsal durum da okul mutluluğuna etki etmektedir (Talebzadeh & Samkan, 2011).

Öğretmenlerin okul mutluluğunu arttırabilmek için olumlu faktörleri belirlemek ve faktörler üzerinden eyleme geçmek gerekir. Öğretmenlerin okuldaki mutluluğu sadece kişilikleri ile ilgili değil aynı zamanda çalışma ortamı ile de alakalıdır (Aelterman, Engels, Petegem, & Verhaeghe, 2007).

Okul mutluluğu okulların öğrencilere, öğretmenlere ve diğer paydaşlara sunduğu fiziksel imkanların yanında okul ortamında varolan sosyal ve duygusal ilişkilerle de alakalıdır. Bu yüzden sadece fiziksel imkanların olabildiğince tatmin edici ve beklentileri karşılıyor olması tek başına okul mutluluğu için yeterli olmamaktadır.

#### 2.4.4. Mutluluk ve örgütsel mutluluk ile ilgili araştırmalar

Özgenel ve Canuylası (2021) öğretmenler tarafından çalıştıkları okul müdürleri üzerinde algıladıkları paternalist liderlik davranışlarının öğretmenlerin okuldaki mutluluğuna olan etkisini ortaya çıkarmak amacıyla yaptıkları araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin okuldaki mutluluk düzeyleri cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı fark göstermemektedir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algı düzeyleri en yüksek lise öğretmenlerinin ise en düşük olduğu tespit edilmiştir. Kıdemi az olan öğretmenlerin okuldaki mutluluk düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışı göstermesi ile öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Maruf ve Altıntaş (2021) örgütsel demokrasinin örgütte yer alan çalışanların mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin analiz edilmesini amaçlayan çalışmalarında elde ettikleri bulgular örgütsel demokrasinin bireylerin örgüt içindeki mutlulukları üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca çalışmadan elde edilen başka önemli bir bulgu ise örgüt içindeki şeffaflığın artması çalışanların örgüte karşı olan olumsuz duygularını arttırmasıdır.

Çetin ve Polat (2021) yaptıkları araştırmada ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve elde ettikleri bulgular öğretmenlerin örgütte adalet olduğunu hissetmelerinin örgütsel mutluluğuna anlamlı şekilde etkisi olduğunu göstermiştir.

Özocak ve Yılmaz (2020) öğretmenlerin psikolojik güçlendirmelerinin örgütsel mutluluklarını yordama düzeyini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmadan elde ettikleri bulgular sonucunda öğretmenlerin psikolojik olarak güçlendirilmeleri ile örgüt içindeki mutluluk algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Örgütsel mutluluk düzeyine öğretmenlerin psikolojik güçlendirmeye ilişkin algılarının etkisi olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mezun oldukları eğitim seviyesi değişkenine göre örgütsel mutluluklarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Bulut ve Demirhan (2020) eğitim kurumlarında yaptıkları çalışmada yöneticilerin yönetim tarzının öğretmenlerin mutluluğu üzerine etkisini incelemeye çalıştıkları araştırmadan elde ettikleri bulgular ışığında eğitim düzeyinin artmasının olumsuz duygu hissetmenin azalmasına katkı sunabileceğini tespit etmişlerdir. Araştırma sonucunda yönetim stili ile öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki mutluluğu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özgenel ve Bozkurt (2020) öğretmenlerin okuldaki mutluluğu üzerinde öğretmenlerin politik yeteneklerinin etkisini araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada elde edilen bulgulara göre, okul mutluluğu üzerinde görev yapılan okul kademesi ve öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu; cinsiyet ve kıdem değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin politik becerileri ve okuldaki mutlulukları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Çetin ve Polat (2019) ortaokul öğretmenleri ile yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları üzerine elde ettikleri verilerin analizi üzerine yaptıkları araştırmadaki bulgular öğretmenlerin örgütteki mutluluk düzeylerinin yüksek olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinden aldıkları puanlar arasında cinsiyet ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı fark göstermediği okul türü ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı fark gösterdiği bulunmuştur.

Keser (2018) bireylerin işyerlerindeki mutluluklarını ölçtüğü çalışmada elde edilen bulgular katılımcıların çoğunluğunun (%67) işte mutlu olduğunu göstermiştir. Mutsuz olduklarını dile getiren katılımcılar düşük ücret, çok fazla iş yükü ve kariyer olarak ilerleme fırsatının olmaması durumlarını mutsuzluk sebebi olarak dile getirmişlerdir.

Moçoşoğlu ve Kaya (2018) Şanlıurfa ilinde okul müdürlerinin ve öğretmenlerin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada elde edilen bulgulara göre örgütsel sessizlik arttıkça örgütsel mutluluğun azaldığını bulmuşlardır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve görev türü değişkenlerine

göre anlamlı fark göstermezken; okul türü değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği bulunmuştur.

Demir ve Murat (2017) öğretmen adaylarının mutluluk ve iyimserlik gibi yaşama dair hislerinin düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmadan elde ettikleri bulgulara göre; öğretmen adaylarının mutluluk düzeyleri üzerinde ebeveynlerinin onlara karşı olan tutumları değişkeni ile istedikleri bölümde okuyup/okumama değişkeni açısından anlamlı fark olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Kırık ve Sönmez (2017) yaptıkları çalışmada iletişim kavramı ile mutluluk kavramı arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlar ve bu kavramların etkileşim içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir.

Çirkin ve Göksel (2016) bireylerin mutlulukları ile gelirleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları çalışmadan elde ettikleri bulgular mutluluğun ve yaşam doyumunun bireylerin kazandıkları paradan aynı şekilde etkilenmediğini göstermiştir. Kişilerin kazandıkları paranın artması ile kişilerin mutlu olma ihtimali arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ancak kişinin yaşam doyumu seviyesi ile arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani kazanılan para arttıkça mutlu olma ihtimali artmazken, yaşam doyumu seviyesi artmaktadır.

Gülcan ve Bal (2014) bireylerin iyimserliğinin onların mutluluğuna ve yaşam doyumuna olan etkisini belirlemeyi hedefledikleri çalışmadan elde ettikleri bulgular ışığında iyimser olmanın, mutluluğu artırdığını ve yaşam doyumuna ulaşmaya yardımcı olduğunu bulmuşlardır.

Kangal (2013) bireylerin kendi açısından iyi olmalarına katkı sağlayan unsurları araştırmak, kişiyi iyi hissettirecek etkiler üzerinde çalışmak ve Türk insanının mutluluğu üzerine çıkarımlarda bulunmak için yaptığı çalışmadan elde ettiği bulgular kadınların mutluluk oranının erkeklerden daha fazla olduğunu göstermiştir. Mutluluk yaş grubuna göre farklılık göstermektedir. Maddi kazancın kişilerin kendilerini iyi hissetmeleri üzerinde etkisi kişiden kişiye değişmektedir. Kişiler statü olarak kendinden daha üst kademedeki bulunanlarla kendini kıyasladığında mutsuzluk hissederken daha alt kademedeki olanlarla kıyasladıklarında daha mutlu

hissetmektedirler. Medeni durum ilgili bulgular ise genel olarak evli bireylerin evli olmayanlara göre daha mutlu olduğunu göstermektedir.

Doğan, Sapmaz ve Çötök (2013) bireylerin kendilerini yargılaması yani öz-eleştiri yapabilmeleri ile mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yaptıkları çalışmada elde edilen bulgular ışığında içsel öz-eleştiri ve karşılaştırmaya dayalı öz-eleştiri düzeyi arttıkça kişilerin mutluluğunun azaldığını tespit etmişlerdir. Ayrıca öz-eleştiri alt boyutlarının mutluluğu negatif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yani öz-eleştiri azaldıkça mutluluğun arttığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Sapmaz ve Doğan (2012) bireylerin iyimserliğinin bireylerin mutluluğu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada elde ettikleri bilgiler ışığında bireylerin kendini iyi hissetmesi ve iyi olması ile onların mutlulukları ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Örgütsel mutluluk düzeyleri yüksek olan çalışanların işyerinde daha fazla performans gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Pryce-Jones, 2010). Bu çalışanların bazı özellikleri şöyledir:

- 1) Daha fazla enerjiktirler.
- 2) Organizasyonda daha fazla kalmaya meyillidirler.
- 3) Daha fazla üretkenlerdir.

#### **2.4.5. Duygusal zekâ ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki**

Sosyal hayata önemli ölçüde yön veren ve davranışlarımızı şekillendiren duygusal zekâ bireylerin diğer kişiler ile olumlu ilişkiler kurmasına yardımcı olur.

Duygusal zekâsı yüksek kişilerin problemleri çözmede zorlanmadıkları, başkalarının duygularını rahatlıkla anlayabildikleri, başkaları ile rahat iletişim kurabildikleri ve başkalarını daha iyi anlayabildikleri araştırma bulgularına göre ortaya konulabilir (Karaçor & Çatır, 2017; Erçetin, 1998). Bireylerin çalıştığı ortamda etkili iletişim kurabilmeleri, diğerlerini anlayabilmeleri ve takım olarak çalışabilmeleri yaptıkları işlerde yüksek performans göstermelerini sağlamaktadır (Çetinkaya &

Alparslan, 2011). Eröz (2011) yaptığı çalışmada duygusal zekâ düzeyinin artması ile iletişim becerilerinin arttığını göstermiştir. Bu yüzden duygusal zekâsı yüksek yöneticilerin karşılaştıkları bireyler arası problemlerde etkili iletişim kurarak problemleri daha rahat çözmesi işyerindeki bireylerin işyeri mutluluk düzeyini artırmasına katkı sağlar.

Okul müdürlerinin iş tatmini, işe adanmışlık ve iş yeri mutluluğu arttıkça duygusal zekâ düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Karayaman, Yönetimde Duygusal Zekâ ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Okul Yöneticileri Örneği, 2021). Duygusal zekâ seviyesi arttıkça mutluluğun da arttığını gösteren bir çok çalışma bulunmaktadır (Zorba, Pala, & Göksel, 2016; Sasanpour, Khodabakhshi, & Nooryan, 2012; Bustamante, Barco & Barona, 2015). Kendisi mutlu olan ve kendisini işe adayan bir okul müdürü etrafını da olumlu yönde etkiler ve çalıştıkları kişilerin işyerinde mutlu olmalarına katkı sağlayarak işyeri iklimine olumlu anlamda katkı sunarlar.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren-örneklemi, verilerin toplanması ve toplanan verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerle ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile bu okul müdürlerinin birlikte çalıştıkları öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasındaki ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada bu amaca uygun görülen nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiyel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması, düzeylerinin belirlenmesi için yapılan ve herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği sonuç olarak da ilişkilerle bağlantılı daha üst düzey araştırmaların yapılması için araştırmacılara bilgiler sunan araştırma yöntemidir (Büyüköztürk ve Ark. 2019).

Araştırmada veri toplamak amacıyla; okul müdürlerinin algılarını belirlemek için duygusal zekâ ölçeği, öğretmenlerin algılarını belirlemek için mutluluk ölçeği kullanılmıştır.

Katılımcılarla hem yüz yüze görüşülerek hem de Google form üzerinden veriler toplanmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Mardin ili Kızıltepe İlçesinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 216 okul müdürü ve 2653 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiş 372 öğretmen ile bu öğretmenlerin birlikte çalıştığı 97 okul müdüründen oluşturulmuştur. Bu yöntemde evrendeki öğelerin seçilme şansı eşittir çünkü seçilen her birim tekrar seçim havuzuna dahil edilir ve her seçimde her örneklem adayının seçilme şansı eşittir (Kerlinger & Lee, 1999; Büyüköztürk ve Ark. 2019).

