



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DUYGUSAL ZEKÂNIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİ

ESMA UZUNÖZ

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ SABAHATTİN ÇETİN

BARTIN-2021





T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

DUYGUSAL ZEKÂNIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esmâ UZUNÖZ

BARTIN-2021

KABUL VE ONAY

Esma UZUNÖZ tarafından hazırlanan “DUYGUSAL ZEKÂNIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ” başlıklı bu çalışma, 05.01.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Şaban ESEN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. H. Selma ÇELİKİYAY

Enstitü Müdürü

,

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Sabahattin ÇETİN danışmanlığında hazırlamış olduğum “DUYGUSAL ZEKÂNIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

05.01.2022

Esma UZUNÖZ



ÖNSÖZ

Öğrenim sürem boyunca ve bu tez çalışmamın her aşamasında desteğini ve tecrübelerini esirgemeyen, tezle ilgili her türlü sorunda bana yardımcı olan değerli tez danışmanım Dr.Öğr.Üyesi Sabahattin Çetin'e, bugüne kadarki başarılarımın mimarı olan canım aileme, tez çalışmam boyunca desteğini esirgemeyen arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

.

Esmâ UZUNÖZ



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

DUYGUSAL ZEKÂNIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Esma UZUNÖZ

Bartın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletmeAnabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. ÜyesiSABAHATTİN ÇETİN

Bartın-2021, sayfa: 70

Duygusal zekâ insanların kendi duygularının bilincinde olması ve duygularını kendilerine göre değerlendirmesi, duygularını doğru ifade etmesi, empati sayesinde diğer insanların duygularını anlayabilmesi, ortaya çıkan sorunlar karşısında duygularını en normal ve düzgün şekilde kullanması ve duygularını doğru yönetebilmesi olarak tanımlanabilmektedir. Duygusal zekâ kişilerin tüm davranışlarına etki eden dürtüleri ifade eder. Diğer insanlarla olan sosyal ve iş ortamındaki iletişimin bir göstergesi olarak nitelenebilmektedir. Duygusal zekâ insanları hedeflerinin peşinden koşmaya yönlendiren duyguları harekete geçiren ve onları eyleme dönüştüren bir olgudur. Günümüzde artık çalışma hayatının kuralları değişmiş, insanlar hakkında karar alırken göz önünde tutulan faktörlerde duygusal zekâ gibi yeni ölçütler kullanılmaktadır. Son dönemde büyük ilgi gören duygusal zekâ çeşitli alanlarla ilişkilendirilip yeni çalışmalara konu olmuştur. Bir davranış sergilerken duygusal zekâ ile paralel düşünülmesi gereken önemli diğer bir konu ise etikdir. Etik, kişilerin davranışlarını etkileyerek doğru ve iyiyi bulmasını sağlayan bir dizi ahlak kurallarıdır. Etiğin amacı ise kişilerin toplumda tek başına ayakta kalabilmesini ve ahlaki açıdan kararlar almasını öğretmektir. Kişilerin davranışlarına rehber olabilecek ilkeleri oluşturmalarını ve bu ilkelerin uygulanmasını savunmaktır. Bireylerin doğruyu ve yanlış ayırmasını sağlayan ahlaki ilkelerin bütünü olarak tanımlanan etik hem bireyler hem de içinde yaşadığımız toplum için büyük önem arz etmektedir. Çünkü bireyler karar aşamasında duygusal zekalarından yararlanıp, aynı anda etiğe en uygun şekilde kararlar

almaya gayret etmektedirler. Bu tez çalışmasının amacı ise duygusal zekânın kamu ve özel sektörde çalışanların etik davranışlarına etkisi ve düzeyini incelemektir. Çalışma, Bartın da bulunan kamu ve özel sektör çalışanlarının üzerinde uygulanmıştır. 426 çalışandan veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre duyguları kullanma ve idealizm, sosyal yönetim ve idealizm arasında anlamlı bir ilişki olup hipotezler kabul edilmiştir. Duygusal zekanın diğer boyutlarının etik davranış üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygu; Duygusal Zekâ; Etik; Etik Davranış



