

Üstlerin Sahip Olduğu Duygusal Zekâ Yetilerinin, Astlar Tarafından Algılanması ve Astların Motivasyonları Üzerinde Etkisi: ÇOMÜ Öğretim Elemanları ve Öğrencileri Örneği*

Tanju ÇOLAKOĞLU** & Ali Şahin ÖRNEK***

Özet

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar, insan kaynaklarının duygusal beklentilerini anlamak ve tatmin etmek konusunda duygusal zekânın anahtar role sahip olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede duygusal yeterlilikleri yüksek üstlerin (yönetici, lider, akademisyen vb.) astları (çalışan, takım arkadaşları, öğrenciler vb.) tarafından olumlu ve motive edici olarak değerlendirileceği varsayılabilir. Bu varsayım ile çalışmanın amacı, çalışma hayatında duygusal zekâ, algılama ve motivasyon arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Bu ilişkiler bütünü değerlendirilerek uygulama sonuçları ile desteklenmesi konunun iş hayatındaki muhtemel işlevselliğini yansıtmaya açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Algılama, Motivasyon.

The Subordinates' Perception About Superiors' Emotional Intelligence Capabilities and The Effect Over Subordinates' Motivation: The Sample of COMU Instructors and Students

Abstract

Recent studies show that emotional intelligence has the key role in understanding and satisfying the emotional expectations of the human resources. With this frame, the superiors having high emotional capabilities (manager, leader, academician etc.) would be evaluated positively and motivating by subordinates (labor, team mates, students etc.). With this presupposition the aim of this study is researching the relation between emotional intelligence, perception and motivation in work life.

* Bu çalışmada, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi "Çalışma Hayatında Duygusal Zeka, Algılama ve Motivasyon İlişkisi: Çomü Örneği" 2010'nden faydalanılmıştır.

** Araş. Görev., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

*** Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Evaluating this relation' integration and maintaining with application results, is important since this will reflect the possible functionality of the subject in work life.

Keywords: Emotional Intelligence, Perception, Motivation

GİRİŞ

Esas olarak insan ilişkilerinde uzun zamandır etkileri görülen duygusal zekâ kavramı Daniel Goleman'a ait, "Duygusal Zekâ, Neden IQ' dan Daha Önemlidir" adlı kitabı ile popülerlik kazanmıştır. Bunu takip eden süreçte duygusal zekânın geliştirilmesine yönelik eğitimler okul öncesi döneme kadar yayılma göstermiştir. Çalışma hayatında ise özellikle hizmet sektöründe dış müşteriler ile direk temas halindeki çalışanların duygusal zekâ yetilerine yatırım yapmak işverenler için mantıklı bir yatırım haline gelmiştir.

Kişinin söylediği karşısındakinin anladığı kadardır söyleminde olduğu gibi bireyin sahip olduğu yetenekler ne denli güçlü olursa olsun bu yetenekleri kullandığı kitlenin bu yeteneklere dair algıları ile sınırlı olacaktır. Bu çıkış noktası ile yeteneklerin etkileri araştırılırken bu yeteneklere dair algıları da göz önünde bulundurmak yerinde olacaktır.

Hizmet sektörünün içerisinde en fazla insan ilişkilerini içeren alanlardan birinin eğitim olduğu bilinen bir gerçektir. Bu sebeple çalışmada duygusal zekâ yetileri ile etkileyen grup olarak üniversite öğretim elamanları etkilenen grup olarak ise öğrenciler hedef kitle olarak seçilmiştir.

Motivasyonun çalışma, öğrenme vb. gibi pek çok faktör üzerindeki etkilerini kanıtlayan pek çok çalışma literatürde yer almaktadır. Bu çalışmada ise öğrencilerin motivasyonları üzerinde öğretim elamanlarının sahip oldukları duygusal zekâ yetileri ve bu yetilere ilişkin öğrencilerin algılarının etkisi mercek altına alınmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda öncelikle duygusal zekâ olgusu ile ilgili olarak duygu ve zekâ kavramı ele alınmıştır. Duygusal zekâ kavramının çıkışında rol oynayan içe yönelik ve dışa dönük zekâ gibi zekâ boyutlarını içeren çoklu zekâ kavramı ile temellendirilen duygusal zekâ kavramı ise kısmın sonunda yer almaktadır.

1.1. Duygusal Zekâ Kavramı

Duygusal zekâ bireylerin kendisine ve başkalarına ait duyguları gözlemleyerek ve çözümlenme, birbirinden ayırt etme ve bu bilgiyi kullanarak birilerinin düşünce ve eylemleri yönlendirmeyi kapsayan bir yetenektir¹. Duygusal zekâ kendi duygularımızı (stres, olumlu imaj sağlama vb) ve başkalarının duygularını (gösterdikleri duygusal tepkiler yolu ile çevredekilerin istek ve ihtiyaçlarını, güçlü ve zayıf yanlarını görme) tanıma, anlama ve bunları kullanabilme yeteneğidir². Duygusal zekâ bireyin kendisine ve diğerlerine ait duyguları aralarında ayırım yapabilmeyi sağlayacak şekilde denetlemesi ve birilerinin düşünce ve hareketlerini yönlendirmek için bu bilgileri kullanmasıdır³. Sosyal açıdan istenen bir kişi olmak (popülerite) ve içinde duygusal zekânın da bulunduğu birkaç nitelikle ilişkisinin sorgulandığı bir araştırma duygusal zekânın kendini beğenme ile birlikte popülerliğin değerli bir potansiyel belirleyicisi olduğunu göstermiştir⁴. Duygusal zekâ, duyguları ve duygusal verileri anlamaya yardımcı olacak biçimde duyguları algılama, duyguları yaratma ve ulaşma buna ilave olarak entelektüel ve duygusal gelişime yardımcı olacak şekilde düşünceli bir biçimde duyguları düzenlemektir⁵.

Burns'ün 1978 yılındaki "Liderlik dünyadaki en fazla incelenen ve en az anlaşılan fenomenlerden biridir" tanımı günümüzde duygusal zekâ içinde geçerlidir. Benzer şekilde yıllar boyunca liderliğin doğuştan mı geldiği yoksa sonradan mı geliştiğinin sorgulanması gibi duygusal zekânın da doğuştan mı geldiği yoksa sonradan mı geliştiği sorgulanabilir⁶. Duygusal zekâ olgusunu kitapları ile popüler bir alan haline getiren Daniel Goleman'a göre duygusal zekâ " kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi

1 DongYuntao, SeoMyeong-Gu, Bartol Kathryn M., No Pain, No Gain: An Affect-Based Model of Developmental Job Experience And The Buffering Effects of Emotional Intelligence. *Academy of Management Journal*, Vol. 57, No. 4, 2014, s. 1057.

2 Baltaş Zuhâl, İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık Duygusal Zekâ, Remzi Kitapevi, 3. Basım, 2006, s. 7.

3 Zeidner Moshe, Matthews Gerald, Roberts Richard D., Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review, *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 2004, s. 373.

4 Magnus JessicaMesmer, Viswesvaran Chockalingam, DeshpandeSatish, Joseph Jacob, Social Desirability: The Role of Over-Claiming, Self-Esteem, and Emotional Intelligence, *Psychology Science*, Volume 48 (3), 2006, s. 353

5 Mayer, John D., Salovey, What is emotional intelligence?, New York: Basic Books, 1997, s. 87.

6 Legier Jr John T., Assessing Leadership Effectiveness: The Relationship Between Emotional Intelligence And Leadership Behaviors On Group And Organizational Performance, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Philosophy in Education Degree, Department of Workforce Education and Development in the Graduate School Southern Illinois University Carbondale, 2007, s. 110.

yönetme” duygusu veya yetisidir. Duygusal zekânın kapsamında değerlendirilebilecek duygusal ve sosyal yeterlilikler aşağıdaki gibi sıralanabilir⁷:

- Öz bilinç: hissedilen duygulara ait farkındalık ve karar verme sürecinde bu avantajlardan faydalanma; sahip olunan çeşitli yetilerin bireylerin kendileri tarafından doğru olarak değerlendirilmesi ve buna bağlı olarak geliştirilen özgüven duygusudur.

- Kendine çekidüzen verme: bireyin sahip olduğu duyguları yaptığı işi zorlaştırıcı değil kolaylaştırıcı şekilde kullanması, kendine ve çevresindekilere karşı vicdani açıdan rahatsızlık vermeyecek şekilde hareket etmesidir. Sürmekte olan duygusal olumsuzluklardan kendini kurtarma ve amaçlanan hedeflere ulaşma sürecinde zevkleri erteleme iradesini göstermektedir.

- Motivasyon: hedeflere ulaşma ve gelişim çabaları gibi olumlu sonuçlara ulaşmak için gerekli çabalar, yenilgiler ve istediklerine ulaşamama gibi olumsuz sonuçlara karşı direnebilmek için gerekli tercihlerdir.

- Empati: bireyin farklı kişilere ait hisleri onların bakış açısı ile görebilme yeteneği ve bunun sonucu olarak farklı kişilik yapısına sahip insanlarla iletişim kurabilme ve onlarla uyum sağlama yeteneğidir.

- Sosyal beceriler: Kişilerle yürütülmekte olan iletişime dayalı ilişkilerde duygusal yönetimi elinde tutabilme, sosyal durumlara ve ilişki haritalarına ait güçlü farkındalık; sorunsuz etkileşim kurabilme ve tüm bu yetenekleri ikna, liderlik etme, uzlaşma ve arabuluculuk, çözüm sağlama, işbirliği ve ekip çalışmasının sağlanması için kullanmadır.

Goleman, Boyatzis ve McKee: “Bir lider, duygusal zekâ yetilerinin ne kadar fazlasını kapsayan bir repertuara sahip ise o kadar etkin olacaktır çünkü işleyen bir organizasyonun ihtiyaçları ile baş etmek için daha esnek olacaktır” ifadesini kullanmaktadır⁸. Yöneticiler açısından duygusal zekâ örgüt içerisinde pozitif duyguların oluşturulması ve sürdürülebilmesi için faydalı bir olgudur. Bu duygulara örgüt içinde coşku, huzur ve iyimserlik, işbirliği ve karşılıklı güven örnek olarak verilebilir⁹. Yine işyerinde iyi ilişkiler kurmak için yöneticilerin duygusal zekâyı kullanabileceklerini

7 Goleman Daniel, “Working With Emotional Intelligence” 1998 den çeviri, İşbaşında Duygusal Zekâ, Üçüncü Basım, Varlık Yayınları, İstanbul, 2000, s. 393-394.