### 3.2.1. Araştırmaya katılan okul müdürleri ile öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler

Araştırma örneğine katılan 97 okul müdürüne ait demografik özellikleri içeren bilgiler Tablo 1.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.1: Araştırmaya Katılan Okul Müdürlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Kadın	14	14,4
Erkek	83	85,6
<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
20-30	11	11,3
31-40	48	49,5
41-50	30	30,9
51 ve üzeri	8	8,2
<b>Yöneticilik Deneyimi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0-5 Yıl	28	28,9
6-10 Yıl	31	32,0
11-15 Yıl	26	26,8
16-20 Yıl	8	8,2
21 Yıl ve üzeri	4	4,1
<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Lisans	92	94,8
Yüksek lisans	5	5,2
<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0-5 Yıl	10	10,3
6-10 Yıl	21	21,6

11-15 Yıl	26	26,8
16-20 Yıl	32	33
21 Yıl ve üzeri	8	8,2
<b>Okul Kademesi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
İlkokul	41	42,3
Ortaokul	42	43,3
Ortaöğretim	14	14,4

Tablo 1.1'e bakıldığında, araştırmaya katılan okul müdürlerinden 14'ü (%14,4) kadın, 83'ü (%85,6) erkektir. Müdürlerin 11'i (%11,3) 20-30 yaş arasında, 48'i (%49,5) 31-40 yaş arasında, 30'u (%30,9) 41-50 yaş arasında ve 8'i (%8,2) 51 ve üzeri yaşındadır. Araştırmaya katılan müdürlerin 28'inin (%28,9) 0-5 yıl, 31'inin (%32,0) 6-10 yıl, 26'sının (%26,8) 11-15 yıl, 8'inin (%8,2) 16-20 yıl ve 4'ünün (4,1) 21 yıl ve üzeri yöneticilik deneyimi bulunmaktadır. Okul müdürlerinin 92'si (%94,8) lisans mezunu, 5'i (%5,2) yüksek lisans mezunudur. Müdürlerin 10'u (%10,3) 0-5 yıl, 21'i (%21,6) 6-10 yıl, 26'sı (%26,8) 11-15 yıl, 32'si (%33,0) 16-20 yıl ve 8'i (%8,2) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptirler. Müdürlerin görev yaptıkları okul kademesini göre 41'i (%42,3) ilkokul, 42'si (%43,3) ortaokul ve 14'ü (%14,4) ortaöğretim kademesinde görev yapmaktadır.

Araştırma örneklemine katılan 372 öğretmene ait demografik özellikleri içeren bilgiler Tablo 1.2'de gösterilmiştir.

**Tablo 1.2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Kadın	179	48,1
Erkek	193	51,9
<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
20-30	132	35,5

31-40	115	30,9
41-50	92	24,7
51 ve üzeri	33	8,9
<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0-5 Yıl	71	19,1
6-10 Yıl	106	28,5
11-15 Yıl	72	19,4
16-20 Yıl	85	22,8
21 Yıl ve üzeri	38	10,2
<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Lisans	355	95,4
Yüksek lisans	17	4,6
<b>Okul Kademesi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
İlkokul	149	40,1
Ortaokul	159	42,7
Ortaöğretim	64	17,2

Tablo 1.2'ye bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin 179'u (%48,1) kadın, 193'ü (%51,9) erkektir. Öğretmenlerin 132'si (%35,5) 20-30, 115'i (%30,9) 31-40, 92'si (%24,7) 41-50 yaş arasında ve 33'ü (%8,9) 51 ve üzeri yaşta olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 71'i (%19,1) 0-5, 106'sı (%28,5) 6-10, 72'si (%19,4) 11-15, 85'i (%22,8) 16-20 yıl ve 38'i (%10,2) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptirler. Öğretmenlerin 355'i (%95,4) lisans mezunu, 17'si (%4,6) yüksek lisans mezunudur. Görev yapılan okul kademesini göre, öğretmenlerin 149'u (%40,1) ilkokul, 159'u (%42,7) ortaokul ve 64'ü (%17,2) ortaöğretim kademesinde görev yapmaktadır.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada okul müdürlerinin duygusal zekâya ilişkin algılarını kendi algılarına göre belirlemek için “Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği” ve öğretmenlerin örgütsel mutluluğa ilişkin algılarını kendi algılarına göre belirlemek için ise “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” kullanılmıştır.

Schutte duygusal zekâ ölçeği iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda 6 sorudan oluşan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin veri formu, ikinci kısımda ise 41 ifadeden oluşan Schutte duygusal zekâ ölçeği yer almaktadır.

Örgütsel mutluluk ölçeği iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda 5 sorudan oluşan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin veri formu, ikinci kısımda ise 29 ifadeden oluşan örgütsel mutluluk ölçeği bulunmaktadır.

#### **3.3.1. Schutte duygusal zekâ ölçeği için demografik özellikler veri formu**

Schutte duygusal zekâ ölçeğinin bu bölümünde katılımcı müdürlere ilişkin altı bağımsız değişkene yer verilmiştir. Söz konusu değişkenler cinsiyet, yaş, yöneticilik deneyimi, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan okul kademesi değişkenleridir.

#### **3.3.2. Schutte duygusal zekâ ölçeği**

Schutte duygusal zekâ ölçeği, Schutte ve Ark. tarafından (1998) tek boyutlu geliştirilen Duygusal Zekâ Düzeyini belirlemeye yönelik bir ölçektir.

Schutte ve Ark. (1998) ölçeğin 32 katılımcı için iç tutarlılığın çapraz kontrolünün güvenilirlik alfa katsayısının 0.87 olduğunu ve iç tutarlılık analizi için güvenilirlik alfa katsayısının 0.90 olduğunu belirtmişlerdir. Tatar ve Ark. (2017) Türkçeye çevirerek elde ettikleri formla yaptıkları çalışmada ortaya koydukları değerlerin, formun geliştirme çalışmasında ortaya çıkan değerlere oldukça yakın olduğunu belirtmişlerdir. Austin ve Ark. (2003) yapmış olduğu çalışmada ölçeğin güvenilirlik alfa katsayısının yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğunu bulmuşlardır.

Tatar ve Ark. (2017) yaptıkları araştırmada doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin kabul edilebilir düzeyde tek boyutlu faktör yapısı gösterdiğini görmüşlerdir. Austin ve Ark. (2003) tarafından ölçekteki ifadeler 41 ifadeye

çıkartılmış ve üç boyut altında yapılandırılan ölçek üzerinde yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda toplam üç faktör elde etmişlerdir.

Aslan (2008) yapmış olduğu çalışmada kullandığı aynı ölçeğin faktör analizi sonucunda toplam üç faktör elde etmiştir. Aslan (2008) faktör yüklerinin 0.53 ile 0.86 arasında değiştiğini, üç faktörle açıklanan varyansın %64 olduğunu ve her bir faktöre ilişkin güvenilirlik değerlerinin de sırasıyla 0.64, 0.62 ve 0.82 olduğunu belirtmiştir.

Bu araştırmada Schutte ve Ark. (1998) tarafından geliştirilen Austin, Saklofske, Huang ve McKenney (2004) tarafından 41 madde olarak yeniden düzenlenen ve Tatar ve Ark. (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek formu kullanılmıştır.

Bu araştırmada da ölçeğin üç faktörlü yapısının geçerlilik ve güvenilirliği araştırılmıştır. Ölçek, 5'li likert yöntemiyle (1=Kesinlikle katılmıyorum ile 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçek 1,00- 1,80 "Çok Düşük"; 1,81- 2,60 "Düşük"; 2,61-3,40 "Orta"; 3,41-4,20 "Yüksek"; 4,21-5,00 "Çok Yüksek" şeklinde değerlendirilmektedir.

### **3.3.3. Schutte duygusal zekâ ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması**

Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin geçerliğini incelemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. SPSS programında veri kümesinin boyutunu azaltıp yorum yapabilmeyi artırdığımız ve veri kaybını en aza indirdiğimiz yöntem olan temel bileşenler (principal components) yöntemi kullanılarak analiz yapılmıştır. Ayrıca döndürme yöntemi olarak doğrudan eğik döndürme (direct oblimin) yöntemi kullanılmıştır. Temel bileşenler yönteminin uygulamada en sık ve kolay kullanılan yöntem olması, doğrudan eğik döndürme yönteminin ise faktörler arasında ilişki olduğu düşünülüyorsa kullanılmasıdır (Büyüköztürk, 2011).

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği değeri 0.9 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün açımlayıcı faktör analizi için yeterli olduğu gösterilmiştir. Bu değer (Field, 2009, s. 659) tarafından 0.50'nin üzerinde olduğunda yeterli görülmektedir. Ayrıca Barlett Testi sonucunda  $\chi^2(528) = 2490,966$ ;  $p < 0.05$  olarak bulunmuş ve bu bulgu maddeler arasındaki korelasyonların açımlayıcı faktör analizi için yeterince büyük olduğunu göstermiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 41 maddeden oluşan Duygusal Zekâ Ölçeğinin üç alt boyutlu (faktörlü) bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Tablo 1.3’de maddelerin faktörlere göre dağılımı ve faktör yükleri verilmiştir.

**Tablo 1.3: Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği Faktör Analizi Bulguları**

	Bileşenler		
	1	2	3
İyimserlik11	0,717		
İyimserlik4	0,742		
İyimserlik17	0,528		
İyimserlik13	0,762		
İyimserlik10	0,806		
İyimserlik12	0,699		
İyimserlik16	0,747		
İyimserlik3	0,778		
İyimserlik5	0,777		
İyimserlik14	0,476		
İyimserlik15	0,789		
İyimserlik1	0,650		
İyimserlik9	0,751		
İyimserlik8	0,608		
İyimserlik2	0,461		
İyimserlik7	0,681		
İyimserlik6	0,427		
İyimserlik18	0,727		
Kullanma2		0,850	
Kullanma5		0,619	
Kullanma10		0,645	
Kullanma7		0,778	
Kullanma8		0,523	
Kullanma9		0,580	
Kullanma3		0,628	
Kullanma4		0,425	
Kullanma6		0,490	
Kullanma1		0,483	
Degerlendirme4			0,697
Degerlendirme1			0,533
Degerlendirme5			0,688
Degerlendirme2			0,441
Degerlendirme3			0,472

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Tablo 1.3 incelendiğinde duygusal zekânın iyimserlik boyutuna ait ifadeler “İyimserlik”, duyguları kullanımına ait ifadeler “Kullanma” ve duyguların değerlendirilmesine ait ifadeler “Degerlendirme” kelimeleri ile başlamaktadır. Tablo incelendiğinde her bir bileşeni ölçmek için kullanılan ifadelerin en yüksek değerlerinin aynı sütun altında toplandığından aynı sütundaki ifadelerin aynı özelliği ölçtüğünü

söyleyebiliriz. Faktör yükleri en düşük 0,483 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla 0,40 ve üzeri faktör yükleri ideal olarak kabul edildiği için (Field, 2009) maddelerin faktörlere önemli katkı yaptıkları değerlendirilmiştir.

**Tablo 1.4: Duygusal Zekâ Ölçeğinin Alt Boyutları**

1. İyimserlik	2-3-5-7-11-12-15-18-19-21-27-29-30-32-33-35-37-38
2. Duyguları Kullanma	1-6-9-14-16-22-24-26-39-40
3. Duyguları Değerlendirme	10-20-25-31-36

Tablo 1.4'e göre duygusal zekâyı ölçmek için kullanılan bu ölçeğin 18 maddesinin (2-3-5-7-11-12-15-18-19-21-27-29-30-32-33-35-37-38) iyimserlik alt boyutuyla ilgili olduğu, 10 maddesinin (1-6-9-14-16-22-24-26-39-40) duyguların kullanımı alt boyutuyla ilgili olduğu ve 5 maddesinin (10-20-25-31-36) duyguların değerlendirilmesi alt boyutuyla ilgili olduğu yapılan faktör analizinde tespit edilmiştir.

Birinci faktör olarak bulunan "İyimserlik" alt boyutundaki ifadelerin faktör yükleri 0.427 ile 0.806 arasındadır. Bu faktör toplam varyansın %28,96'sını açıklamaktadır ve 18 ifadeden oluşmaktadır.

İkinci faktör olarak bulunan "Duyguları Kullanma" alt boyutundaki ifadelerin faktör yükleri 0.425 ile 0.850 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %12,66'sını açıklamaktadır ve 10 ifadeden oluşmaktadır.

Üçüncü faktör olarak bulunan "Duyguları Değerlendirme" alt boyutundaki ifadelerin faktör yükleri 0.441 ile 0.697 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %6,71'ini açıklamaktadır ve 5 ifadeden oluşmaktadır.

Bu üç faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans %48,329'dur. Bu üç faktöre katkı sağlamadığı görülen maddeler (4. 8. 13. 17. 23. 28. 34. ve 41. maddeleri) analize dahil edilmemiştir.

Ayrıca, Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin güvenilirliği  $\alpha=0.896$  olarak bulunmuştur. Ölçeğin iyimserlik alt boyutunun güvenilirliği  $\alpha=0.932$ ; duyguları kullanma alt boyutunun güvenilirliği  $\alpha=0.826$ ; duyguları değerlendirme alt boyutunun güvenilirliği ise  $\alpha=0.755$  olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle, ölçeğin alt boyutları da

dahil olmak üzere güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir. Bir ölçme aracının Cronbach Alpha değerinin 0.70 ve üstü olması güvenilirliği için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2011).

### **3.3.4. Örgütsel mutluluk ölçeği için demografik özellikler veri formu**

Örgütsel mutluluk ölçeğinin bu bölümünde katılımcı öğretmenlere ilişkin beş bağımsız değişkene yer verilmiştir. Söz konusu değişkenler cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve görev yapılan okul kademesi değişkenleridir.