ABSTRACT

M. Sc. Thesis

THE İMPACT OF EMOTİONAL İNTELLİGENCE ON ETHİCAL BEHAVİOR

Esma UZUNÖZ

Bartın University

Graduate School

Department of Business Administration

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr.SABAHATTİN ÇETİN

Bartın-2021, pp: 70

Emotional intelligence can be defined as people being aware of their own emotions and evaluating their emotions according to themselves, expressing their emotions correctly, understanding other people's emotions thanks to empathy, using their emotions in the most normal and proper way in the face of emerging problems, and managing their emotions correctly. Emotional intelligence refers to the impulses that affect all behaviors of people. It can be described as an indicator of communication with other people in the social and business environment. Emotional intelligence is a phenomenon that activates emotions that lead people to pursue their goals and turns them into action. Today, the rules of working life have changed, and new criteria such as emotional intelligence are used in the factors that are taken into consideration when making decisions about people. Emotional intelligence, which has attracted great attention recently, has been associated with various fields and has been the subject of new studies. Ethics is an important issue that should be considered in parallel with emotional intelligence while exhibiting a behavior. Ethics is a set of moral rules that enable people to find the right and good by influencing their behavior. The purpose of ethics is to teach people to stand alone in society and to make moral decisions. It is to advocate the establishment of principles that can guide people's behavior and the implementation of these principles. Ethics, which is defined as the whole of moral principles that enable individuals to distinguish between right and wrong, is of great importance for both individuals and the society we live in. Because individuals make use of their emotional intelligence at the decision stage and try to make decisions in the

most ethical way at the same time. The aim of this study is to examine the effect and level of emotional intelligence on the ethical behavior of employees in the public and private sectors. The study was applied to public and private sector employees in Bartın. Data were collected from 426 employees by survey method. According to the results of the research, there is a significant effect between using emotions and idealism, social management and idealism, and the hypotheses were accepted. Other dimensions of emotional intelligence are found to have no significant effect on the ethical behaviour.

Keywords: Emotion; Emotional Intelligence; Ethics; Ethical Behavior



İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	iv
BEYANNAME.....	v
ÖNSÖZ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
TABLOLAR DİZİNİ	xiv
EKLER DİZİNİ.....	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xvi
1.GİRİŞ.....	17
2.DUYGUSAL ZEKÂ	19
2.1.Duygu ve Zekâ Kavramları.....	19
2.2.Duygusal Zekâ Kavramının Tanımı ve Gelişimi.....	21
2.3.Duygusal Zekâ Modelleri.....	25
2.3.1.Reuven Bar-On Modeli.....	26
2.3.2.Mayer ve Salovey'in Modeli	27
2.3.3.Cooper ve Sawaf Modeli	28
2.3.4.Goleman'ın Modeli.....	30
2.4.Duygusal Zekâ ve Bilişsel Zekâ Karşılaştırması	31
2.5.Duygusal Zekânın Unsurları	32
3.ETİK DAVRANIŞ.....	33
3.1.Etik Kavramı	34
3.2.Ahlak Kavramı	36
3.3.Etik ve Ahlak İlişkisi	37
3.4.Etiğin Tarihsel Gelişimi	37
3.5.Etik Türleri	39
3.6.Etiğin Boyutları	40
4. DUYGUSAL ZEKÂNIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİ.....	42
4.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	42
4.2.Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli.....	43
4.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	44
4.4.Araştırmanın Ölçekleri.....	44
4.4.1.Duygusal Zekâ Ölçeği	45

4.4.2.Etik Davranış Ölçeği	45
4.5.Analiz ve Bulgular	45
4.5.1.Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerinin Analizi.....	45
4.5.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi	48
4.5.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi	50
4.5.4.Korelasyon Analizi	52
4.5.5.Regresyon Analizi.....	55
SONUÇ VE ÖNERİLER	57
KAYNAKLAR.....	61
EKLER.....	68
ÖZGEÇMİŞ	70



ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil No</u>	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1 Duygusal zekânın Kavramsallaştırılması (Salovey ve Mayer, 1990:190)	28
Şekil 2 Araştırma Modeli	44



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 2.1: Duygusal Zeka Modelleri	25
Tablo 2.2: Reuven Bar-On Modeli.....	26
Tablo 2.3: Cooper ve Sawaf Modeli	28
Tablo 2.4: Goleman'ın Modeli	30
Tablo 4.1: Cinsiyete Göre Dağılım	45
Tablo 4.2: Medeni Hale Göre Dağılım.....	46
Tablo 4.3: Yaşa Göre Dağılım	46
Tablo 4.4: Eğitim Durumuna Göre Dağılım	46
Tablo 4.5: Kurumun Sektörüne Göre Dağılım.....	47
Tablo 4.6: Pozisyona Göre Dağılım	47
Tablo 4.7: Mesleki Deneyime Göre Dağılım	47
Tablo 4.8: Doğrulayıcı Faktör Analizi	49
Tablo 4.9: Faktör Analizi	51
Tablo 4.10: Korelasyon Analizi	53
Tablo 4.11: Regresyon Analizi 1.....	55
Tablo 4.12: Regresyon Analizi 2.....	56
Tablo 4.13: Hipotezler.....	57