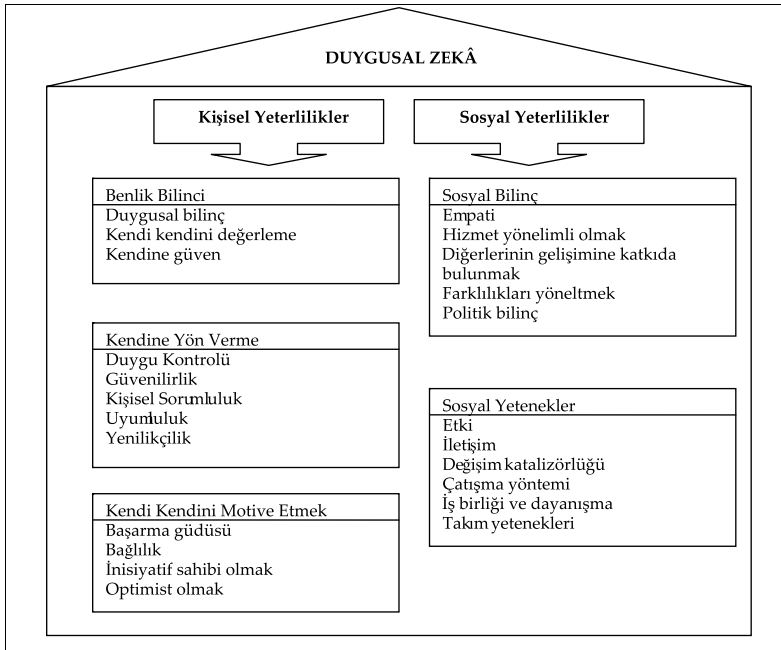
8 Legier Jr John T., A.g.e. , 2007, s. 110.

9 Azouzi Mohamed Ali, Jarbouai Anis, CEO Emotional Intelligence and Board of Directors’ Efficiency. Corporate Governance, VOL. 13 NO. 4, pp. 365-383, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1472-0701, 2013, s. 367-368.

destekleyen çalışmalar da mevcuttur¹⁰. Olumsuz duygular ele alındığında ise bireyin kendine ait duyguları kısıtlama veya idare edebilmesi gerekli seviyedeki duygusal zekâ yetkinlikleri ile mümkündür¹¹.

Her bir duygu kendi özel kurallarına göre hareket etmesi nedeniyle satranç taşlarına benzetilebilir. Bu metafora göre duygusal zekâ duyguların verdiği talimata uygun olarak yapılacak parçalarını önceden görme, bu davranışların neden, nasıl ve ne şekilde yapılacağını bilme ve algılama yeteneği olarak tanımlanabilir¹². Acar'a ait bir sınıflandırmaya göre duygusal zekâ unsurları Şekil 1.1'de verilmiştir.

Şekil 1.1: Duygusal Zekâ'nın Unsurları



Kaynak: Acar 2001: 35.

- 10 Joyce S., An Empirical Study on Emotional Intelligence and Effectiveness Behaviour in Work Place. International Journal of Applied Engineering Research. ISSN 0973-4562 Volume 10, Number 1, 2015, s. 2046.
- 11 Ljungholm Doina Popescu, The Role of Emotional Labor in The Delivery of Public Services. Review of Contemporary Philosophy, Volume 13, pp. 11-16, ISSN 1841-5261, 2014, s. 12.
- 12 Turanlı Alev, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı Doktora Tezi, İzmir, 2007, s. 47.

Duygusal zekâ aşamalar halinde etki etmektedir. Bu işleyiş aşağıda şema biçiminde sunulmuştur.

Şekil 1.2: Duygusal Zekânın İşleyiş Akışı¹³



Kaynak: Mayer ve Salovey 1997 ve Prati 2009 dan uyarlanmıştır.

Mayer ve Salovey'in geliştirdiği¹⁴ ve Prati v.d.'nin¹⁵ sadeleştirdiği duygusal zekâ modeline göre duygusal zekânın işleyişi, Şekil 1,2'de görüleceği üzere birbirini takip eden dört aşamada gerçekleşir.

Duygusal Zekânın Etki Alanları ve Önemi

Duygusal zekâ eğitim ile geliştirilebilen bir yetenek grubu olarak bireylerin daha iyi kararlar vermesinde etkiye sahiptir¹⁶. Günümüzün hizmet temelli çalışma ikliminde liderler diğer çalışanları motive etmek ve onlara ilham vermek, olumlu tavırları teşvik etmek, duygusal bağlılığı sağlamak ve güçlendirmek, takipçilerin katkılarını takdir etme ve önemli oldukları hissini uyandırma gibi pek çok faaliyetleri gerçekleştirmek için gelişkin kişiler arası yetkinliklere sahip olmalıdır¹⁷. Duygusal tepkilerin bir amaca ulaşım ulaşamamasının nedeni; duyguların amaca yönelik çabalarla olan

13 Bu tabloya göre duygusal zekâ bileşenleri:

1.basamak: Perception/appraisal/expression of emotion (Emotional Perception veya PEIQ).

2.basamak: Facilitating emotion in thought (Emotional Integration veya FEIQ).

3.basamak: Understanding emotion (Emotional Understanding veya UEIQ).

4.basamak: Regulating emotion (Emotional Management veya MEIQ) olarak karşımıza çıkacaktır.

14 Mayer, John D.,Salovey, A.g.e. 1997, s. 11.

15 Prati L. Melita, Capehart Amy McMillan, Karriker Joy H., Affecting Organizational Identity: A Manager's Influence, Journal of Leadership& Organizational Studies, February 5, 2009, s. 4.

16 KidwellBlair, HasfordJonathan, Hardesty David M.,EmotionalAbility Training and-MindfulEating. Journal of Marketing Research, Vol. LII (February 2015), s. 106-107.

17 Vidic Zeljka, Developing Tomorrow's Leaders: Examining Relationships Between Servant, Transformational, Transactional, Passive/ Avoidant Leadershipand EmotionalIntelligence, Idaho Üniversitesi lisansüstü çalışmaları fakültesi düzeltme ile kabul edilen felsefe doktora tezi, 2007, s. 29.

ilgisinden kaynaklanabilir. Duygular ve motivasyonun (çalışma ve yaşama arzusu, başarıma güdüsü vb) birbiri ile ilgili olmasının sebebi de budur¹⁸.

Gondal ve Husain Pakistan'ın Lahore şehrinde farklı telekomünikasyon şirketlerinde çalışan 284 kişi üzerinde anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma duygusal zekânın, bilişsel zekâdan daha fazla çalışan performansını etkilediğini göstermiştir¹⁹.

Türkiye'de duygusal zekâ konusunda yapılan bir araştırmada ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Acarın gerçekleştirdiği İstanbul, Ankara ve Kayseri illerindeki kamusal ve özel sermayeli bankalar üzerinde yapılan şube müdürlerinin duygusal zekâ alanında farklılık yaratan ölçütleri ortaya koymaya çalışan bir çalışmaya göre; cinsiyet farklılık yaratmazken (kadın: 4,02 erkek: 4,01) yöneticilerin almış oldukları eğitim alanı farklılık yaratmaktadır. İlginç olan ise teknik eğitim almış olanların beklenenin aksine duygusal zekâ ortalamalarının sosyal eğitim almış olanlarınkinden daha fazla çıkmasıdır (teknik: 4.17 sosyal: 3.98). Diğer taraftan sosyal konulu hizmet içi eğitim almış yöneticiler (4.09) teknik konulu hizmet içi eğitim almış yöneticilerden (3.97) daha yüksek duygusal zekâ skoru ortaya koymuştur²⁰. İnce ve meslektaşları hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarından duyguların değerlendirilmesi ile işgören performansı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunduğu sonucuna varmışlardır²¹. Özer ve Deniz ise üniversite öğrencilerini ele aldığı çalışmalarında duygusal zekânın alt boyutlarından iyi oluş, öz kontrol, duygusallık ve sosyallik yetilerinin psikolojik sağlamlığı olumlu yönde güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymuşlardır²².

1.2. Algılama

Algı (perception) kelimesi kökenini Latince "almak" anlamına gelen *capere*, kelimesinden almaktadır. Önündeki *per* eki ise "tamamen" anlamını

18 Barutçugil İsmet, Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., İstanbul, 2002, s. 73.

19 Gondal Uzma Hanif, Husain Tajammal, A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance. *Asian Journal of Business Management* 5(1), 2013, s. 160.

20 Acar Fusun, Duygusal Zekâ ve Liderlik, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 12, Erciyes Üniversitesi Matbaası, Kayseri, 2002, s. 60-62.

21 İnce Mehmet, Gül Hasan, Gözükara M. Yavuz, Duygusal Zekâ İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 12, Ocak 2015, s. 243.

22 Özer Esin, Deniz M. Engin, Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi. *İlköğretimOnline*, Vol. 13 Issue 4, 2014, s. 1246.

vermektedir. İyi bir yönetim için çalışanların birbirinden bağımsız ve çeşitlilik gösteren algılarının farkında olmak ve algısal süreçlerinin işleyişini anlamak yaşamsal bir gerekliliktir. İşe alma, yerleştirme ve terfi etme gibi kararlarda algısal süreçler belirleyicilik göstermektedir. Algısal süreçleri anlamak, değerlendirme sistemlerinin güvenilir sonuçlar vermesi olasılığını artırır ve bu da davranışların daha doğru olarak ödüllendirmesi imkânını sunar. Bu aynı zamanda yöneticilerin ve çalışanlar arasındaki iletişimin güçlenmesine yardımcı olmaktadır²³. Algılama en basit tanımı ile canlıların bulunduğu çevredeki olay ve nesnelere kaynaklanan etkileri duyu organları yoluyla duyup organize etmesi ve bunların bilincine varmasıdır^{24, 25}. Yine algılama “dış çevremizde bulunan bütün objeleri, farklı biçimde ve durumda beş duyumuzda oluşturdukları izlenimler ve sinir sistemimizdeki örgütlenmelerle bize tanıtan ve bizi bu konuda bilinçlendiren ruhsal bir fonksiyondur”²⁶.