### **3.3.5. Örgütsel mutluluk ölçeği**

Örgütsel Mutluluk Ölçeği Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen çalışanların işyerindeki mutluluk düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bir ölçektir.

Demo ve Paschoal (2013) tarafından üç faktörlü yapı olarak öngörülen ölçekte 29 madde yer almaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde elde edilen verilerle ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda toplam varyansın %63'ünü açıklayan üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizine göre olumlu duygular boyutunda faktör yükleri 0.60 ve 0.91 arasında değişen dokuz, olumsuz duygular boyutunda faktör yükleri 0.61 ve 0.85 arasında değişen 12 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutunda faktör yükleri 0.51 ve 0.88 arasında değişen 8 madde yer almaktadır.

Arslan ve Polat (2017) tarafından ölçek Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik analizinin yapıldığı çalışmada ölçeğin yapı geçerliğinin yeterli düzeyde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca ifadelerin faktör yüklerinin de 0.53 ve 0.96 arasında değişik gösterdiği belirtilmiştir. Arslan ve Polat (2017) ölçeğin iç tutarlığını Cronbach's Alpha katsayısı ( $\alpha$ ) kullanarak sınımlamışlardır. Analiz sonucuna göre; ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısını 0.96, olumlu duygular boyutu için 0.94, olumsuz duygular boyutu için 0.95 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu için 0.92 olarak bulmuşlardır.

Bu araştırmada da ölçeğin üç faktörlü yapısının geçerlilik ve güvenilirliği araştırılmıştır. Ölçek, 5'li likert yöntemiyle (1=Hiç, 2=Biraz, 3=Oldukça, 4=Sıklıkla ve 5=Tamamen) olarak derecelendirilmiştir. Ölçek 1,00- 1,80 "Çok Düşük"; 1,81-2,60

“Düşük”; 2,61-3,40 “Orta”; 3,41-4,20 “Yüksek”; 4,21-5,00 “Çok Yüksek” şeklinde değerlendirilmektedir.

Ölçeğin olumsuz alt boyutunda yer alan ifadelerin hepsi olumsuz ifade olduğu için ters kodlanmıştır.

### **3.3.6 Örgütsel mutluluk ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması**

Örgütsel mutluluk ölçeğinin geçerliğini incelemek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. SPSS programında veri kümesinin boyutunu azaltıp yorum yapabilmeyi artırdığımız ve veri kaybını en aza indirdiğimiz yöntem olan temel bileşenler (principal components) yöntemi kullanılarak analiz yapılmıştır. Ayrıca döndürme yöntemi olarak doğrudan eğik döndürme (direct oblimin) yöntemi kullanılmıştır. Temel bileşenler yönteminin uygulamada en sık ve kolay kullanılan yöntem olması, doğrudan eğik döndürme yönteminin ise faktörler arasında ilişki olduğu düşünülüyorsa kullanılmasıdır (Büyüköztürk, 2011).

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği değeri 0.884 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün açımlayıcı faktör analizi için yeterli olduğu gösterilmiştir. Bu değer (Field, 2009, s. 659) tarafından 0.50'nin üzerinde olduğunda yeterli görülmektedir. Ayrıca Barlett Testi sonucunda  $\chi^2(406) = 11155,430$ ;  $p < 0.05$  olarak bulunmuş ve bu bulgu maddeler arasındaki korelasyonların açımlayıcı faktör analizi için yeterince büyük olduğunu göstermiştir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 29 maddeden oluşan örgütsel mutluluk ölçeğinin üç alt boyuta (faktörlü) sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 1.5'de maddelerin faktörlere göre dağılımı ve faktör yükleri verilmiştir.

**Tablo 1.5: Örgütsel Mutluluk Ölçeği Faktör Analizi Bulguları**

	Bileşenler		
	1	2	3
Olumlu1	.732		
Olumsuz1		-.666	
Olumsuz2		-.892	
Olumlu2	.870		
Olumsuz3		-.769	
Olumlu3	.719		
Olumsuz4		-.606	
Olumlu4	.636		
Olumsuz5		-.659	
Olumlu5	.652		
Olumsuz6		-.443	
Olumlu6	.781		
Olumsuz7		-.621	
Olumlu7	.788		
Olumsuz8		-.690	
Olumsuz9		-.736	
Olumlu8	.713		
Olumsuz10		-.761	
Olumlu9	.769		
Olumsuz11		-.868	
Olumsuz12		-.768	
Potansiyel1			.663
Potansiyel2			.559
Potansiyel3			.488
Potansiyel4			.746
Potansiyel5			.683
Potansiyel6			.872
Potansiyel7			.761
Potansiyel8			.667

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 14 iterations.

Tablo 1.5 incelendiğinde örgütsel mutluluğun olumlu duygular boyutuna ait ifadeler “Olumlu”, olumsuz duygular boyutuna ait ifadeler “Olumsuz” ve potansiyeli gerçekleştirme boyutuna ait ifadeler “Potansiyel” kelimeleri ile başlamaktadır. Tablo incelendiğinde her bir bileşeni ölçmek için kullanılan ifadelerin en yüksek değerlerinin

aynı sütun altında toplandığından aynı sütundaki ifadelerin aynı özelliği ölçtüğünü söyleyebiliriz. Faktör yükleri en düşük mutlak değeri 0.443 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla 0.40 ve üzeri faktör yükleri ideal olarak kabul edildiği için (Field, 2009) maddelerin faktörlere önemli katkı yaptıkları değerlendirilmiştir.

**Tablo 1.6: Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Alt Boyutları**

1. Olumlu Duygu	1-4-6-8-10-12-14-17-19
2. Olumsuz Duygu	2-3-5-7-9-11-13-15-16-18-20-21
3. Potansiyeli Gerçekleştirme	22-23-24-25-26-27-28-29

Tablo 1.6'ya göre örgütsel mutluluğu ölçmek için kullanılan bu ölçeğin 9 ifadenin (1-4-6-8-10-12-14-17-19) olumlu duygu alt boyutuyla ilgili olduğu, 12 ifadenin (2-3-5-7-9-11-13-15-16-18-20-21) olumsuz duygu alt boyutuyla ilgili olduğu ve 8 ifadenin (22-23-24-25-26-27-28-29) potansiyeli gerçekleştirme alt boyutuyla ilgili olduğu yapılan faktör analizinde tespit edilmiştir.

Birinci faktör olarak bulunan “Olumlu Duygu” alt boyutundaki ifadelerin faktör yükleri 0.636 ile 0.870 değerleri arasındadır. Bu faktör toplam varyansın %35,498’ini açıklamaktadır ve faktörde 9 ifadeden oluşmaktadır.

İkinci faktör olarak tespit edilen “Olumsuz Duygu” alt boyutundaki ifadelerin faktör yüklerinin mutlak değeri 0.443 ile 0.892 arasında değişmektedir. Bu faktör toplam varyansın %14,580’ini açıklamaktadır ve 12 ifadeden oluşmaktadır. Bu 12 ifade ters kodlanmıştır ve analiz edilirken bu göz önünde bulundurulmuştur.

Üçüncü faktör olarak bulunan “Potansiyeli Kullanma” alt boyutundaki ifadelerin faktör yükleri 0.488 ile 0.872 değerleri arasındadır. Bu faktör toplam varyansın %9,574’ünü açıklamaktadır ve 8 ifadeden oluşmaktadır.

Bu üç faktörün birlikte açıkladığı toplam varyans %59,652’dir. Bu üç faktöre katkı sağlamadığı görülen ifade bulunmadığı için ölçekten çıkarılan ifade bulunmamaktadır.

Ayrıca, örgütsel mutluluk ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeğin güvenilirliği  $\alpha=0.928$  olarak bulunmuştur. Ölçeğin olumlu duygu alt boyutunun güvenilirliği  $\alpha=0.923$ ; olumsuz

duygu alt boyutunun güvenilirliği  $\alpha=0.925$ ; potansiyeli gerçekleştirme alt boyutunun güvenilirliği ise  $\alpha=0.837$  olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle, ölçeğin alt boyutları da dahil olmak üzere güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir. Bir ölçme aracının güvenilirliğinin yeterli olabilmesi için Cronbach Alpha değerinin 0.70 ve üstü olması gerekir (Büyüköztürk, 2011).

### 3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada örneklem olarak seçilmiş okulların bazıları ziyaret edilerek bazılarına ise çevrimiçi form linki yollanarak veriler toplanmıştır. Ziyaret edilen okullardaki okul müdürleri ve öğretmenler bilgilendirilerek gönüllü olanlar araştırmaya dahil edilmişlerdir. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği müdürlere, Örgütsel Mutluluk Ölçeği öğretmenlere uygulanmıştır. Bir okuldaki müdürün duygusal zekâsı ile o okuldaki öğretmenlerin mutlulukları arasındaki ilişki inceleneceği için doldurulan veri toplama araçlarına okul numarası verilmiş, çevrimiçi link üzerinden doldurulan verilere okul ismi de eklenmiştir. Bir okulda öğretmenler form doldurmuş ve eğer müdür form doldurmamışsa o okul listeden çıkarılmıştır. Yapılan analizler usulüne göre okul müdürleri tarafından doldurulan 97 Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve öğretmenler tarafından doldurulan 372 Örgütsel Mutluluk Ölçeği üzerinden yapılmıştır. Okul müdürlerinin kendi algılarına göre duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin okuldaki mutluluğu arasındaki ilişkiyi inceleyebilmek için bir okul müdürünün doldurduğu duygusal zekâ ölçeğine karşılık o okulda görev yapan öğretmenlerin doldurduğu mutluluk ölçeklerinin ortalaması alınarak birbirleri ile eşleştirilmiştir.

Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) testi yapılmıştır. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği için çarpıklık değeri .432 ve basıklık değeri -.0626; Örgütsel Mutluluk Ölçeği için çarpıklık değeri -.202 ve basıklık değeri -.409 çıkmıştır. Hair ve Ark. (2013), çarpıklık ve basıklık test sonucunda çıkan değerlerin +1.0 ve -1.0 arasında değerler olmasının verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına geldiğini belirtmektedirler. Verilerimiz normal dağılım gösterdiği için analizimizde parametrik olan testler uygulanmıştır. Verilerin analizinde frekans,

yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi ve tek faktörlü varyans analizi (One-Way Anova) testi kullanılmıştır. Duygusal zekâ ile mutluluk arasındaki ilişkiyi analiz etmek için regresyon testi uygulanmıştır.



## 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen verilerin istatistiksel çözümleri sonucu ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olarak belirlenen “Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri nasıldır?” ifadesine ait elde edilen bulgular Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.1: Duygusal Zekâ Ölçeğine Ait Değerler**

ÖLÇEK/ALT BOYUTLAR	N	Min	Max	$\bar{x}$	Ss
Duygusal Zekâ Ölçeği	97	3.73	4.79	4.21	.27932
İyimserlik	97	3.22	4.94	4.20	.38333
Duyguları Kullanma	97	4.00	5.00	4.43	.35863
Duyguların Değerlendirilmesi	97	2.90	4.90	4.14	.40313

Tablo 2.1’e göre okul müdürlerinin duygusal zekâyâ ilişkin algılarının aritmetik ortalaması; duygusal zekâ ölçeğinin geneli için ( $\bar{x}$  =4.21), ölçeğin iyimserlik alt boyutu için ( $\bar{x}$  =4.20) ve duyguları kullanma alt boyutu için ise ( $\bar{x}$  =4.43) değeri ile çok yüksek ( $\bar{x}$ >4.20) bulunmuşken; duyguların değerlendirilmesi alt boyutuna ilişkin algının aritmetik ortalaması ise ( $\bar{x}$  =4.14) değeri ile yüksek ( $\bar{x}$ >3.40) bulunmuştur.

### 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak belirlenen “Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri arasında cinsiyet, yaş, yöneticilik deneyimi, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır? problemine ilişkin bulgular her bir bağımsız değişken için ayrı ayrı verilmiştir.

#### 4.2.a- Cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bulgular

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.2’de verilmiştir.

**Tablo 2.2: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Dağılımı**

Ölçek	Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
<i>Duygusal Zekâ Ölçeği</i>	İyimserlik	Kadın	14	4.40	0.34	2.134	95	0.035
		Erkek	83	4.16	0.38			
	Duyguları Kullanma	Kadın	14	4.23	0.37	0.895	95	0.373
		Erkek	83	4.13	0.40			
	Duyguların Değerlendirilmesi	Kadın	14	4.58	0.36	2.015	95	0.041
		Erkek	83	4.40	0.39			
	Ölçek Genel	Kadın	14	4.37	0.27	2.354	95	0.021
		Erkek	83	4.19	0.27			

Tablo 2.2’de okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının cinsiyetlere göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve alt boyutların tamamında kadınların aritmetik ortalama puanları erkeklerin ortalama puanlarından daha yüksektir. Yapılan ilişkisiz grup t-testinin test istatistiğine göre duygusal zekâ ölçeğinin genelinde, iyimserlik ve duyguların değerlendirilmesi alt boyutlarında alınan puanların cinsiyet değişkenine göre kadınların lehine istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Duyguları kullanma alt boyutunda ise cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek yönetici algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

#### 4.2.b- Yaş değişkenine okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bulgular

Yaş değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.3’de verilmiştir.