EKLER DİZİNİ

Ek No

Sayfa No

EKLER..... 68



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

χ^2	: ki kare dağılımı
a	: Cronbach Alfa
r	: Korelasyon Katsayısı
p	: Regresyon Değeri

KISALTMALAR

DZ	: Duygusal Zekâ
TDK	: Türk Dil Kurumu
MÖ	: Milattan önce
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
df	: Serbestlik Derecesi
Gİ	: İyi Uyum İndeksi
AGİ	: Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
CR	: Birleşik Güvenilirlik
AVE	: Çıkarılan Ortalama Varyans

1.GİRİŞ

Son döneme kadar tanıma, anlama ve uyum yeteneğinin, salt zekâ şeklinde bilinen zihinsel yeterlilikle olduğu sanılmaktaydı. Oysaki örgüt yönetimi, bireysel yönetim ve benzeri diğer durumlarda değişik zihinsel durumların rol oynadığının anlaşılması duygusal zekânın öne çıkmasına sebep oldu. Kişiler zorlandığı noktada gücünün sınırlarını aramaya çalıştı. Duygusal ve bilişsel zekânın ikisinin değişik fonksiyonlarının olduğu ve birbirlerinden farklı düşünülmedikleri son zamanlarda yapılan psiko-fizyoloji ve beyin MR çalışmalarıyla açık bir biçimde ortaya çıkmıştır. Artık, “Ben kararlarımı aklımla veririm,” diyen kişilerin bilimsel şekilde kabul edilmeyecek bir öngöründe bulundukları bilinmektedir. Bu olayı kabul etmemek bizim biz olmamızı sağlayan olguları geri çevirmek anlamına gelmektedir. Bugün biz ve diğerleri adına yaşam şartlarının iyileşmesinde duygusal zekânın, salt zekâ yani bilişsel zekâ kadar değeri olduğuna inanılmaktadır. Artık bilişsel zekâ mı yoksa duygusal zekâ mı tartışması yapılmamaktadır. Bilişsel zekâsı yüksek olan insanlar hayatı daha iyi anlamaya ve anlamlı kılmaya yetkindir (Baltaş, 2006:5).

Duygusal zekâ insanların kendi duygularının bilincinde olması ve duygularını kendilerine göre değerlendirmesi, duygularını doğru ifade etmesi, empati sayesinde diğer insanların duygularını anlayabilmesi, ortaya çıkan sorunlar karşısında duygularını en normal ve düzgün şekilde kullanması ve duygularını doğru yönetebilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Can ve Özdemir, 2019:287).

Günlük yaşamın salt akışında en önemli belirleyicilerden olan duygular, iş yerlerinin idare edilmesinde de önemli role sahiptir. Örgütsel yaşamın ortasında bulunan ve çalışanların kişisel duygularını ve örgütlerin duygusal hayatını da iyi durumda oluşturan duyguların akıllıca yönetilmesi gerekmektedir. Örgütlerin etkili yönetimi için örgütsel bir duygusal hayatın varlığının bilincine varılmalı ve örgütsel ve bireysel olarak duyguların yönetilmesi gerektiği anlaşılmalıdır (Keskin vd., 2016:6).

Bireylerin yaşamsal alanlarının toplumla uyumlu halde bulunmaları, başarı göstermeleri ve mutlulukla yaşayabildikleri yaşam sürmeleri, duygularının yönetimini yapabildikleri ve karşılaşmış oldukları sorunları en uygun şekilde çözebilmelerine bağlıdır. Duyguların yönetilmesi için gerekli olan unsur ise duygusal zekâdır. Duygusal zekâ, kişilerin hem kendi duygularını hem de başkasının duygularının farkında olması, bunları anlaması, düzenlemesi ve eylemlerinde yol gösterecek şekilde bu duyguları benimsemesidir (Avcı, 2017:2). Nihayetinde duygular hem olumlu hem de olumsuz olarak iki boyut şeklindedir. Olumlu duyguların var olması ve gelişmesiyle beraber duygusal zekâsı yüksek bir toplum

olması yaşanan toplum içinde hem sosyal hayatta hem de iş ortamında empati seviyesi yüksek olup bu konuda başarılı olabilenler kaos, tartışma vb. olumsuz durumların önüne geçebilecektir (Müjde, 2020:1).