Diğer taraftan insan algılarının çoğunlukla içinde yaşadığı toplumun değer ve düzgüleri tarafından şekillendirildiği bilinmektedir ki bu da toplumsal algıları oluşturur. Toplumsal algı türleri, yansıtıcı algı, seçici algı, karşılaştırmacı algı, dengeleyici algı, basmakalıplaştırıcı algı şeklinde sınıflandırılabilir²⁷. Algılama insana ulaşan bütün uyarıları biçimlendiren iki yönlü bir süreçtir; gereksinmeleri, tutumları, güdüleri etkilediği gibi, gereksinmeler, güdüler ve tutumlar da algılamayı etkiler. İnsanlar bir haberi bir nesneyi, olayı ve ilişkileri kendi gereksinme, beklentileri ve değer yargılarına bağlı olarak farklı biçimde algılar. Algılamayı etkileyen faktörler ise dikkat, tutum ve değerlerdir²⁸.

Algıyı anlamamanın temel noktası, algının bir olayın esası değil bireysel yorumu olduğunu kabul etmektir. Benzer olgunun her kişide ayrı sonuç yaratmasının nedeni algılama farklılığıdır. Bu anlamda algılamayı, bireyin deneyimleri doğrultusunda çevresel uyarıları seçili olarak kavraması ve düzenlemesi şeklinde tanımlamakta mümkündür. Kişinin dünyayı kavraması hali²⁹, duyu organlarımıza çarpan dışsal uyarıların farkına vara-

23 Şahin Tarık, Kurum ve Kuruluşlarda Algılama ve İmaj Çalışmaları, Polis Dergisi Sayı: 54-55, 2008, s. 27-28.

24 Eren Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Dokuzuncu Basım, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2006, s. 69.

25 Başaran İbrahim Ethem, Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara, 1991, s. 102.

26 Güney Salih, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s. 164.

27 Başaran İbrahim Ethem, a.g.e, 1991, s. 129-132.

28 Temo, İbrahim E., “İstanbul’daki İlkokul Çocuklarının Televizyon Reklâmlarını Algılamaları”, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2003, s. 34.

29 Erdoğan İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, 1999, s. 1-2.

rak onları yorumlamasıdır³⁰. İşgörenin rol algısı göz önüne alındığında, işgörenin kendisinden beklenen rolü yerine getirmesi için rolün işgörene gönderilmesinin yeterli olmadığı görülür. Rolün yerine getirilmesinin beklenen nitelikte ve nicelikte gerçekleşmesi için işgörence gerektiği ölçüde anlaşılması gerekmektedir. Çünkü işgören gönderileni değil algıladığı ölçüde rolünü yerine getirecektir³¹. Bir Hint özdeyişine göre “bir yankesici bir azize rastladığında tek gördüğü şey onun cepleridir”. Örnekte de gördüğü gibi kişilerin çevre ve dünyaya ait görüşünü şekillendiren büyük oranda güdüleridir³². Demir ve Kumcağız ebeveynlerinin tutumlarını algılarına göre öğrencilerin şiddete eğiliminin farklılaştığını ortaya koyan çalışmaları ile algıların önemini ortaya koymuşlardır³³.

Her birey farklı ilgi, tutum, inanç, ideoloji ve kişisel geçmişlerinden kaynaklanan farklı şemalara sahiptirler. Bu şemalar ise birey için dünyaya ilişkin genellemeler, düşünce ve hareketi yönlendiren çıkarım, tahmin ve çağrıştırma işlevlerini yerine getirir. Bir kelime ışığa benzer bir şekilde zihinsel yapılara ulaşır, burada zenginleşir ve bir kompozisyon oluşturması için zihinsel süreçleri harekete geçirir. Kişi, sözcüğün genel veya özel sınırlı anlamıyla ilgilenmek yerine kelimelerin kendinde uyandırdığı duygu ile ilgilenir. Otobüs beklemekte olan insanlara ‘geliyor’ sözcüğünün ‘otobüsü’, ama o anda başka duygulara ve düşüncelere dalan bir insana ise o anki duygularının çağrıştırdığı anlamı hatırlatması buna örnektir. İlişkilendirme sürecinin en önemli eksikliği mantıksal ve nedensel ilişkilendirmelerden yoksun olmasıdır. Bunun yerine çok yönlü düşünme yolu ile bir öğeyi diğer bir öğeye bağlayarak çok genel anlamda ilişkiler kuran düşünme şeklidir ve günlük yaşamda çoğu insan tarafından sıklıkla kullanılmaktadır³⁴.

1.3. Motivasyon

Zor durumlarda dahi motivasyonunu kaybetmeme ve tepkilerini kontrol edebilmeyi de içeren duygusal zeka bu yönü ile motivasyon üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Atak ve Ceylan 2015). Motivasyon kişi ve

30 Erdoğan İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, 4. bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1994, s. 299.

31 Başaran İbrahim Ethem, a.g.e, 1991, s. 267.

32 Goleman Daniel, a.g.e, 2000, s. 143.

33 Demir Yasin, Kumcağız Hatice, Öğrencilerin Anne Baba Tutumlarını Algılama Biçimleri ve Şiddete Eğilimleri. Turkish Studies, International Periodical Forthe Languages, Literatureand History of Turkish or Turkic, Volume: 10/2, Winter, 2015, s. 230.

34 İnal Sevim, Beynin Algılama Süreci, Yazma ve Kümeleme Stratejisi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 2008, s. 59-62.

kişileri belirli bir konuda hareket etmelerini sağlayan ikna, isteklendirme ve etkileme işlemlerinin bütünüdür³⁵. Hareket sebebi anlamındaki dürtü (motive) ve duygu (emotion) Latince ortak bir kökten “motere” (harekete geçme) türetilmiştir. Hedeflere ulaşmak için harekete geçiren duyguların algılarımızı harekete geçirip eylemlerimize şekil veren dürtülerdir³⁶. Dürtü uyandıran duygu (motivating emotion), dürtü (motive) ve hareketin (emotion) etkileşimi olarak ifade edilebilir.

Dünyanın en deneyimli, saygın ve bilinen fütüristlerinden biri olan Jacque Fresco'ya ait Venüs Projesinde parasal sistem yerine kaynak temelli sistem kullanılması öngörülmektedir. Bunun sebebi paranın doğal bir kaynak olmaktan ziyade taraflar arasından kabul edilmiş bir sosyal anlaşma olmasıdır. Kaynakların tümünün paylaşıldığı sistemde, ihtiyaçların tümünün çalışmaya gerek kalmadan sağlanabilir hale gelmesi durumunda güdülenmeyi neyi sağlayacak sorusuna Fresco'nun cevabı “insanların temel ihtiyaçlarının dışında bir arzularının bulunmadığını varsaydıkları ve bununda mucitler, yazarlar ve öğretmenlerin varlıklarını açıklamada yetersiz kaldığı yönündedir”. İnsanlar ilgi alanlarında ve kendilerini zorlayan konularda içten gelen bir tutku ile çalışmaktadır³⁷. Motivasyon çalışanların işyerindeki tutumlarıyla yakından ilgilidir. İşletmede görülen üç tür işgören tutumuna baktığımızda ise; iş sorumluluğu, işe bağlılık (job involvement) ve iş tatmini karşımıza çıkmaktadır³⁸. Belli başlı motivasyon teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Etmen Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Skinner'in Pekiştirme Teorisidir³⁹.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı duygusal zekâ, algılama ve motivasyon arasındaki ilişkinin Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi öğrencileri ve akademisyenleri üzerinde yapılan anket çalışması ile araştırılmasıdır. Bu anlamda

35 Güney Salih, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s. 17.

36 Goleman Daniel, a.g.e, 2000, s. 137.

37 Gözler Özgür, “Para Yok, Huzur Var”, JacqueFresco ile söyleşi, FortuneTürkiye, 2008, s. 136-137.

38 Erdoğan İlhan, a.g.e., 1994, s. 364.

39 Erdem İnci, Örgütsel Davranış, Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge “OrganizationalBehaviouré 14. Baskıdan çeviri. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. İstanbul, 2012, s. 205-225.

çalışmanın temel sorusu duygusal yeterlilikleri gelişmiş bireylerin çevrelerindeki diğer bireyler tarafından daha olumlu algılanılıp algılanmadığı ve motive edici bulunup bulunmadığıdır. Teorik anlamda bulunması gereken bu tür bir etkileşimin pratikte bulunup bulunmadığı mevcut ve geliştirilen anketlerin uygulanması yolu ile test edilecektir.

Şekil 2.1 Duygusal Zekâ Motivasyon Algılama Etkileşimi



Araştırmanın gerçekleştirildiği duygusal zekâ olgusunun son yıllarda gösterdiği gelişim sebebi ile çalışma alanı genişlemektedir. Öte yandan ilgili tüm alanların derinlemesine incelenmesi bu çalışmanın boyutlarını aşmaktadır. Belirtilen sebepler ile araştırmanın kapsamı sınırlı tutulmuş ve literatür kısmında değinilen kimi sınıflandırmalarındaki kavramlar çalışmanın ilerleyişi ile ilgili direkt ilgili olmaması gerekçesi ile kapsam dışında tutulmuş ve detaylı olarak işlenmemiştir. Uygulama kısmında da çalışmanın genel soruları içerisinde bulunmayan demografik özellikler kapsam dışı kabul edilerek anketlerde yer verilmemiştir. Cinsiyetin toplam duygusal yeterlilikler üzerinde etkisinin bulunmaması sebebi ile ankette sorulmaması buna örnektir. Araştırmaya konu olan duygusal zekâ, algılama ve motivasyon konuları insan davranışlarını konu alan psikoloji ve çalışma psikolojisi içerisinde yer almaktadır. Bu alandaki bir çok kavram gibi duygusal zekâ, algılama ve motivasyon konuları da birbiri ile ve ilgili pek çok diğer unsur ile etkileşim halindedir. Sosyal bilimlerin doğası gereği dışlanamayacak olan bu tür unsurların varlığı ve etkileri göz ardı edilmemektedir. Bununla birlikte araştırma duygusal zekâ, algılama ve motivasyon konuları ve bunların kendi aralarında bulunan ilişkileri hakkında yürütülmüştür. Dolayısı ile çalışmanın kapsamı sadece amaçları ile sınırlı tutulmuş ve uygulamanın bu sınırlılıklar ile yürütülmesine özen gösterilmiştir.