**Tablo 2.3: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Yaşa Göre Dağılımı**

Duygusal Zekâ Ölçeği	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Genel	20-30	11	4.3030	.32070	3.083	.031	31-40 yaş>41-
	31-40	48	4.2809	.29030			50 yaş

		41-50	30	4.1343	.24550			
		51 ve üstü	8	4.0606	.10372			
		20-30	11	4.2576	.25972	2.954	.043	
		31-40	48	4.2394	.22603			
	<b>İyimserlik</b>	41-50	30	4.1037	.15670			31-40 yaş>41- 50 yaş
		51 ve üstü	8	3.9722	.11878			
		20-30	11	4.2727	.64667	.929	.430	
		31-40	48	4.1771	.37938			
<b>Boyutlar</b>	<b>Duyguları Kullanma</b>	41-50	30	4.0600	.37564			
		51 ve üstü	8	4.1125	.12464			
		20-30	11	4.5273	.37173	3.202	.027	
		31-40	48	4.4583	.37803			
	<b>Duyuların Değerlendirilmesi</b>	41-50	30	4.0933	.32582			31-40 yaş>41- 50 yaş
		51 ve üstü	8	4.2750	.33700			

Tablo 2.3’de okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının yaşlara göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve duyguları kullanma ile duyguların değerlendirilmesi alt boyutlarında 20-30 yaş arasındaki katılımcıların algılarının aritmetik ortalama puanları diğer yaş gruplarının ortalama puanlarından daha yüksektir. Yapılan tek yönlü varyans (Anova) test istatistiğine göre duygusal zekâ ölçeğinin genelinde, iyimserlik alt boyutunda ve duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda alınan puanların yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Duyguları kullanma alt boyutunda ise yaş

değişkenine göre okul yöneticilerinin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ). Anlamlı farkın hangi guruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testine göre ölçek geneli, duyguların değerlendirilmesi ve iyimserlik alt boyutundaki anlamlı farkın 31-40 yaş ile 41-50 yaş arasında ve 31-40 yaş grubundakilerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.2.c- Yöneticilik deneyimi değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bulgular

Yönetici deneyimi değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.4’de verilmiştir.

**Tablo 2.4: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Yöneticilik Deneyimine Göre Dağılımı**

Duygusal Zekâ Ölçeği	Yöneticilik Deneyimi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
<b>Genel</b>	0-5	28	4,4080	,32871	5,906	,000	
	6-10	31	4,1349	,14571			0-5 yıl>6-10 yıl;
	11-15	26	4,1282	,27040			0-5 yıl>11-15 yıl
	16-20	8	4,2614	,28654			
	21 ve üzeri	4	4,0758	,03030			
<b>İyimserlik</b>	0-5	28	4,4603	,37432	6,931	,000	
	6-10	31	4,0538	,25316			0-5 yıl > 6-10 yıl;
	11-15	26	4,0791	,39321			0-5 yıl > 11-15 yıl
	16-20	8	4,3611	,42414			
	21 ve üzeri	4	4,0278	,05556			
<b>Duyguları Kullanma</b>	0-5	28	4,2429	,56005	,696	,597	
	6-10	31	4,1387	,27890			
	11-15	26	4,0923	,39691			

	16-20	8	4,0250	,23755	
	21 ve üzeri	4	4,1250	,05000	
	0-5	28	4,5500	,38345	5,631 ,043
	6-10	31	4,2194	,38072	
<b>Duyuların Değerlendirilmesi</b>	11-15	26	4,1769	,31662	0-5 yıl>6-10 yıl;
	16-20	8	4,3750	,29155	0-5 yıl>11- 15 yıl
	21 ve üzeri	4	4,1500	,19149	

Tablo 2.4’de okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının yöneticilik deneyimi değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde yöneticilik deneyimi 0-5 yıl arasında olanların ortalama duygusal zekâ puanı daha fazla yöneticilik deneyimine sahip olan yöneticilerin ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Yapılan tek yönlü varyans (Anova) test istatistiğine göre duygusal zekâ ölçeğinin genelinde, iyimserlik alt boyutu ile duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda alınan puanların yöneticilik deneyimi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). Duyguları kullanma alt boyutunda ise yöneticilik deneyimi değişkenine göre okul yöneticilerinin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p > 0.05$ ). Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey HSD testine göre ölçeğin geneli ve iyimserlik alt boyutunda anlamlı farkın 0-5 yıl ile 6-10 yıl arasında ve 0-5 yıl grubunun lehine olduğu; duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda ise anlamlı farkın 0-5 yıl ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl grupları arasında ve 0-5 yıl lehine olduğu tespit edilmiştir.

#### **4.2.ç- Eğitim düzeyi değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bulgular**

Eğitim düzeyi değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.5’de verilmiştir.

**Tablo 2.5: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı**

Ölçek	Boyut	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
<i>Duygusal Zekâ Ölçeği</i>	İyimserlik	Lisans	92	4,2227	,28485	0.810	95	0.420
		Y. Lisans	5	4,1697	,15242			
	Duyguların Kullanma	Lisans	92	4,2095	,39215	0.490	95	0.625
		Y. Lisans	5	4,0667	,06086			
	Duyguların Değerlendirilmesi	Lisans	92	4,4130	,14806	-0.546	95	0.534
		Y. Lisans	5	4,7600	,23359			
	Ölçek Genel	Lisans	92	4,1511	,41124	0.411	95	0.682
		Y. Lisans	5	4,0600	,20736			

Tablo 2.5’de okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının eğitim düzeylerine göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde eğitim düzeyi yüksek lisans olan okul müdürlerinin duyguların değerlendirilmesi ölçeğinden aldığı ortalama puanın eğitim düzeyi lisans olan okul müdürlerinin aldığı ortalama puandan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin geneli ile iyimserlik ve duyguların kullanılması alt boyutlarında eğitim düzeyi lisans olan okul müdürlerinin ortalama puanları yüksek lisans eğitim düzeyine sahip okul müdürlerinin ortalama puanlarından daha yüksektir. Yapılan ilişkisiz grup t-testine göre ölçeğin geneli ile bütün alt boyutları arasında eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

#### 4.2.d- Mesleki kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bulgular

Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.6’da verilmiştir.

**Tablo 2.6: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı**

Duygusal Zekâ Ölçeği	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Genel	0-5	10	4,3545	,28607	2,333	,062
	6-10	21	4,3175	,29731		
	11-15	26	4,1469	,29675		
	16-20	32	4,2093	,25076		

		21 ve üzeri	8	4,0758	,14397		
		0-5	10	4,2667	,27191	1,111	,356
		6-10	21	4,3307	,40234		
	<b>İyimserlik</b>	11-15	26	4,1218	,46135		
		16-20	32	4,1892	,34359		
		21 ve üzeri	8	4,0972	,28599		
		0-5	10	4,4200	,44672	2,342	,061
		6-10	21	4,1952	,43986		
	<b>Duyularını Kullanma</b>	11-15	26	4,0192	,36002		
		16-20	32	4,1719	,40500		
		21 ve üzeri	8	3,9875	,15526		
		0-5	10	4,5400	,38930	2,172	,078
		6-10	21	4,5143	,38767		
	<b>Duyuların Değerlendirilmesi</b>	11-15	26	4,4923	,37622		
		16-20	32	4,3563	,32422		
		21 ve üzeri	8	4,1750	,12817		

Tablo 2.6’da okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde mesleki kıdemi 0-5 yıl arasında olan katılımcıların ortalama duygusal zekâ puanı iyimserlik alt boyutu hariç tutulursa daha fazla mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Yapılan tek yönlü varyans (Anova) test istatistiğine göre ölçek genelinden ve alt boyutlarından alınan puanlar arasında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

#### 4.2.e- Görev yapılan okul kademesi değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bulgular

Görev yapılan okul kademesi değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.7’de verilmiştir.

**Tablo 2.7: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Görev Yapılan Okul Kademesine Göre Dağılımı**

Duygusal Zekâ Ölçeği	Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
<b>Genel</b>	İlkokul	41	4,2387	,31244	,304	,738
	Ortaokul	42	4,2179	,26462		
	Lise	14	4,1710	,22633		
<b>İyimserlik</b>	İlkokul	41	4,2344	,43293	,248	,781
	Ortaokul	42	4,1799	,36437		
	Lise	14	4,1746	,28979		
<b>Boyutlar</b>	İlkokul	41	4,1537	,38801	,933	,397
	Ortaokul	42	4,1833	,43332		
	Lise	14	4,0143	,34831		
<b>Duyguları Kullanma</b>	İlkokul	41	4,4244	,36110	,102	,903
	Ortaokul	42	4,4238	,36480		
<b>Duyguların Değerlendirilmesi</b>	Ortaokul	42	4,4238	,36480		
	Lise	14	4,4714	,35611		

Tablo 2.7’de okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının görev yaptıkları okul kademesine göre dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde duygusal zekâ alt boyutlarının ortalama değerleri her okul kademesinde görev yapan okul müdürleri için birbirine yakın bulunmuştur. Yapılan tek yönlü varyans (Anova) test istatistiğine göre ölçek

genelinden ve alt boyutlarından alınan puanlar arasında okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

#### 4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problem olarak belirlenen “Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri nasıldır?” ifadesine ait elde edilen bulgular Tablo 2.8’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.8: Örgütsel Mutluluk Ölçeğine Ait Değerler**

ÖLÇEK/ALT BOYUTLAR	N	Min	Max	$\bar{x}$	Ss
Örgütsel Mutluluk Ölçeği	372	1.86	4.86	3.6108	.66072
Olumlu Duygu	372	1.22	4.89	3.3208	.90696
Olumsuz Duygu	372	1.50	5.00	3.7686	.86737
Potansiyeli Kullanma	372	1.50	5.00	3.7003	.75680

Tablo 2.8’e göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin algılarının aritmetik ortalaması; örgütsel mutluluk ölçeğinin geneli için ( $\bar{x}=3.61$ ), ölçeğin olumsuz duygu alt boyutu için ( $\bar{x}=3.76$ ) ve potansiyeli kullanma alt boyutu için ise ( $\bar{x}=3.70$ ) değeri ile yüksek ( $\bar{x}>3.40$ ) bulunmuşken; olumlu duygu alt boyutuna ilişkin algının aritmetik ortalaması ise ( $\bar{x}=3.32$ ) değeri ile orta ( $\bar{x}>2.60$ ) bulunmuştur.

#### 4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu alt probleme ilişkin bulgular her bir bağımsız değişken için ayrı ayrı verilmiştir.

##### 4.4.a- Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin bulgular

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.9’da verilmiştir.

**Tablo 2.9: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Cinsiyete Göre Dağılımı**

Ölçek	Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
	Olumlu Duygu	Kadın	179	3,3408	,93116	,409	370	,683

<i>Örgütsel Mutluluk Ölçeği</i>	Olumsuz Duygu	Erkek	193	3,3022	,88595		370	
		Kadın	179	3,7928	,82540			
Potansiyeli Kullanma		Erkek	193	3,7461	,90612		370	
		Kadın	179	3,6466	,73604			
	Ölçek Genel	Erkek	193	3,7500	,77413		370	
		Kadın	179	3,6122	,64915			
		Erkek	193	3,6094	,67297			

Tablo 2.9’da öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Yapılan ilişkisiz grup t-testinin test istatistiğine göre ölçeğin geneli ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar arasında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

#### 4.4.b- Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin bulgular

Yaş değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.10’da verilmiştir.

**Tablo 2.10: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Yaşa Göre Dağılımı**

Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	
<b>Genel</b>	20-30	132	3,6178	,63994	,462	,709	
	31-40	115	3,5907	,67726			
	41-50	92	3,5825	,67986			
	51 ve üstü	33	3,7315	,64608			
<b>Boyutlar</b>	20-30	132	3,2980	,93229	2,104	,099	
	31-40	115	3,2184	,95683			
	<b>Olumlu Duygu</b>	41-50	92	3,3611	,80657		
		51 ve üstü	33	3,6566	,84042		
<b>Olumsuz Duygu</b>	20-30	132	3,7658	,85451	,283	,838	
	31-40	115	3,8123	,88783			

<b>Potansiyeli Kullanma</b>	41-50	92	3,7047	,89492		
	51 ve üstü	33	3,8056	,79212		
	20-30	132	3,7557	,77547	,416	,742
	31-40	115	3,6772	,76859		
	41-50	92	3,6481	,71434		
	51 ve üstü	33	3,7045	,77486		

Tablo 2.10’da öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans (Anova) test istatistiğine göre ölçeğin geneli ile alt boyutlarının aritmetik ortalamaları arasında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

#### 4.4.c- Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin bulgular

Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.11’de verilmiştir.