Çalışmada Bar-on Duygusal Skor Envanteri, duygusal yetkinlik testi olarak önceki çalışmalarda en fazla kullanılması neticesinde sınanarak doğrulanması sebebi ile seçilmiştir. Öğrenci algıları ile akademisyen yetkinliklerini karşılaştırabilmek için ise akademisyenlere uygulanan duygusal yetkinlik testi ve algılanan hizmet kalitesi testleri kullanılarak duygusal yeterlilik algı testi geliştirilmiştir.

Çalışmaya önem kazandıran bir diğer husus ise duygusal zekânın algılama üzerindeki etkilerini ortaya koymasıdır. Bu alanda duygusal yetkinlik boyutlarının her birinin ayrı algılama ve motivasyon üzerindeki etkileri irdelenmiştir. Çalışma bu yönü ile gelecekteki çalışmalar için yol gösterici niteliktedir.

2.2. Kullanılan Yöntem ve Teknikler

Araştırmanın teorik kısmında belirtilen yöntemler içinden en fazla kullanılması sebebi ile denenip onaylanma avantajına sahip olan Bar-on Duygusal Skor Envanteri temel alınmıştır. Envanterde duygusal zekâyâ ait beş boyut her biri beş soru olmak üzere toplam 25 soru ile yer almaktadır. Motivasyona yönelik 5 soru ile birlikte toplam soru sayısı 30 dur. Uygulanan soru kâğıdındaki duygusal zekâ boyutları⁴⁰ (Altılar 2008: 14-86):

- Öz farkındalık (öz bilinç): kendini tanıma ve kendi varlığının farkında olabilmeyi ifade eder.
- Öz düzenleme (öz yönetim): kısaca bireysel duyguları olumsuz durumlara yol açmadan olumlu durum yaratacak biçimde yönetebilme kabiliyetidir.
- Motivasyon (öz motivasyon): duyguları belirli bir hedefe ulaşmak için toplayabilme, dikkat edebilme, kendini hareket geçirme, kendine hakim olma ve yaratıcılık için gerekli yetenektir.
- Sosyal Farkındalık (empati veya duygudaşlık): bir başka kişinin aklından geçenleri onun yerine geçmiş gibi hissedebilme kabiliyetidir.
- Sosyal Beceri (iletişim yönetimi): başkalarının duygularını yönetme yeteneği olarak ele alınmıştır.

Bununla birlikte duygusal zekâ ile duygusal zekâ algıları arasında karşılaştırma yapılabilmesi için Bar-on Duygusal Skor Envanteri ve SERV-QUAL ölçeğinden yararlanılarak duygusal yeterlilik algılama anketi geliştirilmiştir. Şablon değiştirilmeden ölçeğe ait sorular, duygusal yeterliliklere ilişkin geliştirilen soru kâğıdı ile örtüşecek biçime sokularak duygusal yeterlilik algı anketi geliştirilmiştir. Ayrıca her iki anket formuna da motivasyona ilişkin beş soru ilave edilmiştir. Anket sonucunda elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada kulla-

40 Altılar Niyazi, Duygusal Zekâ 21 Günde Kendinizi Keşfedin, Ara Kitap, İstanbul, 2008, s. 14-86.

nılan veri setine dair grupların güvenilirlik analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.1: Duygusal Zekâ Güvenilirlik İstatistikleri

Gurup	Anket sayısı	Cronbach's Alpha	Kriter Sayısı
Biga İ.I.B.F. Akademisyenleri	18	0,795	25
Mühendislik ve Ziraat Akademisyenleri	18	0,826	25
Biga Öğrencileri	450	0,948	25
Mühendislik ve Ziraat Öğrencileri	450	0,914	25

Çalışmada kullanılan anket formunun boyutlarına göre güvenilirlik analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.2: Duygusal Zekâ Boyutları Güvenilirlik İstatistikleri

Duygusal Zeka Boyutu	Geçerli Anket Oranı	Cronbach's Alpha	Kriter Sayısı
Öz farkındalık	897/936	0,717	5
Öz düzenleme	890/936	0,716	5
Motivasyon	871/936	0,712	5
Sosyal farkındalık	894/936	0,724	5
Sosyal Beceri	874/936	0,682	5

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın kapsamında akademisyen öğrenci etkileşiminin çalışma hayatında yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi yansıtır nitelikte veriler sunabileceği öngörülerek uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede anketin uygulama evreni olarak Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ne ait Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi ve Ziraat Fakültesi olarak belirlenmiştir. Farklı alanlarda fakültelerin seçilmesinin sebebi sosyal bilimler ve fen bilimlerine ait verilerin karşılaştırılabilmesine olanak tanımaktır. Fen bilimlerinden iki fakülte seçilmesinin sebebi ise Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin sahip olduğu akademisyen ve öğrenci sayısının bahsi geçen Mühendislik Mimarlık Fakültesi ve Ziraat Fakültesinin ikisinin toplamda sahip olduğu akademisyen ve öğrenci sayısına kıyaslanabilecek seviyede olmasıdır.

Çalışmada duygusal yeterliliklerin değerlendirilmesi açısından evren kabul edilen üç fakültenin akademisyenlerine ait genel veriler aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.3: Fakülterele Göre Akademisyenlerin Dağılımı

		Biga İ.İ.B.F	Mühendislik	Ziraat
Cinsiyet	Bay	42	29	33
	Bayan	12	8	15
Akademik Unvan	Prof. Dr.	3	3	11
	Doç. Dr.	13	5	14
	Yrd. Doç. Dr.	38	23	22
	Diğer	-	6	1
Toplam		54	37	48

Kaynak: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin ilgili fakülterele ait web sayfaları^{41*}

Tablo 2.4: Fakülterele Göre Öğrencilerin Dağılımı

		Biga İ.İ.B.F	Mühendislik	Ziraat
Cinsiyet	Bay	1561	566	457
	Bayan	1994	360	275
Toplam		3555	926	732

Kaynak: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin ilgili fakülteleri öğrenci işleri

Erkekler ve kadınlar şeklindeki bir gruplandırma ile herhangi bir karşılaştırma yapılması halinde benzerliklerin farklılıklardan daha çok olduğu gözlenecektir. İki gruba ait çan eğrilerinin büyük ölçüde örtüştüğü pek çok araştırmada ortaya çıkarılmıştır. Örneğin erkeklerin empati (duygudaşlık) yönünden kadınlara nazaran göreceli olarak bir dezavantajı olduğuna dair genel bir kanı mevcuttur. Empati konusunda önemli araştırmacılarından bir olan William Ickes “Erkeklerin sosyal açıdan duyarsız görünmelerinin nedeni sahip oldukları empati yeteneğinden çok aktarmak istedikleri imajla ilgilidir” ifadesi ile erkeklerin güçlü bir imaj çizme amacı ile empati göstermekten kaçındığını ifade etmektedir⁴². Yapılan çalışmalar erkeklerin kadınlar kadar dışa vurmasa da gizli bir empati yeteneğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında çalışma çerçevesinde yapılan anketlerde demografik verilere yönelik sorulara yer vermek yerine çalışma evreninin genel verileri tablo yolu ile yansıtılma yoluna gidilmiştir.

41 *http://biibf.comu.edu.tr/php/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=47&Itemid=420, http://muhendislik.comu.edu.tr/personel /akademik_kadro.php, http://ziraat.comu.edu.tr/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=5

42 Goleman Daniel, a.g.e, 2000, s. 399-401.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ne ait çeşitli fakülteler (Biga İ.İ.B.F., Mühendislik Mimarlık Fakültesi ve Ziraat Fakültesi) bünyesinde gerçekleştirilen anketler değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Soru kâğıtları öncelikle Biga İ.İ.B.F. öğrencilerine pilot uygulama yapılarak geliştirilmiştir. Kontrol uygulamasında 200 öğrenciye anket uygulanmış ve anket sorularında değişikliklere gidilmiştir.

Pilot uygulamayı takip eden dönemde yeni anket formları ile önce Biga İ.İ.B.F. öğrencilerine 500 adet anket formu verilmiş bunlardan 450 si dolu olarak geri alınmıştır. İzleyen dönemde resmi yazışmaların olumlu şekilde sonuçlanması neticesinde Mühendislik Mimarlık Fakültesi ve Ziraat Fakültesi öğrencilerine 550 adet anket formu verilmiş bunlardan 532 adet anket formu dolu olarak geri alınmıştır. Araştırma kapsamında değerlendirilme kapsamına alınan öğrenci ve akademisyen sayısı eşit tutulmuştur. Buna göre araştırma örneklemini Biga İ.İ.B.F. için 18 akademisyen ve 450 öğrenci, Mühendislik Mimarlık ve Ziraat Fakültesi için 18 akademisyen ve 450 öğrenciden oluşmaktadır.

2.4. Araştırmaya Ait Sorular

Teorik inceleme sonucunda çalışmanın uygulama kısmında test edilebilecek bazı sorular oluşturulmuştur. Bunlar: Akademisyenlere ait duygusal zekâ ile öğrencilere ait duygusal zekâ algılamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Akademisyenlere ait duygusal zekâ ile akademisyenlere ait motivasyon gücü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Öğrencilerin duygusal zekâ algıları ile öğrencilere ait motivasyon algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Akademisyenlerin motivasyon gücü ile öğrencilerin akademisyenlere ait motivasyon gücüne dair algılamaları arasında ilişki var mıdır? Sosyal Bilimler (Biga İ.İ.B.F.) akademisyenleri ve Fen Bilimleri (Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi) akademisyenlerine ait duygusal zekâ yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? Sosyal Bilimler akademisyenleri ve Fen Bilimleri akademisyenlerine ait duygusal zekâ yeterliliklerinin söz konusu fakültelerin öğrencileri tarafından algılanmaları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

2.5. Elde Edilen Verilerin Analizleri ve Sonuçlar

Uygulama içerisindeki önermeler duygusal zekânın algılama ve motivasyonla olan ilişkilerinde bütünleşik olarak değerlendirme yapmanın istatistikî açıdan anlamsız sonuçlara yol açacağını göstermektedir. Bunun önüne geçmek için uygulamanın değerlendirme aşamasında duygusal zekânın boyutları ayrı ayrı ele alınarak değerlemeye gidilmiştir. Çalışma-

daki örneklem evreni açısından bakıldığında akademisyenlerin öz düzenleme yetilerinin bir hizmet olarak üniversite öğrenimi içerisinde etkili olmadığı sonucuna da ulaşılabilir.

H1: Akademisyenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile öğrencilerin akademisyenlere ilişkin duygusal zekâ algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır: John Mayer ve Peter Salovey ait duygusal zekâ modelinde de belirtildiği gibi duygusal zekânın boyutlarından biri duyguları düzenleme ve yönetmedir ki bu kendisinin ve diğer kişilerin duygularını yönetebilme yetisini içermektedir. Buna göre duygusal zekâ ve algılama arasındaki teorik temelli bir ilişkinin uygulama sonuçlarına yansımaları gerekmektedir^{43, 44, 45}. Duygusal zekânın sosyal bilinç boyutu bireylerin çevreye dair algılarını biçimlendirmektedir. Yani yüksek duygusal zeka algıları da güçlendirmektedir. Öte yandan duygusal zeka sergilenen duyguların kontrolü üzerindeki etkisi ile algılamayı yönetme kapasitesini de beraberinde getirmektedir⁴⁶. Independent- Samples T test, kullanarak akademisyen duygusal yeterlilikleri ve bu yeterliliklere ait öğrenci algılarını değerlendirme yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 2.5: Öz Farkındalık Yeteneği İle Öz Farkındalık Algılaması İlişkisi

Öz Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,0556	0,52287	-4,628	0,000
Öğrenci Algısı	3,4741	0,72450		

Tabloda X aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı, t t değerini ve P ise iki yönlü anlamlılık verisini ifade etmektedir. Varyans testi değerlendirme sonucuna göre varyanslar farklıdır ve buna göre t değerliği -4,628 olarak alınacaktır, iki yönlü anlamlılık değeri ise 0,000 olacaktır. Tablo 2.5'e göre öz farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

43 Çakar Ulaş, Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Davranışı zerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002, s. 20.

44 Acar Füsün Tekin, Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik Liderlik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel Yönetim- Organizasyon Doktora Programı, Doktora Tezi, İstanbul, 2001, s. 29-30.

45 Acar Ergül, İşletme Yönetiminde Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi Üzerine Bir Çalışma, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Hatay, 2007, s. 34.

46 Rathi Neerpal, Impact of Emotional Intelligence and Emotional Labor on Organizational Outcomes in Service Organizations: A Conceptual Model. South Asian Journal of Management, Vol:21, No:4, 2014.

Tablo 2.6: Kişisel Motivasyon Yeteneği İle Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılanması İlişkisi

Kişisel Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	2,9667	0,49338	-6,197	0,000
Öğrenci Algısı	3,4986	0,73981		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistiki açıdan anlamlılığı irdelenecektir. Yukarıda değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (-6,197) olacaktır. Buna göre kişisel motivasyon ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Aşağıdaki değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (-6,203) olacaktır. Buna göre sosyal farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.7: Sosyal Farkındalık Yeteneği İle Sosyal Farkındalık Algılanması İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	2,9111	0,42344	-6,203	0,000
Öğrenci Algısı	3,3776	0,77922		

Yukarıdaki değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (-6,203) olacaktır. Buna göre sosyal farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Aşağıdaki değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (2,786) olacaktır. Buna göre sosyal beceri ve algılama arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.8: Sosyal Beceri Yeteneği İle Sosyal Beceri Algılanması İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,7083	0,51679	2,786	,008
Öğrenci Algısı	3,4591	0,72444		

Uygulama sonuçlarına bakılarak hipotez değerlendirmesi yapılması uygun olacaktır. Bir numaralı hipoteze bakılacak olursa algılama ile öz

farkındalık, kişisel motivasyon, sosyal farkındalık boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunurken, öz düzenleme ile anlamlı bir ilişki bulunamamış, sosyal beceri ile ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre sosyal beceri algılamayı olumlu yönde etkilemektedir.

Benzer biçimde çalışma bireylerin sahip olduğu sosyal beceri kendi motivasyonlarını da olumlu etkilediğini de göstermektedir. Literatürde de duygusal zekânın motivasyonu olumlu bir biçimde etkilediğine dair benzer bulgular mevcuttur⁴⁷.

Duygusal yeterlilikler insan ilişkilerinde belirleyici etkiye sahiptir. Sosyal beceriler içerisinde yer alan iletişim, ikna kabiliyeti, liderlik etkililiği buna örnek verilebilir⁴⁸. Özgüven, uyumluluk, iyimserlik ve başkalarını anlama gibi nitelikler ise diğer duygusal zekâ boyutları altında yer almaktadır⁴⁹.

Anket verilerine bakıldığında akademisyenlere göre duygusal zekâ boyutları arasında en yüksek değeri alan 3,7083 aritmetik ortalama ile sosyal beceri boyutu olmuştur. Diğer taraftan öğrenciler 3,4986 ile kişisel motivasyon boyutunu yüksek oranda algılamışlardır. Independent- Samples T test, kullanarak akademisyen duygusal yeterlilikleri ve bu yeterliliklere ait öğrenci algılarını değerlendirmek mümkündür. Bu tür bir karşılaştırmanın sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.9: Öz Farkındalık Yeteneği İle Öz Farkındalık Algılaması Levene Testi

Anlamlılık düzeyi Sig.	Varyansların Farklılık Durumu	t değeri: t	İki yönlü anlamlılık Sig (2tailed): p
0,015	Varyanslar Eşit	-3,429	0,001
	Varyanslar Farklı	-4,628	0,000

Tablo 2.9'da görülen Independent- Samples T test verilerine göre anlamlılık düzeyini hesaplamak için iki aşamalı bir değerlendirme gerekmektedir. Varyansların testi veya Levene testi buna göre varyansların eşitliği durumunda iki gruba ait varyans birleştirilir. Birinci aşamada anlamlılık dü-

47 Akbolat Mahmut, Işık Oğuz, Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; Sayı: 32, 2012, s. 116-119.

48 Öztekin Anıl, Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Duygusal Zeka Becerilerini Okul Yönetiminde Kullanma Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2006, s. 30.

49 Goleman Daniel, "Primal Leadership: Learning to Lead With Emotional Intelligence" 2002 den çeviri, Yeni Liderler, Altıncı Basım, Varlık Yayınları, İstanbul 2008, s. 49.

zeyi incelenir. Eğer Levene testi anlamlılık düzeyini gösteren sigma değeri anlamlılık düzeyi olan 0,05 in altında ise iki grubun varyansı farklı olarak kabul edilir ve tablodaki veriler buna göre değerlendirilir⁵⁰. Yukarıdaki tablodaki 0,015'lik anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda öz farkındalık ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,000) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için öz farkındalık ve algılama arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.10: Öz Farkındalık Yeteneği İle Öz Farkındalık Algılaması İlişkisi

Öz Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,0556	0,52287	-4,628	0,000
Öğrenci Algısı	3,4741	0,72450		

Tabloda X aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı, t t değerini ve P ise iki yönlü anlamlılık verisini ifade etmektedir. Varyans testi değerlendirme sonucuna göre varyanslar farklıdır ve buna göre t değerliği -4,628 olarak alınacaktır, iki yönlü anlamlılık değeri ise 0,000 olacaktır. Tablo 2.10'a göre öz farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.11: Öz Düzenleme Yeteneği İle Öz düzenleme Algılaması Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,048	Varyanslar Eşit	1,096	0,273
	Varyanslar Farklı	1,402	0,169

Sigma değeri olan 0,048'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda öz düzenleme ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,169) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için öz düzenleme ve algılama arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

50 Altunışık Remzi, Coşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan, Yıldırım Engin, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Şakarya Kitapevi, Sakarya, 2005, s. 177-178.

Tablo 2.12: Öz Düzenleme Yeteneği İle Öz düzenleme Algılaması İlişkisi

Öz Düzenleme	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,5222	0,55811	1,402	0,169
Öğrenci Algısı	3,3874	0,72917		

Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı için ilişki irdelenebilir tabi tutulmayacaktır.

Tablo 2.13: Kişisel Motivasyon Yeteneği İle Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılaması Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,000	Varyanslar Eşit	-4,275	0,000
	Varyanslar Farklı	-6,197	0,000

Tablo 2.13 teki 0,000'lik anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda kişisel motivasyon ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,000) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için kişisel motivasyon ve algılama arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.14: Kişisel Motivasyon Yeteneği İle Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılaması İlişkisi

Kişisel Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	2,9667	0,49338	-6,197	0,000
Öğrenci Algısı	3,4986	0,73981		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistikî açıdan anlamlılığı irdelenecektir. Yukarıda değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (-6,197) olacaktır. Buna göre kişisel motivasyon ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.15: Sosyal Farkındalık Yeteneği İle Sosyal Farkındalık Algılaması İlişkisi Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,000	Varyanslar Eşit	-3,570	0,000
	Varyanslar Farklı	-6,203	0,000

Tablodaki 0,000'lik anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda sosyal farkındalık ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,000) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için sosyal farkındalık ve algılama arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.16: Sosyal Farkındalık Yeteneği İle Sosyal Farkındalık Algılaması İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	2,9111	0,42344	-6,203	0,000
Öğrenci Algısı	3,3776	0,77922		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistikî açıdan anlamlılığı irdelenecektir. Yukarıda değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değerliği alt satırda bulunan değerlik (-6,203) olacaktır. Buna göre sosyal farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.17: Sosyal Beceri Yeteneği İle Sosyal Beceri Algılaması Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,015	Varyanslar Eşit	2,043	,041
	Varyanslar Farklı	2,786	,008

Yukarıdaki tablodaki 0,015'lik anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda sosyal beceri ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,008) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için sosyal beceri ve algılama arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.18: Sosyal Beceri Yeteneği İle Sosyal Beceri Algılaması İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,7083	0,51679	2,786	,008
Öğrenci Algısı	3,4591	0,72444		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistikî açıdan anlamlılığını irdelenecektir. Yukarıdaki değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (2,786) olacaktır. Buna göre sosyal beceri ve algılama arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

H2: Öğrencilerin duygusal zekâ algısı ile öğrencilerin motivasyon algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Algının seçici, düzenleyici ve birikimci özellik göstermesi bunun sebebidir. Olumlu algılar alıcı üzerinde etki ederek alıcının seçici davranarak olumsuzlukları önemsiz görmesini sağlar. Olumlu algılar düzenleyici olmaları sebebi ile algılanan kişi veya nesnenin bir bütün olarak olumlu algılanmasını sağlar. Geçmişteki olumlu deneyimlerin oluşturduğu olumlu genelleme veya önyargılar olumsuzlukların görülmesine engel olur⁵¹.