**Tablo 2.11: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı**

Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
<b>Genel</b>	0-5	71	3,7708	,64459	1,387	,238
	6-10	106	3,5862	,66055		
	11-15	72	3,5843	,71115		
	16-20	85	3,5740	,63151		
	21 ve üzeri	38	3,5127	,64188		
<b>Boyutlar Olumlu Duygu</b>	0-5	71	3,5649	,80360	1,721	,145
	6-10	106	3,2338	,95740		

	11-15	72	3,3025	,88127		
	16-20	85	3,2915	,92088		
	21 ve üzeri	38	3,2076	,92609		
	0-5	71	3,9214	,81405	,874	,479
	6-10	106	3,7744	,88625		
<b>Olumsuz Duygu</b>	11-15	72	3,6863	,89791		
	16-20	85	3,7529	,82650		
	21 ve üzeri	38	3,6579	,94436		
	0-5	71	3,7764	,77284	,532	,712
	6-10	106	3,7005	,77010		
<b>Potansiyeli Kullanma</b>	11-15	72	3,7483	,76869		
	16-20	85	3,6235	,75111		
	21 ve üzeri	38	3,6382	,69432		

Tablo 2.11’de öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algularının aritmetik ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans (Anova) test istatistiğine göre ölçeğin geneli ile alt boyutlarının aritmetik ortalamaları arasında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

#### **4.4.ç- Eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin bulgular**

Eğitim düzeyi değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.12’de verilmiştir.

**Tablo 2.12: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı**

Ölçek	Boyut	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{x}$	Ss	t	sd	p
Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Olumlu Duygu	Lisans	355	3,3108	,90278	-,971	370	,332
		Y. Lisans	17	3,5294	,99654			
	Olumsuz Duygu	Lisans	355	3,7749	,86048	,639	370	,523
		Y. Lisans	17	3,6373	1,02145			
	Potansiyeli Kullanma	Lisans	355	3,6877	,75237	-1,469	370	,143
		Y. Lisans	17	3,9632	,82415			
	Ölçek Genel	Lisans	355	3,6068	,65413	-,529	370	,597
		Y. Lisans	17	3,6937	,80490			

Tablo 2.12’de öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Yapılan ilişkisiz grup t-testine göre ölçeğin geneli ile alt boyutlarının aritmetik ortalamaları arasında eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

#### 4.4.d- Görev yapılan okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin bulgular

Görev yapılan okul kademesi değişkenine ilişkin bulgular Tablo 2.13’de verilmiştir.

**Tablo 2.13: Örgütsel Mutluluk Alt Ölçeklerinin Görev Yapılan Okul Kademesine Göre Dağılımı**

Örgütsel Mutluluk Ölçeği	Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Genel	İlkokul	149	3,6031	,71551	,263	,769
	Ortaokul	159	3,6357	,62396		
	Lise	64	3,5668	,62296		
	İlkokul	149	3,4116	,89688		
Boyutlar	Olumlu Duygu	Ortaokul	159	3,3117	,87162	
		Lise	64	3,1319		

<b>Olumsuz Duygu</b>	İlkokul	149	3,6885	,94571	1,085	,339
	Ortaokul	159	3,8139	,80052		
	Lise	64	3,8424	,83441		
<b>Potansiyeli Kullanma</b>	İlkokul	149	3,6904	,81756	,343	,710
	Ortaokul	159	3,7327	,71538		
	Lise	64	3,6426	,71612		

Tablo 2.13’de öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarının okul kademesi değişkenine göre dağılımı verilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans (Anova) test istatistiğine göre ölçeğin geneli ile alt boyutlarının aritmetik ortalamaları arasında okul kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

#### 4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde duygusal zekâ ölçeğinin 3 alt boyutuyla örgütsel mutluluk ölçeğinin 3 alt boyutunun birbirleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve ilişkinin anlamlılığını, yönünü ve derecesini tespit etmek için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2.14’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.14: Duygusal Zekâ ile Mutluluk Ölçeklerinin Alt Boyutlarına Ait Korelasyon Sonuçları**

ALT BOYUT		Örgütsel Mutluluk Geneli	Olumlu Duygu	Olumsuz Duygu	Potansiyeli Gerçekleştirme	
<b>Duygusal Geneli</b>	<b>Zekâ</b>	r	,586**	,711**	,401**	,330**
		p	,000	,000	,000	,001
<b>İyimserlik</b>		r	,551*	,669**	-,404*	,259**
		p	.000	,000	,000	,000

<b>Duyguların</b>	r	,429**	,495**	-,233*	,385**
<b>Değerlendirilmesi</b>	p	,000	,000	,022	,000
<b>Duyguların</b>	r	,362**	,447**	-,223*	,238*
<b>Kullanımı</b>	p	,000	,000	,028	,019

\*\* Korelasyon  $p < 0.01$  düzeyinde anlamlıdır.

\* Korelasyon  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2.14'e göre duygusal zekâ ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki anlamlı ( $p < 0.01$ ) ve orta düzeyde pozitif ( $r = 0.586$ ) bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasında orta düzeyde anlamlı ilişki vardır.

Tablo 2.14'e göre iyimserlik ile olumlu duygu arasındaki ilişki anlamlı ( $p < 0.01$ ) ve yüksek düzeyde pozitif ( $r = 0.669$ ) bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin iyimserliği ile öğretmenlerin olumlu duygu boyutu yüksek düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak birlikte artmaktadır.

Tablo 2.14'e göre iyimserlik ile olumsuz duygu arasındaki ilişki anlamlı ( $p < 0.01$ ) ve orta düzeyde negatif ( $r = -0.404$ ) olarak bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin iyimserliği arttıkça, öğretmenlerin olumsuz duygu boyutu orta düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak azalmaktadır.

Tablo 2.14'e göre iyimserlik ile potansiyeli gerçekleştirme arasındaki ilişki anlamlı ( $p < 0.05$ ) ve zayıf düzeyde pozitif ( $r = 0.259$ ) olarak bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin iyimserliği ile öğretmenlerin potansiyellerini gerçekleştirme düzeyleri zayıf düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak birlikte artmaktadır.

Tablo 2.14'e göre duyguların değerlendirilmesi ile olumlu duygu arasındaki ilişki anlamlı ( $p < 0.01$ ) ve orta düzeyde pozitif ( $r = 0.495$ ) olarak bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin duyguları değerlendirmesi ile öğretmenlerin olumlu duygu boyutu orta düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak birlikte artmaktadır.

Tablo 2.14'e göre duyguların değerlendirilmesi ile olumsuz duygu arasındaki ilişki anlamlı ( $p < 0.05$ ) ve zayıf düzeyde negatif ( $r = -0.233$ ) olarak bulunmuştur. Yani

okul müdürlerinin duyguları değerlendirmesi arttıka, öğretmenlerin olumsuz duygu boyutu zayıf düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak azalmaktadır.

Tablo 2.14'e göre duyguların değerlendirilmesi ile potansiyeli gerçekleştirme arasındaki ilişki anlamlı ( $p<0.01$ ) ve zayıf düzeyde pozitif ( $r=0.385$ ) olarak bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin duyguları değerlendirmesi ile öğretmenlerin potansiyellerini gerçekleştirme düzeyleri zayıf düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak birlikte artmaktadır.

Tablo 2.14'e göre duyguların kullanımı ile olumlu duygu arasındaki ilişki anlamlı ( $p<0.01$ ) ve orta düzeyde pozitif ( $r=0.447$ ) olarak bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin duyguları kullanımı ile öğretmenlerin olumlu duygu boyutu orta düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak birlikte artmaktadır.

Tablo 2.14'e göre duyguların kullanımı ile olumsuz duygu arasındaki ilişki anlamlı ( $p<0.05$ ) ve zayıf düzeyde negatif ( $r=-0.223$ ) olarak bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin duyguları kullanımı arttıka, öğretmenlerin olumsuz duygu boyutu zayıf düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak azalmaktadır.

Tablo 2.14'e göre duyguların kullanımı ile potansiyeli gerçekleştirme arasındaki ilişki anlamlı ( $p<0.05$ ) ve zayıf düzeyde pozitif ( $r=0.238$ ) olarak bulunmuştur. Yani okul müdürlerinin duyguları kullanımı ile öğretmenlerin potansiyellerini gerçekleştirme düzeyleri zayıf düzeyde bir ilişki ile anlamlı olarak birlikte artmaktadır.

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde okul müdürlerinin kendi algılarına göre duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasındaki ilişki incelenip, duygusal zekâ ile mutluluk düzeyinin bazı değişkenlere göre elde edilen bulgular ışığında yordanmaya çalışılıp detaylı bir şekilde tartışılacak ve literatürde bulunan benzer çalışmalarla elde edilen bulgular karşılaştırılacaktır. Bununla birlikte araştırmanın sonuçları özetlenecektir ve öneriler sunulacaktır.

Tartışma ve sonuç bölümü duygusal zekâ düzeyi, örgütsel mutluluk düzeyi ve bu iki kavram arasındaki ilişkinin analizine yönelik elde edilen bulguların yorumlandığı üç bölümden oluşmaktadır. İlk olarak araştırmaya katılan okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine ilişkin bulgular yorumlanıp, okul müdürlerinin demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, yöneticilik deneyimi, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve görev yapılan okul kademesi) zekâ düzeylerini etkileyip etkilemediğine yönelik bulgular tartışılmıştır. Sonrasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ilişkin bulgular yorumlanıp, demografik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve görev yapılan okul kademesi) mutluluk düzeylerini etkileyip etkilemediğine yönelik bulgular tartışılmıştır. Son olarak okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleriyle öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasındaki ilişki tartışılmıştır.

Öneriler bölümünde ise bulgular ışığında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

### 5.1. Duygusal Zekâ Düzeyi ile İlgili Tartışma ve Sonuç

Okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin geneli ve alt boyutlarından aldıkları puanlar analiz edildiğinde; okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin ölçeğinin genelinde, iyimserlik alt boyutunda ve duyguları kullanma alt boyutunda çok yüksek olduğu; duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri duyguları kullanma alt boyutunda en yüksek, duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda ise en düşük bulunmuştur. Atay (2002) okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile çatışmaları

çözümleme stratejileri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerini bu araştırmanın aksine beklenenden düşük bulmuştur. Yerli, (2009) yapmış olduğu araştırmada okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerini bu araştırmanın bulgularına benzer olarak yüksek bulmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin genelinde, iyimserlik alt boyutunda ve duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda aldıkları puanların anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Kadın okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin, erkek okul müdürlerine göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Duygusal zekâ üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular da bu araştırmada elde ettiğimiz bulgularda paraleldir. Bar-On duygusal zekâ üzerine yaptığı araştırmaların sonucunda kadınlar ve erkekler arasında bir fark olmadığını fakat alt faktörlerde anlamlı fark olduğunu ortaya koymuştur (Bar-On, 2006). Ayrıca duygusal zekâ düzeylerinin kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek seviyede oldukları yapılan çalışmalarla gösterilmiştir (Mayer & Geher, 1996; Ciarrochi, Chan, & Bajgar, 2001; Reiff, Hatzes, Bramel, & Gibbon, 2001; Karayaman & Başbuğ, 2021; İyibaş & Akın, 2021). Akbar, Shah, Khan ve Akhter, (2011) Pakistanda yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin duygusal zekâ düzeylerinin farklılaştığını ve farkın kız öğrenciler lehine olduğunu tespit etmişlerdir.

Yaş değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin genelinde, iyimserlik alt boyutunda ve duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda aldıkları puanların anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Duygusal zekâ düzeyi 20-30 yaş arasında en yüksek bulunmuştur. Receptoğlu (2012) okul müdürlerinin duygusal zekâsını öğretmen algılarına göre incelediği araştırmada yaş değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinde fark tespit etmiştir. Karayaman ve Başbuğ (2021) İstanbulda görev yapan okul yöneticilerinin duygusal zekâlarını bazı değişkenlere göre inceledikleri araştırmada okul yöneticilerinin duygusal zekâ ölçeğinden aldıkları puanlar arasında yaş değişkenine göre anlamlı şekilde fark tespit etmişlerdir. Bu araştırmanın bulgularına benzer sonucu Kızıl (2014) Balıkesir ilinde yaptığı araştırmada duygulardan faydalanma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine

göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterdiğini ve en yüksek ortalama puanı 20-30 yaş arasında tespit etmiştir. Yöneticiliğin ilk yıllarında yüksek duygusal zekâ düzeyinin yaş arttıkça düşmesinin sebebi tükenmişlik, iş bıkkınlığı ve kişiler arası ilişkide insanların hislerine ya da görüşlerine duyarsız kalma olabilir.

Yöneticilik deneyimi değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin genelinde, iyimserlik alt boyutunda ve duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda aldıkları puanların anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur. 0-5 yıl arasında yöneticilik deneyimi olan okul müdürlerinin en yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın aksine Babaoğlu (2010) yaptığı çalışmada yöneticilik deneyimine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinin değişmediğini bulmuştur. Bu sonucun sebebi yöneticilikte geçirilen arttıkça iş bıkkınlığı ve yönetsel sorunların çözümünde duyarsız davranma olabilir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir. Babaoğlu (2010) okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerini incelediği çalışmada okul yöneticilerinin duygusal zekâ puanlarının eğitim durumuna göre fark göstermediğini tespit etmiştir. Kızıllı (2014) Balıkesir ilinde yaptığı çalışmada eğitim düzeyi değişkenine göre katılımcıların duygusal zekâ düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit etmemiştir. Araz (2019) yaptığı çalışmada çalışmaya katılan katılımcıların mezun olduğu eğitim derecesi değişkenine göre duygusal zekâ düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Karayaman ve Başbuğ (2021) yaptıkları çalışmada okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı fark göstermediğini tespit etmişlerdir. Bu sonuçların sebebi, eğitim-öğretim hayatının duygusal zekâyı geliştirecek şekilde biçimlendirilmemiş olması olabilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak fark tespit edilmemiştir. Bu çalışmanın aksine Kızıllı (2014) duygusal zekâ düzeylerinden elde edilen puanların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını

bulmuştur. Bu araştırmaya paralel sonuçlar elde eden Babaoğlan (2010) yapmış olduğu araştırmada yöneticilik deneyimi değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerinde anlamlı fark tespit etmemiştir. Bu sonuç okul yöneticilerinin meslek hayatı boyunca duygusal zekâ üzerine mesleki eğitim almadığından kaynaklanıyor olabilir.

Görev yapılan okul kademesi değişkenine göre okul müdürlerinin duygusal zekâ ölçeğinin genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak fark tespit edilmemiştir. Bu çalışmanın aksine Babaoğlan (2010) çalışılan kurumun ilköğretim ya da ortaöğretim olmasına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ puanlarının farklılaştığını tespit etmiştir. Bu araştırmada okul türüne göre duygusal zekâ düzeyinde farklılaşma olmaması farklı seviyelerdeki okul ikliminin duygusal zekâ yetileri üzerine olumlu veya olumsuz etkisinin olmamasından kaynaklandığı söylenebilir.

## **5.2. Örgütsel Mutluluk Düzeyi ile İlgili Tartışma ve Sonuç**

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğine ilişkin algıları analiz edildiğinde; Örgütsel mutluluk ve potansiyeli kullanma düzeyleri yüksek, olumsuz duygu düzeyleri ise düşük bulunmuştur. Olumlu duygu boyutundan aldıkları puanlar ise orta bulunmuştur. Bu bulgular ışığında, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Çetin ve Polat (2019) ortaokul öğretmenleri ile yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini yüksek bulmuşlardır. Mertoğlu (2018) öğretmenlerin mutluluk düzeyini analiz ettiği araştırmada öğretmenlerin mutluluk düzeyini ortalamadan yüksek bulmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir. Keser (2018) yapmış olduğu araştırmada kadınların ve erkeklerin aynı oranda mutlu olduklarını yani mutluluk üzerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulmamıştır. Literatürde yapılmış olan bazı çalışmalar mutluluk düzeyinin cinsiyete göre anlamlı fark göstermediğini desteklemektedir (Bektaş & Karagöz, 2020;

Bayram, 2018; Mertoğlu, 2018; Moçoşoğlu & Kaya, 2018; Konan & Taşdemir, 2019; Özgenel & Canuyulası, 2021). Bu sonuç kadınların ve erkeklerin meslek hayatlarında aynı işi yaptıklarından, aynı problemlerle karşılaştıklarından ve benzer stres durumlarına maruz kaldıklarından kaynaklanıyor olabilir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir. Türkmen (2021) yaptığı çalışmada da benzer bulguya ulaşmış öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı fark göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Ergüven (2020) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yaş değişkenine göre fark göstermediğini tespit etmiştir. Panda ve Sinha, (2020) Hindistan'ın Bengal şehrinde ilköğretim öğretmenlerinin mutlulukları üzerine yaptıkları çalışmada yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutlulukları düzeyleri arasında istatistiksel fark tespit etmemişlerdir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir. Çetin ve Polat (2019) yaptıkları çalışmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeklerinden aldıkları puanların farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Konan ve Taşdemir (2019) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mutluluk algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Panda ve Sinha (2020) ilköğretim öğretmenleri ile yaptıkları çalışmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında fark tespit etmemişlerdir. Bu durum her kıdemdeki öğretmenlerin okul içerisinde benzer sorunları ya da benzer sevinçleri yaşadıklarından kaynaklanıyor olabilir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir. Eğitim düzeyi değişkeni açısından bulunan bulgulara paralellik gösteren literatürde araştırmalar bulunmaktadır (Kayacan, 2020; Michalos,

2007). Özgenel ve Canuyulası (2021) okul müdürlerinin paternalist liderlik davranışlarının örgütsel mutluluğa olan ilişkisini incelediği araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluğa dair algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bulut ve Demirhan, (2020) eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel mutluluğunu inceledikleri araştırmada olumlu duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutlulukları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit etmemişlerdir. Bu durum hayattan mutluluk duyma, yapılan işten mutluluk duyma gibi yetilerin ya da beklentilerin her eğitim-öğretim kademesinde bireylere kazandırılmadığından ya da eşit şekilde kazandırıldığından kaynaklanıyor olabilir.

Görev yapılan okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk ölçeğinin genelinden ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir. Konan ve Taşdemir (2019) yaptıkları araştırmada bu araştırma bulgusuna paralel olarak görev yapılan okul kademesi değişkenine göre öğretmenlerinin mutluluk düzeylerinin farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuç her okul kademesinde öğretmenlerin benzer durumlarla karşılaştığından kaynaklanıyor olabilir.

### **5.3. Duygusal Zekâ ve Mutluluk ile İlgili Tartışma ve Sonuç**

Araştırma sonucunda ölçek geneli ele alındığında okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin okuldaki mutlulukları arasında pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular literatürde bulunan bazı araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Karayaman (2021) okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyi ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada duygusal zekâ düzeyi ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Baş ve Ark. (2021) yaptıkları araştırmada ergenlerin duygusal zekâları ile mutluluk korkuları arasında negatif yönde doğrusal ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Yani duygusal zekâ düzeyi arttıkça mutluluk korkusunun azalacağı ortaya çıkmıştır. Serter ve Biçer (2019) tarafından yapılan araştırmada spor yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile mutluluk

düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Petrides ve Furnham (2003) tarafından yapılan araştırmada duygusal zekâ ile mutluluk arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

#### **5.4. Araştırmacılara ve Uygulayıcılara Dönük Öneriler**

Bu bölümde, araştırma bulgularından elde ettiğimiz bilgiler ışığında araştırmacılara ve eğitim sektöründe uygulayıcı seviyesindeki yöneticilere yönelik öneriler sunulmuştur.

##### **5.4.1. Araştırmacılara dönük öneriler**

1. Bu araştırmada resmi okullarda görev yapan okul müdürleri ve öğretmenler evreni oluşturmaktadır. Özel okulların araştırma evrenini oluşturduğu araştırmalar yapılabilir.

2. Okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerini öğretmen algılarına göre de ölçüp okul müdürlerinin duygusal zekâsı hem öz değerlendirme ile kendileri tarafından hem de öğretmen algılarına göre ölçülüp kıyaslanabilir.

3. Nitel ve nicel araştırma yöntemi birlikte kullanılarak hem ölçek kullanılıp hem de görüşme yaparak veriler karşılaştırılabilir.

4. Bu araştırmanın evrenini Mardin ilinde resmi okullarda görev yapan okul müdürleri ve öğretmenleri oluşturmaktadır. Başka illerde bu çalışma yapılabilir.

5. Öğretmen mutluluğuna etki edebilecek başka değişkenler üzerine araştırmalar yapılabilir.

##### **5.4.2. Uygulayıcılara dönük öneriler**

1. Okul müdürlerine yönelik duygusal zekâ üzerine mesleki eğitim ve gelişim programları düzenlenebilir.

2. Okul müdürlerinin seçiminde duygusal zekâ düzeyi bir kriter olarak değerlendirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Acar, F. (2002). Duygusal Zekâ ve Liderlik. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 53-68.
- Açıklan, A. (1995). *Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Adine, C. A., & Clipa, O. (2012). Teachers' Satisfaction With Life, Job Satisfaction and Their Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 498-502.
- Aelterman, A., Engels, N., Petegem, K. V., & Verhaeghe, J. P. (2007). The Well-being of Teachers in Flanders: The Importance of a Supportive School Culture. *Educational Studies*, 33(3), 285-298.
- Akbar, M., Shah, A. A., Khan, E. A., & Akhter, M. (2011). Relationship Between Emotional Intelligence and Academic Achievement Among Higher Secondary School Students. *Pakistan Journal of Psychology*, 42(2), 43-56.
- Aksaraylı, M., & Özgen, I. (2008). Akademik Kariyer Gelişiminde Duygusal Zekânın Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 755-769.
- Aksaraylı, M., & Özgen, I. (2008). Akademik Kariyer Gelişiminde Duygusal Zekânın Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 755-769.
- Altıntaş, Ö. C. (2009). Duygusal Zekâ Elemanlarının Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Isparta İli İlk Öğretim Okullarında Bir Uygulama. *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Alzoubi, H. M., & Aziz, R. (2021). Does Emotional Intelligence Contribute to Quality of Strategic Decisions? The Mediating Role of Open Innovation. *Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 130.
- Araz, C. (2019). Duygusal Zekânın Koçluk Tarzı Liderlik Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Aristoteles. (2019). *Nikomakhos'a Etik*. (F. Akderin, Çev.) Say Yayınları.
- Arslan, Y., & Polat, S. (2017). Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 603-622.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97-125.
- Aslan, Ş. (2008). Duygusal Zekâ, Bireylerarası Çatışmayı Çözümleme Yöntemleriyle İlişkili Midir? Schutte'nın Duygusal Zekâ Ölçeğinin Geçerlilik Ve

Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 179-200.

Atay, K. (2002). Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Çatışmaları Çözümleme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(31), 344-355.

Atay, K. (2002). Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Çatışmaları Çözümleme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 344-355.

Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H., & McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and Individual Differences*, 555-562.

Babaoğlan, E. (2010). Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.

Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Company.

Bar-On, R. (2005). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.

Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2003). Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence. *Brain*.

Baş, Z., Baş, A., Kalafat, A., & Dilmaç, B. (2021). Ergenlerde Duygusal Zekâ, Mutluluk Korkusu ve Mizah Tarzları Arasındaki Yordayıcı İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 154-173.

Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara.

Batool, B. F. (2013). Emotional Intelligence and Effective Leadership. *Journal of Business and Management*, 38-44.

Baymur, F. B. (2004). *Genel Psikoloji*. Ankara: İnkılap Kitabevi.

Bayram, E. (2018). Ergenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile kişilerarası ilişki tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.

- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2020). Mutluluk ve Yalnızlık Düzeylerinin Demografik Değişkenler Temelinde İncelenmesi: Finlandiya Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 411-435.
- Benazus, H. (2004). *İnsanın Bitmek Bilmeyen Arayışı Mutluluk*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Binet, A., & Simon, T. (1905). Méthode Nouvelle Pour le Diagnostic du Niveau Intellectuel Des Anormaux. *L'Année Psychologique*, 191-244.
- Boncukçu, M., & Esen, E. (2020). Duygusal Zekânın Duygusal Emek Davranışı ve Çalışanların Müşterilere Yönelik Davranışına Etkisi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-16.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Brockert, S., & Braun, G. (2000). *Duygusal Zekâ Testleri*. (N. Süleymangil, Çev.) İstanbul: MNS Yayıncılık.
- Budak, S. (2005). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması*. Gaziantep: Yayımlanmış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bulut, A., & Demirhan, G. (2020). Eğitim Kurumlarında Yönetsel Tarz ve Örgütsel Mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 162-176.
- Bulut, A., & Demirhan, G. (2020). Eğitim Kurumlarında Yönetsel Tarz ve Örgütsel Mutluluk. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 162-176.
- Bustamante, J. G., Barco, B. L., & Barona, E. G. (2015). Emotional Intelligence and Happiness in the Learning Process. *Journal of Learning Styles*, 8(15), 91-112.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (26 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Carmali, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813.
- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.