İlk hipotezde öğretim elemanlarının sahip oldukları duygusal zekâ yetileri ve bu yetilere dair öğrencilerin algıları gibi iki farklı grubun verileri ilişkilendirildiği için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. İkinci aşamada ise öğretim elemanlarının duygusal zeka yetileri ve öğretim elemanlarının motivasyon düzeyleri ilişkilendirilmiştir. Ayrıca öğrencilerin duygusal zekâ algılamaları ve yine öğrencilerin motivasyon düzeyleri ilişkilendirilmiştir. Bu yüzden birinci aşamada kullanılmayan regresyon analizi yöntemini kullanmak mümkün olmuştur. İki numaralı hipotezi değerlendirmek için gerçekleştirdiğimiz regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal zekâ boyutları algılarından motivasyonu en fazla etkileyen değişken öz farkındalık olarak ortaya konmuştur. Duygusal zekâ algısı hesaplanırken 25 soru yani 5 boyutun aritmetik ortalaması temel alınmıştır.

Bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi belirten R katsayısı 0,614 olarak hesaplanmıştır. Bağımlı değişkendeki yüzde değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ifade eden R² değeri ise 0,377 bulunmuştur. Anovanın anlamlılık düzeyi 0,05 ten küçük bir değer olan 0,000 olduğu için oluşturulan model anlamlıdır.

Regresyon analizindeki ANOVA testi, modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Bu noktada 106,931 F değeri ile ve

51 Karabulut Muhittin, Tüketicinin Yeni Pazarlama Bileşenlerini Kabulü ve Satış Lideri İşletmecilerimiz Açısından Tüketici, Doktora Tezi, 1979, s. 114-120.

$p=0,000$ düzeyinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki bağımlı değişken (26 numaralı temel motivasyon sorusu) ve bağımsız değişkenler (öz farkındalık, öz düzenleme, kişisel motivasyon, sosyal farkındalık ve sosyal beceri) arasındaki regresyon analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 2.19: Duygusal Zeka Algısı ve Motivasyon Algısı İlişkisi

Bağımlı Değişken: temel motivasyon sorusu						
		B	Standart Hata	β	t	p
Sabit		0,245	0,163	-	1,505	0,000
Bağımsız Değişkenler	Öz farkındalık	0,379	0,044	0,321	8,628	0,000
	Öz düzenleme	0,175	0,047	0,149	3,711	0,000
	Kişisel motivasyon	0,132	0,043	0,114	3,062	0,000
	Sosyal farkındalık	0,186	0,045	0,169	4,134	0,000
	Sosyal beceri	0,117	0,043	0,099	2,750	0,000
R= 0,614 R ² = 0,377 F= 106,931 P= 0,000 Durbin-Watson= 1,972						

Bağımlı değişkendeki değişimin %38'i modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Tabloda modelin elde edilen diğer parametre değerleri ve bunlara ilişkin t değerleri yer almaktadır. Parametrelere ait t istatistik değerlerinden modele dahil edilen her bir değişkenin(% 5 anlamlılık düzeyinde) anlamlı olduğunu göstermektedir.

Sabit değer 0,245'tir. Öz farkındalığa ilişkin parametre değeri ise 0,379'dur. Bunun anlamı öz farkındalındaki bir birimlik artışın toplam motivasyon üzerindeki etkisi 0,379 birimdir. Öz düzenlemedeki bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,175 birimdir. Kişisel motivasyondaki bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,132 birimdir. Sosyal farkındalıktaki bir birimlik artışın motivasyon etkisi 0,186 birimdir. Sosyal becerideki bir birimlik artışın motivasyon etkisi ise 0,117 birimdir. Bu sonuçlara göre duygusal zeka boyutlarından motivasyonu en fazla etkileyen değişken öz farkındalık olarak hesaplanmıştır.

Motivasyon sorularının ortalaması ölçüt alınarak yapılacak değerlendirme için anovanın anlamlılık düzeyi aşağıda görüldüğü gibi 0,05 ten küçük bir değer olan 0,000 olduğu için oluşturulan model anlamlıdır. Bu noktada 250,983 F değeri ile ve $p=0,000$ düzeyinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki bağımlı değişken (motivasyon sorularının aritmetik ortalaması) ve bağımsız değişkenler (duygusal zeka boyutları) arasındaki regresyon analizine ilişkin sonuçlar yukarıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 2.20: Duygusal Zeka Boyutlarına Ait Algılamalar ve Motivasyon Sorularının Algılamalarına Ait Ortalamanın İlişkisi

Bağımlı Değişken: motivasyon soruları ortalaması						
		B	Standart Hata	ß	t	p
Sabit		0,085	0,100	-	0,848	0,000
Bağımsız Değişkenler	Öz farkındalık	0,379	0,044	0,321	8,628	0,000
	Öz düzenleme	0,175	0,047	0,149	3,711	0,000
	Kişisel motivasyon	0,132	0,043	0,114	3,062	0,000
	Sosyal farkındalık	0,186	0,045	0,169	4,134	0,000
	Sosyal beceri	0,117	0,043	0,099	2,750	0,000
R= 0,764 R ² = 0,584 F= 250,983 P= 0,000 Durbin-Watson= 1,994						

Bağımlı değişkendeki değişimin %58'i modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Tabloda ayrıca Durbin-Watson testi sonucu da görülmektedir. Bu test modelimizde otokorelasyon olup olmadığını göstermektedir ve genellikle bu değer 1,5-2,5 arasında olması otokorelasyon olmadığını gösterir⁵². Modelimizin Durbin-Watson testi sonucu 1,994'tür. Tabloda modelin elde edilen diğer parametre değerleri ve bunlara ilişkin t değerleri yer almaktadır. Parametrelere ait t istatistik değerlerinden modele dahil edilen her bir değişkenin(% 5 anlamlılık düzeyinde) anlamlı olduğunu göstermektedir.

Sabit değer 0,085'tir. Öz farkındalık boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,379 birimdir. Öz düzenleme boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,175 birimdir. Kişisel motivasyon yeteneği boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,132 birimdir. Sosyal farkındalık boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,186 birimdir. Sosyal beceri boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,117 birimdir. Bu sonuçlara göre duygusal zeka boyutları arasında motivasyon ortalamasını en fazla etkilediği değişken öz farkındalık boyutu olarak hesaplanmıştır.

H3: Akademisyenlerin sahip olduklarını düşündükleri motivasyon gücü öğrencileri tarafından da aynı şekilde algılanmaktadır.

52 Marangoz Mehmet, Çelikkale Hale, Yavuz Çağla, Halkın Toplum Destekli Polislik Hizmetlerine Yönelik Algılamaları: Çanakkale İli Örneği, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, Kasım 2011, s. 33.

Tablo 2.21: Akademisyenlerin Motivasyon Gücü Değerlendirmesi İle Öğrencilerin Motivasyon Gücü Algılaması Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,000	Varyanslar Eşit	2,880	0,004
	Varyanslar Farklı	4,002	0,000

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda motivasyon gücü ve motivasyon gücü algılaması arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,000) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için motivasyon gücü ve motivasyon gücü algılaması arasında anlamlı farkın bulunduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.22: Akademisyenlerin Motivasyon Gücü Değerlendirmesi İle Öğrencilerin Motivasyon Gücü Algılaması İlişkisi

Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	4,0286	0,78537	4,002	0,000
Öğrenci Algısı	3,4761	1,12349		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistiki açıdan anlamlılığı irdelenecektir. Yukarıda değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (4,002) olacaktır. Buna göre sosyal beceri ve algılama arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Yani öğretim elemanlarının sahip olduğu motivasyon yetenekleri konusunda öğrenciler öğretim elemanları ile paralel görüşe sahiptirler.

Çalışma yaşamında duygusal zekâ kullanımı farklı sektörlere göre değiştiği gibi farklı departmanlara veya iş rollerine göre de değişebilir. Aşağıdaki tablo bunun açık bir örneğidir.

Tablo 2.23: Duygusal Zekanın İş Rollerine İlişkisi

İş Rollerine	Duygusal Zeka
Bilgi Teknolojileri	75
İnsan Kaynakları	90
Finans	70
Müşteri İlişkileri	97
Pazarlama	90
Üretim	60

Kaynak: Baltaş a.g.e., 2006: 48

Yukarıdaki tablo da görüldüğü gibi aynı farklı sektörlerde veya aynı işyerinde farklı departmanlarda bile farklı düzeyde duygusal zeka kullanımına ihtiyaç duyulabilmektedir. Bu yaklaşım ile üniversite örneğinde Sosyal Bilimler (Biga İ.İ.B.F.) akademisyenleri ve Fen Bilimleri (Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri) akademisyenlerine ait duygusal zekâ yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı boyutlar düzeyinde sorgulanacaktır.