- Caruso, D. R., Mayer, J. D., & Salovey, P. (2002). Relation of an Ability Measure of emotional intelligence to personality. *Journal of Personality Assessment*, 306-320.
- Cavallo, K., & Brienza, D. (2001). Emotional Competence and Leadership Excellence at Johnson & Johnson: The Emotional Intelligence and Leadership Study. *Europe's Journal of Psychology*, 2(1), 1-12.
- Ciarrochi, J., Chan, A. Y., & Bajgar, J. (2001). Measuring emotional intelligence in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 31(7), 1105-1119.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (2003). *Liderlikte Duygusal Zekâ* (Cilt 3). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cooper, R., & Sawaf, A. (1999). *Liderlikte Duygusal Zekâ*. (B. Sancar, & Z. B. Ayman, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları* (4 b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, U. (2002). Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Üzerindeki Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü Liderlik Duygusal Zekâ Gerektirir Mi? Yöneticiler Üzerinde Örnek Bir Çalışma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu- Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu- Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23-48.
- Çetin, S., & Polat, S. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının Analizi. *14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı*, 163-168.
- Çetin, S., & Polat, S. (2019). Sosyal Adalet İçin Eğitim Liderliği. *Eğitim Yönetimi Kongresi* (s. 163-168). İzmir: Pegem Akademi.
- Çetin, S., & Polat, S. (2021). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.
- Çetinkaya, Ö., & Alparslan, A. M. (2011). Duygusal Zekânın İletişim Becerisine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 363-377.
- Çirkin, Z., & Göksel, T. (2016). Mutluluk ve Gelir. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(2), 375-400.

- Davis, M. (2008). *Duygusal Zekânızı Ölçün*. (S. Silahlı, Çev.) İstanbul: Alfa Yayınları.
- Davis, T. L. (1995). Gender Differences in Masking Negative Emotions: Ability or motivation? *Developmental Psychology*, 660-667.
- Delice, M., & Günbeyi, M. (2013). Duygusal Zekâ ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-239.
- Delice, M., & Günbeyi, M. (2013). Duygusal Zekâ Ve Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-239.
- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen Adaylarının Mutluluk, İyimserlik, Yaşam Anlamı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 347-378.
- Demirel, Ö. (2004). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme: Öğretme Sanatı* (Cilt 7). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2013). Well-Being At Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the United States Comprising Affective and Cognitive Components. *XXXVII Encontro da ANPAD*, 1-16.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Doğan, T., Sapmaz, F., & Çötök, N. A. (2013). Öz-Eleştiri ve Mutluluk. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 391-400.
- Duncan, D. (2002). Emotionally Intelligent Female Primary Headteachers: The New Wopen of Power? *Education 3-13*, 30(3), 48-54.
- Elçi, M., Eminoğlu, G. M., Şerifoğlu, F. S., Ay, Ş. Ç., & Keçeci, A. (2021). Lider Etkinliği ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişkiler: Kadın Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 28-41.
- Engels, N., Aelterman, A., Petegem, K. V., & Schepens, A. (2004). Factors Which Influence the Well-being of Pupils in Flemish Secondary Schools. *Educational Studies*, 30(2), 127-143.
- Erçetin, Ş. (1998). *Lider Sarmalında Vizyon*. Ankara: Lider Matbaası.
- Ergüven, H. (2020). Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güdüleyici Dil İle Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İstanbul Kültür Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi*.
- Erkuş, A., & Günlü, E. (2008). Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 9(2), 187-209.

- Eröz, S. S. (2011). Duygusal Zekâ ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. *Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi.*
- Ertürk, R. (2017). Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Artıran ve Olumsuz Etkileyen Durumların İncelenmesi. *Asos Journal*, 582-603.
- Feldman, R. S. (1996). *Understanding Psychology*. A.B.D.: McGraw Hill Inc.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Freshman, B., & Rubino, L. (2002). Emotional Intelligence: A Core Competency for Health Care Administrators. *Health Care Manager*, 1-9.
- Fuimano, J. (2004). Raise your emotional intelligence. *Nursing Managent*, 35(7), 10-13.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (2004). *Zihin Çerçeveleri (Çoklu Zekâ Kuramı)*. (E. Kılıç, Çev.) İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Gilar-Corbi, R., Pozo-Rico, T., Sánchez, B., & Castejón, J.-L. (2019). Can emotional intelligence be improved? A randomized experimental study of a business-oriented EI training program for senior managers. *PloS one*, 14(10).
- Gilman, R., Huebner, E. S., & Laughlin, J. E. (2000). A First Study of the Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale with Adolescents. *Social Indicators Research*, 52, 135-160.
- Godse, A. S., & Thingujam, N. S. (2010). Perceived Emotional Intelligence and Conflict Resolution Styles Among Information Technology Professionals: Testing the Mediating Role of Personality. *Singapore Management Review*, 32(1), 69-83.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. London: Cox & Wyman Ltd.
- Goleman, D. (2000). *İş Başında Duygusal Zekâ*. (B. S. Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2005). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir*. İstanbul: Varlık Yayınları.

- Goleman, D. (2012). *İşbaşında Duygusal Zekâ* (10 b.). (H. Balkara, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2012). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. (H. Balkara, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2002). *Yeni Liderler*. (O. Deniztekin, & F. N. Deniztekin, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gómez-Leal, R., Holzer, A. A., Bradley, C., Fernández-Berrocal, P., & Patti, J. (2021). The Relationship Between Emotional Intelligence and Leadership in School Leaders: A Systematic Review. *Cambridge Journal of Education*, 1-21.
- Gülcan, A., & Bal, P. N. (2014). Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 41-52.
- Güllüce, A. Ç., & İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri* (2 b.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education.
- Harrod, N. R., & Scheer, S. D. (2005). An Exploration of Adolescent Emotional Intelligence in Relation to Demographic Characteristics. *Adolescence*, 40(159), 503-512.
- Hicks, H. G. (1979). *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından* (3 b.). (O. Tekok, B. Aytek, & B. Bumin, Çev.) Ankara: Turhan Kitabevi.
- Hyson, M. (1994). *The Emotional Development of Young Children*. U.S.A.: Teacher College Press.
- İyibaş, M. A., & Akın, M. A. (2021). Öğrencilerin Duygusal Zekâ Düzeyleriyle Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(57), 188-218.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Kapıkıran, N. A. (2003). Okul Öncesi Öğretmenlerde Tükenmişliğin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 73-78.

- Kar, D., Saha, B., & Mondal, B. C. (2014). Measuring Emotional Intelligence of Secondary School Students in Relation to Gender and Residence: an Empirical Study. *American Journal of Educational Research*, 2(4), 193-196.
- Karaçor, M., & Çatır, O. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 54-62.
- Karadavut, Y., & Çetin, Ş. (2018). Duygusal Zekânın Liderlik Üzerine Etkisi: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 359-386.
- Karayaman, S. (2021). Yönetimde Duygusal Zekâ ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Okul Yöneticileri Örneği. *Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 51-66.
- Karayaman, S., & Başbuğ, A. (2021). Okul Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18, 1716-1734.
- Kartol, A., & Erçevik, A. (2020). Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu: Yaşamda Anlamın Aracı Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 718-728.
- Kayacan, E. Y. (2020). *Türkiye'deki Bireylerin Mutluluğunu Etkileyen Sosyo-Demografik Faktörlerin Yıllara Göre İncelenmesi*. İKSAD.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (1999). *Foundations Of Behavioral Research*. New York: Harcourt College Publishers.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kırık, A. M., & Sönmez, M. (2017). İletişim ve Mutluluk İlişkisinin İncelenmesi. *İNİF E-DERGİ*, 2(1), 15-26.
- Kızıl, Ş. (2014). Öğretmenlerin Duygusal Zekâları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. *Okan Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Kızıltepe, Z. A. (2004). *Öğretişim / Eğitim Psikolojisine Çağdaş Bir Yaklaşım*. İstanbul: Ofset Yayınevi.
- Konan, N., & Taşdemir, A. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel İkiyüzlülük Algıları ile Mutluluk Düzeyleri Algıları Arasındaki İlişki. *Bilimsel Eğitim Araştırmaları*, 132-152.
- Konan, N., & Taşdemir, A. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel İkiyüzlülük Algıları İle Mutluluk Düzeyleri Algıları Arasındaki İlişki. *Bilimsel Eğitim Araştırmaları*, 3(2), 132-152.

- Konrad, S., & Hendl, C. (2003). *Duygularla Güçlenmek*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Konrad, S., & Hendl, C. (2005). *Duygularla Güçlenmek*. (M. Taştan, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Kulaksızoğlu, A. (2004). *Ergenlik Psikolojisi* (Cilt 6). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Marar, Z. (2004). *Mutluluk Paradoksu: Özgürlük ve Onaylanma*. (S. Çağlayan, Çev.) İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Maruf, M., & Altıntaş, M. (2021). Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Mutluluğa Etkisi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Esam Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 129-155.
- Mayer, J. D., & Geher, G. (1996). Emotional Intelligence and the Identification of Emotion. *Intelligence*, 22(2), 89-113.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 433-442.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of Emotional Intelligence, Handbook of Intelligence. *Cambridge University Press*, 396-420.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Cherkasskiy, L. (2012, 5 5). *Emotional intelligence*. Cambridge University Press: <https://www.cambridge.org/core/books/abs/cambridge-handbook-of-intelligence/emotional-intelligence/205E3A95EB51148F3CEBE7CE2760853C> adresinden alındı
- Mertoğlu, M. (2018). Happiness Level of Teachers and Analyzing its Relation with Some Variables. *Asian Journal of Education and Training*, 4(4), 396-402.
- Michalos, A. C. (2007). Education, Happiness and Wellbeing. *Social Indicators Research*, 87(3), 347-366.
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, A. (2018). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi Anlamak : Psikolojiye Giriş*. (M. Sayıl, & H. B. Ayvaşık, Çev.) Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Oxford. (2022, Nisan 16). *Oxford Learner's Dictionaries*. Oxford Learner's Dictionaries: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/emotion?q=e-motion> adresinden alındı

- Özgenel, M., & Bozkurt, B. N. (2020). Okul Mutluluğunu Yordayan Bir Faktör: Öğretmenlerin Politik Becerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 7(2), 130-149.
- Özgenel, M., & Canuyulası, R. (2021). Okul Müdürlerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının Örgütsel Mutluluğa Etkisi. *Eğitim ve Teknoloji*, 3(1), 14-31.
- Özocak, A., & Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin Psikolojik Güçlendirilmelerinin Örgütsel Mutluluklarına Etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimler Dergisi*, 7(1), 80-94.
- Panda, B. K., & Sinha, M. (2020). Happiness Among Primary School Teachers: A Bengal Perspective. *Studies in Indian Place Names*, 40(71), 3221-3237.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construction and Validation of the Work Well-Being Scale. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Payne, W. L. (1985). <http://eqi.org/payne.htm> adresinden alındı
- Payton, J. W., Wardlaw, D. M., Craczyk, P. A., Bloodworth, M. R., Tompsett, C. J., & Weissberg, R. P. (2000). Social and Emotional Learning: A Framework for Promoting Mental Health and Reducing Risk Behavior in Children and Youth. *Journal of School Health*, 179-184.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait Emotional Intelligence: Behavioural Validation in Two Studies of Emotion Recognition and Reactivity to Mood Induction. *European Journal of Personality*, 17(1), 39-57.
- Proto, L. (1999). *Mutlu Olma Sanatı*. (C. Elçi, Çev.) İstanbul: Gün Yayıncılık.
- Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success. 187-188.
- Recepoğlu, E. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Milli Eğitim*(194), 149-165.
- Recepoğlu, E. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Milli Eğitim*, 149-165.
- Reiff, H. B., Hatzes, N. M., Bramel, M. H., & Gibbon, T. (2001). The Relation of LD and Gender with Emotional Intelligence in College Students. *Journal of Learning Disabilities*, 66-78.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 185-211.