H4: Sosyal Bilimler (Biga İ.İ.B.F.) akademisyenleri ve Fen Bilimleri (Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri) akademisyenlerine ait duygusal zeka yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark vardır. Duygusal zeka verileri Independent- Samples T test yardımı ile değerlendirilebilir. Böyle bir değerlendirmeye ait sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.24: Akademisyenlerin Öz Farkındalık Boyutu ile Karşılaştırılması Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,058	0,811	Varyanslar Eşit	-0,126	0,901
		Varyanslar Farklı	-0,126	0,901

Yukarıdaki tablodaki 0,811'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin öz farkındalık yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin öz farkındalık yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.25: Akademisyenlerin Öz Farkındalık Boyutu İle Karşılaştırılması

Öz Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,0444	0,53382	-0,126	0,901
Mühendislik Mimarlık	3,0667	0,52692		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,901 olarak hesaplanmıştır bu değer 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin öz farkındalık yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin öz farkındalık yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.26: Akademisyenlerin Öz Düzenleme Boyutu İle Karşılaştırılması Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
1,673	0,205	Varyanslar Eşit	1,328	0,193
		Varyanslar Farklı	1,328	0,194

Yukarıdaki tablodaki 0,205'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin öz düzenleme yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin öz düzenleme yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.27: Akademisyenlerin Öz Düzenleme Boyutu İle Karşılaştırılması

Öz Düzenleme	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,6444	0,62706	1,328	0,193
Mühendislik Mimarlık	3,4000	0,46526		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,193 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin öz düzenleme yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin öz düzenleme yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.28: Akademisyenlerin Kişisel Motivasyon Boyutu İle Karşılaştırılması
Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,005	0,943	Varyanslar Eşit	-1,662	0,106
		Varyanslar Farklı	-1,662	0,106

Yukarıdaki tablodaki 0,943'lük Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin kişisel motivasyon yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin kişisel motivasyon yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.29: Akademisyenlerin Kişisel Motivasyon Boyutu İle Karşılaştırılması

Kişisel Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	2,8333	0,47651	-1,662	0,106
Mühendislik Mimarlık	3,1000	0,48628		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,106 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin kişisel motivasyon yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin kişisel motivasyon yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.30: Akademisyenlerin Sosyal Farkındalık Boyutu İle Karşılaştırılması
Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,710	0,405	Varyanslar Eşit	-0,155	0,878
		Varyanslar Farklı	-0,155	0,878

Yukarıdaki tablodaki 0,405'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin sosyal farkındalık yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin sosyal farkındalık yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.31: Akademisyenlerin Sosyal Farkındalık Boyutu İle Karşılaştırılması

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	2,9000	0,48142	-0,155	0,878
Mühendislik Mimarlık	2,9222	0,37030		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,878 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin sosyal farkındalık ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin sosyal farkındalık yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.32: Akademisyenlerin Sosyal Beceri Boyutu İle Karşılaştırılması Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,129	0,722	Varyanslar Eşit	-0,478	0,635
		Varyanslar Farklı	-0,478	0,635

Yukarıdaki tablodaki 0,722'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin sosyal beceri yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin sosyal beceri yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.33: Akademisyenlerin Sosyal Beceri Boyutu İle Karşılaştırılması

Sosyal Beceri	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,6667	0,49941	-0,478	0,635
Mühendislik Mimarlık	3,7500	0,54476		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,635 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin sosyal beceri yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin sosyal beceri yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Böylece duygusal zekâ verileri Independent- Samples T test yardımı ile değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre dördüncü

hipoteze ait duygusal zekânın tüm boyutlarında farklı fakültelerin akademisyenleri arasında istatistikî açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

H5: Daha önce belirttiğimiz gibi algı bir olayın esası değil bireysel yorumudur. Bu sebeple iki grubun aynı olgu üzerinde dahi farklı algılamaya sahip olabilmesi mümkündür. Bu çerçevede sosyal Bilimler (Biga İ.İ.B.F.) öğrencilerinin akademisyenlere ait duygusal zekâ boyutlarını algılamaları ile Fen Bilimleri (Mühendislik ve Ziraat Fakülteleri) öğrencilerinin akademisyenlere yönelik duygusal zekâ boyutlarını algılamaları arasında anlamlı bir fark bulunması olasılığı araştırmaya değer bir alan olarak görülmüştür.

Tablo 2.34: Öğrencilerin Öz Farkındalık Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
33,321	0,000	Varyanslar Eşit	0,131	0,896
		Varyanslar Farklı	0,131	0,896

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait öz farkındalık algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait öz farkındalık algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.35: Öğrencilerin Öz Farkındalık Algılamaları İlişkisi

Öz Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,4772	0,79902	0,131	0,896
Mühendislik Mimarlık	3,4709	0,64227		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,896 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait öz farkındalık algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait öz farkındalık algısı arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.36: Öğrencilerin Öz Düzenleme Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
28,832	0,000	Varyanslar Eşit	0,596	0,552
		Varyanslar Farklı	0,596	0,552

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait öz düzenleme algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait öz düzenleme algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.37: Öğrencilerin Öz Düzenleme Algılamaları İlişkisi

Öz Düzenleme	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,4019	0,79995	0,596	0,552
Mühendislik Mimarlık	3,3729	0,65131		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,552 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait öz düzenleme algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait öz düzenleme algısı arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.38: Öğrencilerin Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
46,295	0,000	Varyanslar Eşit	3,061	0,002
		Varyanslar Farklı	3,061	0,002

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait kişisel motivasyon yeteneği algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait kişisel motivasyon yeteneği algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.39: Öğrencilerin Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılamaları İlişkisi

Kişisel Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,5738	0,81552	3,061	0,002
Mühendislik Mimarlık	3,4235	0,64766		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,002 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait kişisel motivasyon yeteneği algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait kişisel motivasyon yeteneği algısı arasında anlamlı farkın bulunduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.40: Öğrencilerin Sosyal Farkındalık Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
21,399	0,000	Varyanslar Eşit	1,106	0,269
		Varyanslar Farklı	1,106	0,269

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait sosyal farkındalık algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait sosyal farkındalık algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.41: Öğrencilerin Sosyal Farkındalık Algılamaları İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,4063	0,82789	1,106	0,269
Mühendislik Mimarlık	3,3489	0,72708		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,269 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait sosyal farkındalık algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait sosyal farkındalık algısı arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.42: Öğrencilerin Sosyal Beceri Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
13,573	0,000	Varyanslar Eşit	4,582	0,000
		Varyanslar Farklı	4,582	0,000

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait sosyal beceri algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait sosyal beceri algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.43: Öğrencilerin Sosyal Beceri Algılamaları İlişkisi

Sosyal Beceri	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,5685	0,77245	4,582	0,000
Mühendislik Mimarlık	3,3497	0,65583		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,000 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait sosyal beceri algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait sosyal beceri algısı arasında anlamlı farkın bulunduğu sonucuna varılacaktır.

Duygusal zekâ algılamasına ait veriler Independent- Samples T test yardımı ile değerlendirilmiştir. Dördüncü ve son hipotez öğrencilerin algılamaları arasında farklılık bulunduğu yönündedir. Öz farkındalık, öz düzenleme, sosyal farkındalık boyutlarında anlamlı fark bulunamazken kişisel motivasyon ve sosyal beceri alanlarında fark bulunmuştur. Her iki alanda da Biga İİBF öğrencilerinin algıları daha olumludur.

Bulgular

Öğretim elamanlarının sahip olduğu duygusal zekâ yetilerinin öğrenciler tarafından nasıl algılandığı ve motivasyona etkisini konu alan çalışma karşılaştırmaya imkân veren bir örneklem üzerinde yapıldığı için komplike değerlendirme araçlarına gerek kalmadan sonuçlara ulaşmak mümkün olmuştur.

Öğretim elamanlarının duygusal zekâ yetilerinden sosyal beceri öğrencilerin duygusal yetilere dair algılarını en fazla olumlu etkilediğini gös-

termektedir. Bu ise olumlu bir algı oluşturmak isteyen öğretim elemanlarını en etkin biçimde sonuç alabileceği duygusal zekâ boyutun sosyal beceriler olduğunu işaret etmektedir. Duygusal zekânın çaba ile geliştirilmesinin mümkün olduğu düşünüldüğünde sosyal becerilere odaklı bir yaklaşım faydalı olacaktır.

Oluşturulan olumlu algının etkilerine bakıldığında ise öz farkındalığa dair algıların motivasyon üzerinde en fazla etkisinin bulunduğu görülmektedir. Çalışma örneğinde yetilere sahip olmak bunların algılanması ile doğru orantılı sonuçlar ortaya koymamıştır. Bununla birlikte düşük duygusal zekâ yeterliliklerinin belirlenmesi ve artırılması yönündeki çabalar, öğrenciler tarafından olumlu algılanabilir ve bu ise öğrencilerin motivasyonlarını artırabilir.

İki farklı öğretim elemanı grubunun duygusal zekâ yetilerine arasında farklılık bulunmazken öğrencilerin bu yetilere dair algıları arasında farklılık görülmektedir. Duygusal zekâ yetileri olarak kabul ettiğimiz verilerin de kişilerin kendi yetilerine dair algılarını ifade ettiği düşünüldüğünde bu farklılık olağandır. Kişisel motivasyon ve sosyal beceri yetilerine dair algılarda farklılık söz konusudur. Bu iki alanda olumlu biçimde yüksek algılara sahip sosyal bilimler öğrencilerinin motivasyonu da daha yüksek olarak ölçümlenmiştir.

3.SONUÇ

Öğretim elemanlarının sahip olduğu duygusal zekâ yetilerinin öğrenciler tarafından nasıl algılandığı ve motivasyona etkisini konu alan çalışma karşılaştırmaya imkân veren bir örneklem üzerinde yapıldığı için karmaşık değerlendirme araçlarına gerek kalmadan sonuçlara ulaşmak mümkün olmuştur.

Öğretim elemanlarının duygusal zekâ yetilerinden sosyal beceri öğrencilerin duygusal yetilere dair algılarını en fazla olumlu etkilediğini göstermektedir. Bu ise olumlu bir algı oluşturmak isteyen öğretim elemanlarını en etkin biçimde sonuç alabileceği duygusal zekâ boyutun sosyal beceriler olduğunu işaret etmektedir. Duygusal zekânın çaba ile geliştirilmesinin mümkün olduğu düşünüldüğünde sosyal becerilere odaklı bir yaklaşım faydalı olacaktır.

Oluşturulan olumlu algının etkilerine bakıldığında ise öz farkındalığa dair algıların motivasyon üzerinde en fazla etkisinin bulunduğu görülmektedir. Çalışma örneğinde yetilere sahip olmak bunların algılan-

ması ile doğru orantılı sonuçlar ortaya koymamıştır. Bununla birlikte düşük duygusal zekâ yeterliliklerinin belirlenmesi ve artırılması yönündeki çabalar, öğrenciler tarafından olumlu algılanabilir ve bu ise öğrencilerin motivasyonlarını artırabilir.

İki farklı öğretim elemanı grubunun duygusal zekâ yetilerine arasında farklılık bulunmazken öğrencilerin bu yetilere dair algıları arasında farklılık görülmektedir. Duygusal zekâ yetileri olarak kabul ettiğimiz verilerin de kişilerin kendi yetilerine dair algılarını ifade ettiği düşünüldüğünde bu farklılık olağandır. Kişisel motivasyon ve sosyal beceri yetilerine dair algılarda farklılık söz konusudur. Bu iki alanda olumlu biçimde yüksek algılara sahip sosyal bilimler öğrencilerinin motivasyonu da daha yüksek olarak ölçümlenmiştir.

Çalışma hayatında duygusal zeka, algılama ve motivasyon etkileşiminin konu edildiği çalışmanın uygulama kısmının sonuçları temelde literatür kısmındaki geçmiş uygulamaları ve genellemeleri destekler niteliktedir. Çalışmanın başındaki beklentilerden farklı olarak, öğrenci motivasyonunun oluşumunda belirleyici faktörün; akademisyenlere ait duygusal zekâ yeterliliklerinden çok öğrencilerin bu yeterlilikleri ne ölçüde algıladıklarıyla ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmanın literatür taraması sırasında incelenen uygulamalarla benzer biçimde, sosyal bilimler eğitimi almış olmak, yüksek duygusal yetileri beraberinde getirmemektedir. Sınıldığının aksine sosyal bilimler eğitimi veren akademisyenlerin duygusal zekâsının sayısal bilimler alanında çalışanlara göre çok da farklı olmadığı görülmüştür. Çalışmada test etme imkanı bulunmamakla birlikte literatür çalışmasında sosyal ilişki konulu hizmet içi eğitimlerle duygusal yeterliliklerin geliştiğine dair çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır.

Duygusal zeka, algı ve motivasyon arasındaki ilişki öğrenci ve akademisyenlere yönelik yapılan çalışmayla ortaya konulurken, duygusal zeka boyutlarının ayrıntılı olarak irdelenmesinin daha anlamlı sonuçlar verdiği görülmüştür. Yapılan araştırmalar duygusal zekâ boyutlarına olan gereksinimin meslek gruplarına göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla akademisyenlerin toplam duygusal zekâsından daha çok, duygusal zekâ yeterliliklerinin boyutları önem kazanmaktadır. Düşük duygusal zekâ yeterliliklerinin belirlenmesi ve artırılması yönündeki çabalar, öğrenciler tarafından olumlu algılanabilir ve öğrencilerin motivasyonlarını artırabilir. Bundan sonraki araştırmalarda duygusal zekâ boyutlarına ilişkin verilecek eğitimlerin duygusal zekâ algısını ve motivasyonu artırıp artırmayacağı araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar Ergül, İşletme Yönetiminde Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi Üzerine Bir Çalışma, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Hatay, 2007.
- Acar Füsün Tekin, Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik Liderlik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel Yönetim- Organizasyon Doktora Programı, Doktora Tezi, İstanbul, 2001.
- Acar Füsün, Duygusal Zekâ ve Liderlik, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 12, Erciyes Üniversitesi Matbaası, Kayseri, 2002.
- Akbolat Mahmut, Işık Oğuz, Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; Sayı: 32, 2012.
- Altılar Niyazi, Duygusal Zekâ 21 Günde Kendinizi Keşfedin, Ara Kitap, İstanbul, 2008.
- Altunışık Remzi, Coşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan, Yıldırım Engin, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya Kitapevi, Sakarya, 2005.
- Atak Metin, Ceylan İbrahim, Use of Emotional Intelligence in The Selection of Human Resources. The Journal of Industrial Relations& Human Resources, Ekim/October 2015 Cilt/Vol: 17 Sayı:1/Num:4, Sayfa: 239-258. DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0305.x
- Azouzi Mohamed Ali, Jarbouı Anis, CEO Emotional Intelligenceand Board of Directors' Efficiency. Corporate Governance, VOL. 13 NO. 4, pp. 365-383, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1472-0701, 2013.
- Baltaş Zuhâl, İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık Duygusal Zekâ, Remzi Kitapevi, 3. Basım, 2006.
- Barutçugil İsmet, Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., İstanbul, 2002.
- Başaran İbrahim Ethem, Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara, 1991.
- Çakar Ulaş, Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Davranışı zerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002.
- Demir Yasin, Kumcağız Hatice, Öğrencilerin Anne Baba Tutumlarını Algılama Biçimleri ve Şiddete Eğilimleri. TurkishStudies, International Periodical Forthe Languages, Literature and History of Turkishor Turkic Volume: 10/2, Winter,2015.
- Dong Yuntao, Seo Myeong-Gu, Bartol Kathryn M., No Pain, No Gain: An Affect-Based Model of Developmental Job Experience And The Buffering Effects of Emotional Intelligence. Academy of Management Journal, Vol. 57, No. 4, 1056-1077. 2014.

- Erdem İnci, Örgütsel Davranış, Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge "Organizational Behaviour" 14. Baskıdan çeviri. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. İstanbul, 2012).
- Erdoğan İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, 4. bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1994.
- Erdoğan İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, 1999.
- Eren Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Dokuzuncu Basım, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2006.
- Goleman Daniel, "Primal Leadership: Learning to Lead With Emotional Intelligence" 2002 den çeviri, Yeni Liderler, Altıncı Basım, Varlık Yayınları, İstanbul 2008.
- Goleman Daniel, "Working With Emotional Intelligence" 1998 den çeviri, İşbaşında Duygusal Zekâ, Üçüncü Basım, Varlık Yayınları, İstanbul, 2000.
- Gondal Uzma Hanif, HusainTajammal, A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance. Asian Journal of Business Management 5(1): 153-162. ISSN: 2041-8744; E-ISSN: 2041-8752.
- Gözler Özgür, "Para Yok, Huzur Var", JacqueFresco ile söyleşi, FortuneTürkiye, 2008.
- Güney Salih, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
- İnal Sevim, Beynin Algılama Süreci, Yazma ve Kümleme Stratejisi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 55-64, 2008.
- İnce Mehmet, Gül Hasan, Gözükara M. Yavuz, Duygusal Zekâ İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı 12, Ocak 2015.
- Joyce S., An Empirical Study an Emotional Intelligence and Effectiveness Behaviour in Workplace. International Journal of Applied Engineering Research. ISSN 0973-4562 Volume 10, Number 1, 2015.
- Karabulut Muhittin, Tüketicinin Yeni Pazarlama Bileşenlerini Kabulü ve Satış Lideri İşletmecilerimiz Açısından Tüketici, Doktora Tezi, 1979.
- Kidwell Blair, Hasford Jonathan, Hardesty David M., Emotional Ability Training and Mindful Eating. Journal of Marketing Research, Vol. LII (February 2015), 105-119, ISSN: 0022-2437 (print), 1547-7193 (electronic).
- Legier Jr John T., Assessing Leadership Effectiveness: The Relationship Between Emotional Intelligence And Leadership Behaviors On Group And Organizational Performance, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Philosophy in Education Degree, Department of Workforce Education and Development in the Graduate School Southern Illinois University Carbondale, 2007.
- Ljungholm Doina Popescu, The Role of Emotional Labor in The Delivery of Public Services. Review of Contemporary Philosophy, Volume 13, pp. 11-16, ISSN 1841-5261, 2014.
- Magnus Jessica Mesmer, Viswesvaran Chockalingam, Deshpande Satish, Joseph Jacob, Social Desirability: The Role of Over-Claiming, Self-Esteem, and Emotional Intelligence, Psychology Science, Volume 48 (3), p. 336-356, 2006.

- Mayer, John D., Salovey, What is emotional intelligence?, New York: Basic Books, 1997.
- Marangoz Mehmet, Çelikkale Hale, Yavuz Çağla, Halkın Toplum Destekli Polislik Hizmetlerine Yönelik Algılamaları: Çanakkale İli Örneği, Kilis Üniversitesi Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, Kasım 2011.
- Özer Esin, Deniz M. Engin, Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi. İlköğretim Online, Vol. 13 Issue 4, 2014.
- Öztekin Anıl, Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Duygusal Zeka Becerilerini Okul Yönetiminde Kullanma Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2006.
- Prati L. Melita, Capehart Amy McMillan, Karriker Joy H., Affecting Organizational Identity: A Manager's Influence, Journal of Leadership & Organizational Studies, February 5, 2009.
- Rathi Neerpal, Impact of Emotional Intelligence and Emotional Labor on Organizational Outcomes in Service Organizations: A Conceptual Model. South Asian Journal of Management, Vol:21 , No:4, 2014.
- Şahin Tarık, Kurum ve Kuruluşlarda Algılama ve İmaj Çalışmaları, Polis Dergisi Sayı: 54-55, 2008.
- Temo, İbrahim E., "İstanbul'daki İlkokul Çocuklarının Televizyon Reklamlarını Algılamaları", İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2003.
- Turanlı Alev, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı Doktora Tezi, İzmir, 2007.
- Vidic Zeljka, Developing Tomorrow's Leaders: Examining Relationships Between Servant, Transformational, Transactional, Passive/ Avoidant Leadership and Emotional Intelligence, Idaho Üniversitesi lisansüstü çalışmalar fakültesi düzeltme ile kabul edilen felsefe doktora tezi, 2007.
- Zeidner Moshe, Matthews Gerald, Roberts Richard D., Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review, Applied Psychology: An International Review, 53 (3), 371-399, 2004.