- Sapmaz, F., & Doğan, T. (2012). Mutluluk ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 63-69.
- Sasanpour, M., Khodabakhshi, K., & Nooryan, K. (2012). The Relationship between Emotional Intelligence, Happiness and Mental Health in Students of Medical Sciences of Isfahan University. *International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine & Public Health*, 4(9), 1614-1620.
- Schutte, N. S. (1998). . Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences* 25, 167-177.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and Validation of A Measure of Emotional Inteligence. *Personality and Individual Difference*, 167-177.
- Selçuk, Z., Kayılı, H., & Okut, L. (2004). *Çoklu Zekâ Uygulamaları* (Cilt 4). Ankara: Maya Koleji.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. (C. Topuz, A. Eryılmaz, M. Tekin, E. G. Tekin, & T. Doğan, Çev.) New York: Free Press.
- Serin, N. B., & Özbulak, B. E. (2006). Okul İdarecilerinin Duygusal Zekâ Beceri Düzeyleri ile Yaşam Doyumunu Yöneticilik Deneyimleri ve Cinsiyet Açısından İncelenmesi. *International Emotional Intelligence and Communication Symposium*.
- Serter, K., & Biçer, T. (2019). Yerel Yönetimler ve Gençlik Hizmetleri Spor Müdürlüğü'nde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Mutlulukları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri Araştırmaları*, 4(2), 66-82.
- Sharma, R. (2007). Mutluluk İçin Tek Adım. *Tempo Dergisi*, 60.
- Stedman, N., & Andenoro, A. C. (2007). Identification of Relationships between Emotional Intelligence Skill & Critical Thinking Disposition in Undergraduate Leadership Students. *The Journal of Leadership Education*, 6(1), 190-208.
- Talebzadeh, F., & Samkan, M. (2011). Happiness for our kids in schools: A conceptual model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1462-1471.
- Tatar, A., Tok, S., & Saltukoğlu, G. (2011). Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 325-338.

- Tatar, A., Tok, S., Bender, M. T., & Saltukoğlu, G. (2017). Asıl Form Schutte Duygusal Zekâ Testinin Türkçeye çevirisi ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 139-146.
- TDK (Türk Dil Kurumu Sözlüğü). (2022, 04 02). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and Its Uses. *Harper's Magazine*, 227-235.
- Thurstone, L. L. (1973). *The Nature of Intelligence*. London: Routledge.
- Türkmen, S. (2021). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kariyer Uyumluluğu, Mutluluk Düzeyleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yıldız Teknik Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi*.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde Duygusal Zekânın Üç Boyutu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 209-219.
- Ünlü, S., Özcihan, T., Özbaş, Z., & Bakıner, A. (2014). Örgütsel Çatışma Çözüm Yöntemleriyle Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki: Bir Tasarım Mühendisliği Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 251-263.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions Of Happiness*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Veenhoven, R. (2000). The Four Qualities of Life. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 1-39.
- Wechsler, D. (1944). *The Measurement of Adult Intelligence* (3 b.). Baltimore: Williams & Wilkins.
- Wechsler, D. (1958). *The Measurement and Appraisal of Adult Intelligence*. Baltimore: Williams & Wilkins.
- Weisinger, H. (1998). *İş Yaşamında Duygusal Zekâ*. (N. Süleymangil, Çev.) İstanbul: Mns Yayıncılık.
- Yavuz, K. E. (2001). *Eğitim ve Öğretimde Çoklu Zekâ Teorisi ve Uygulamaları* (Cilt 2). Ankara: Se-Ba Ofset.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yerli, S. (2009). İlk ve Orta Öğretim Okullarındaki Yöneticilerin Duygusal Zekâ ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Maltepe Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi*.

YourDictionary. (2022, Nisan 17). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. yourdictionary.com: <https://biography.yourdictionary.com/lewis-madison-terman> adresinden alındı

Zorba, E., Pala, A., & Göksel, A. G. (2016). Examining the Relation between Emotional Intelligence and Happiness Status of Wellness Trainers. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 159-165.



## EKLER

### Ek-1: Duygusal Zekâ Ölçeği İçin Kişisel Bilgi Toplama Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu anket “Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi” yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. I. bölümde kişisel bilgilerinizle ilgili sorular, II. bölümde duygusal zekâ düzeyini ölçen sorular yer almaktadır.

Maddelerde size en uygun seçeneği “(X)” şeklinde işaretleyiniz. Lütfen boş madde bırakmayınız. Vereceğiniz bilgiler sadece bu araştırma için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

Osman BARUTCU  
Artuklu Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız: ( ) 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üzeri
3. Toplam Yöneticilik Deneyiminiz: ( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15  
( ) 16-20 ( ) 21 ve üzeri
4. Eğitim Düzeyiniz: ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora
5. Mesleki Kıdeminiz: ( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl  
( ) 21 yıl ve üzeri
6. Görev Yaptığınız Okul Kademesi: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Ortaöğretim

## Ek-2: Duygusal Zekâ Ölçeği

Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman paylaşacağımı bilirim.					
2.	Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.					
3.	Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.					
4.	Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.					
5.	Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirlir.					
6.	Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım.					
7.	Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.					
8.	Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.					
9.	Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.					
10.	Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.					
11.	Hissettiğim duyguların farkında olurum.					
12.	Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.					
13.	Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.					
14.	Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.					
15.	Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.					
16.	Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim.					
17.	Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.					
18.	Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.					
19.	Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.					
20.	Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.					
21.	Ruh halim iyiyken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.					
22.	İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.					
23.	Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırır.					
24.	Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.					
25.	Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.					
26.	Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.					
27.	Hissettiğim duyguların farkındayım.					

28.	İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.						
29.	Ustlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdüldüm.						
30.	İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.						
31.	Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.						
32.	Bir kişi bana hayatındaki önemli bir olaydan bahsettiğinde ben de ayırsını yaşamış gibi olurum.						
33.	Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir.						
34.	Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.						
35.	Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım.						
36.	Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.						
37.	İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.						
38.	İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.						
39.	Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.						
40.	İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.						
41.	Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.						

### Ek-3: Örgütsel Mutluluk Ölçeği İçin Kişisel Bilgi Toplama Formu

Değerli Meslektaşım;

Bu anket “Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi” yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. I. bölümde kişisel bilgilerinizle ilgili sorular, II. bölümde mutluluk düzeyini ölçen sorular yer almaktadır.

Maddelerde size en uygun seçeneği “(X)” şeklinde işaretleyiniz. Lütfen boş madde bırakmayınız. Vereceğiniz bilgiler sadece bu araştırma için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

Osman BARUTCU  
Artuklu Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız: ( ) 20-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üzeri
3. Mesleki Kıdeminiz: ( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15  
( ) 16-20 ( ) 21 ve üzeri
4. Eğitim Düzeyiniz: ( ) Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora
5. Görev Yaptığınız Okul Kademesi: ( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Ortaöğretim

#### Ek-4: Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Aşağıda, işinize ilişkin algınızı yansıtabileceğiniz 29 ifade bulunmaktadır. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak hangi seçenek sizin algınıza daha uygunsa o seçeneği işaretleyiniz.

Madde No		1: HİÇ	2: BİRAZ	3: OLDUKÇA	4: SIKLIKLA	5: TAMAMEN
1.	Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2.	Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.	Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.	Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
5.	Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.	1	2	3	4	5
6.	Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
7.	Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.	Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.	1	2	3	4	5
9.	Son altı aydır işimde canımı sıkılan hissediyorum.	1	2	3	4	5
10.	Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
11.	Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
12.	Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.	1	2	3	4	5
13.	Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
14.	Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.	1	2	3	4	5
15.	Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.	1	2	3	4	5

16.	Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.	1	2	3	4	5
17.	Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18.	Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.	1	2	3	4	5
19.	Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.	1	2	3	4	5
20.	Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.	Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.	1	2	3	4	5
22.	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.	1	2	3	4	5
23.	İşimde önemli olduğunu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
24.	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.	1	2	3	4	5
25.	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.	1	2	3	4	5
26.	İşimde değerli olduğunu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
27.	İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.	1	2	3	4	5
28.	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.	1	2	3	4	5
29.	İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.	1	2	3	4	5

- Ölçekte yer alan boyutlar ve maddeler aşağıdaki gibidir.

**Olumlu duygular boyutu:** Madde 1, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 17,19

**Olumsuz duygular boyutu:** Madde 2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21

**Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu:** Madde 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29

- Olumsuz duygular boyutunda yer alan maddelerin tamamı ters puanlanmaktadır.

## Ek-5: Ölçek İzinleri

14.12.2020

Gmail - Anket izin formu



### Anket izin formu

3 messages

Osman Barutcu

Mon, Dec 14, 2020 at 11:40 AM

To:

İyi günler,

"Okul Müdürlüğünün Duygusal Zeka Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi" isimli tez çalışmamda okul müdürlüğünün duygusal zekasını ölçmek için Türkiye'ye çevirdiğiniz "Schutte Duygusal Zeka Ölçeği"ni izin verirsiniz kullanmak istiyorum.

İyi çalışmalar...

Arkun Tatar

Mon, Dec 14, 2020 at 11:45 AM

Reply-To: Arkun Tatar

To: Osman Barutcu

Osman bey,

Dosyayı ekledim. İyi çalışmalar,

14 Aralık 2020 Pazartesi 11:40:17 GMT+3 tarihinde, Osman Barutcu

şunu yazdı:

[Quoted text hidden]



Acil Form Schutte-33Tr2.doc

96K

Osman Barutcu

Mon, Dec 14, 2020 at 11:47 AM

To: Arkun Tatar

Teşekkürler izniniz için.

İyi çalışmalar.

[Quoted text hidden]

14.12.2020

Gmail - Anket izin formu



Osman Barutcu

### Anket izin formu

3 messages

Osman Barutcu  
To: yaser.arslan

Mon, Dec 14, 2020 at 11:51 AM

İyi günler;

"Okul Müdürlüğünün Duygusal Zeka Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi" isimli tez çalışmamda öğretmenlerin mutluluk düzeylerini ölçmek için Türkçeye çevirdiğim "Örgütsel Mutluluk Ölçeği"ni (ÖMÖ) izin verdiğinizde kullanmak istiyorum.

İyi çalışmalar...

Mon, Dec 14, 2020 at 12:12 PM

To: Osman Barutcu

Sayın Osman BARUTCU,

Çalışmanızda Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni kullanabilirsiniz.


Ölçek formu ve ölçeğe ait puanlama yönergesi ektedir.

Çalışmanızda kolaylıklar.

Not: Ölçeğin psikometrik özelliklerinin yer aldığı KUEY'de yayınlanan makalede, dizindeki hatadan dolayı ölçek 28 madde olarak görülmektedir. Ölçek, ekte de görülebileceğiniz üzere 29 maddeden oluşmaktadır.

14 Aralık 2020 11:52, "Osman Barutcu"  
(Quoted text hidden)

yazdı:

 ÖMÖ form ve puanlama.docx  
20K

Mon, Dec 14, 2020 at 12:35 PM

Osman Barutcu

To:

İzin için teşekkürler.

İyi çalışmalar...

(Quoted text hidden)

## Ek-6: Etik Kurul Kararı

T.C. MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ		
Dok. No: MAU-FRM-01-KARARLAR/02	ÜNİVERSİTE BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARI	
İlk Düz. Tar.: 02/01/2020		
Rev. No/Tar.: 00/...		
Sayfa: 1/1		

OTURUM YILI	OTURUM SAYISI	OTURUM TARİHİ	OTURUM SAATİ
2020	9	01.12.2020	10:00

Üniversitemiz Etik Kurulu, Rektör Yardımcımız Prof. Dr. Mehmet Cemal OĞUZ Başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

### **GÜNDEM 9:**

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Osman BARUTÇU'nun vermiş olduğu 30.11.2020 tarihli dilekçesi sorumlu araştırmacısı olduğu "**Okul Müdürlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi**" başlıklı çalışmasının etik açıdan değerlendirilmesi,

### **KARAR 9 :**

Kurulumuzca yapılan değerlendirme sonucu; Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi Osman BARUTÇU'nun vermiş olduğu 30.11.2020 tarihli dilekçesi sorumlu araştırmacısı olduğu "**Okul Müdürlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi**" başlıklı çalışmasının etik açıdan değerlendirilerek uygun olduğu görüş ve kanaatine oy birliği ile karar verilmiştir.



## TUTANAK

Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 22.12.2020 tarih ve 20230 sayılı yazılarına istinaden; Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Yönetimi Anabilim Başkanlığı'nın Enstitüsü Eğitim Yönetim Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Osman BARUTCU "*Okul Müdürlerinin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okuldaki Mutlulukları Arasındaki İlişkinin Analizi*" başlıklı hazırlayacağı yüksek lisans tezine ilişkin veri toplama bilmek adına; İlimiz Merkez ve tüm ilçelerinde bulunan ilkokul, Ortaokul ve liselerde Okullarında araştırma yapması ile ilgili evrakları incelemiş olup; Komisyonumuzca İlimiz Merkez ve tüm ilçelerinde bulunan ilkokul,Ortaokul ve liselerde yapması uygun görülmüştür.

İş bu tutanak tarafımızdan imza altına alınmıştır.