Günümüzde değişen ve gelişmekte olanönemli insan kaynakları faaliyetleriyle birlikte duygusal zekâ, iş etiği, vb.kavramların önemi giderek artış göstermektedir (Neçare ve Şehitoğlu, 2018:1).Bir davranış sergilerken duygusal zekâ ile paralel düşünülmesi gereken önemli bir konu ise etik bilimidir. Bireylerin doğruyu ve yanlış ayırmasını sağlayan ahlaki ilkelerin bütünü olarak tanımlanan etik, hem bireyler hem de içinde yaşadığımız toplum için büyük önem arz etmektedir. Çünkü bireyler karar aşamasında duygusal zekalarından yararlanıp, aynı anda etiğe en uygun şekilde kararlar almaya gayret etmektedirler (Müjde, 2020:1).

Örgütler, yöneticiler ve çalışanlar açısından etik davranış gösterip göstermemek zorunlu halde olmaktan ziyade tercih edilme niteliğibulunmaktadır. Bilimsel ve akademik çalışmalar, etik davranışı benimseyen firmaların vefirma çalışanlarınınuzun süreçte performanslarında yükselme olduğunu gösterse de örgütler ve çalışanları, gösterebilecekleri etik davranışların kısa süreli hedefleriyle çakışması durumunda etik davranış gösteremeyebilmektedir. Çalışanların etik olmayan davranışlarda bulunmaları, çoğu zaman işini kaybetme tedirginliği, kimi zaman ise firmalarına ya da kendilerine değerkazandırmamücadelesi etkili olmaktadır (Güğercin, 2015:2).Bu çalışma, özel ve kamu sektöründe çalışan kişilerin duygusal zekâlarının etik davranma üzerinde etkisi ele alınmıştır.

2.DUYGUSAL ZEKÂ

Bu bölümde duygusal zekâ tanımı ve duygusal zekânın temelini oluşturan duygu ve zekâ kavramından, duygusal zekâ modellerinden, duygusal zekâ ve bilişsel zekâ karşılaştırmasından, duygusal zekâ unsurlarından bahsedilmektedir.

2.1.Duygu ve Zekâ Kavramları

Duygular, hayatlarımızı etkileyen ve bize yaşamımızda eşlik eden önemli bir kavramdır. Hayatımızda duyguların süreç içerisinde nasıl çalıştığı önemli bir olgudur (Sarp ve Tosun, 2011:447).İnsanların düşüncelerinde ve davranışlarında duygularının yansıması vardır. Karmaşık bir yapı gibi gözüke de duygular; etraflıca düşünmek, mantıklı davranış sergileyebilmek için insana yardımcı olan merak ve sezgiyi uyandırmaktadır (Eröz, 2013:223). Öfke, nefret, korku, üzüntü, sevgi, şaşkınlık gibi olumlu ve olumsuz duyguların tümü insanların etrafındaki kişilerle iletişimini ve ilişkilerini değerlendirmede yardımcı bir görev üstlenmektedir. Duygular, insanların sezgisel düşünce gücüyle davranışlarını ve inançlarını şekillendirmektedir (Güney, 2011:165). Duygular insanları diğer canlılardan farklılaştıran en önemli özelliklerdendir. Üzüntü, korku, nefret, mutluluk gibi bilinci etkileyen durumların farkına varma ve kişilerin düşünce ve algılama kabiliyetlerinden etkilenecek çevresindeki olayları yorumlamasını sağlamaktadır (Argon, 2015:378). Duygular özenli bir şekilde yönlendirildiklerinde zihindeki gücü artırmaktadır (Cooper ve Sawaf, 2003:37).

Akıl ve duygunun birbirinden etkilenmesi sonucu davranışlarımız oluşsa da geçmişte yapılmış olan çalışmalarda duygu yerine akıl ön planda tutulmaktadır. Akıl zekânın göstergesi olarak kabul edilmesine rağmen duygular üzerinde çok fazla durulmamıştır. Geçmişte duygular zayıflık olarak görülmüş, liderler ve iradesi yüksek olması gereken kişilerle duygular ilişkilendirilmemiştir. Fakat duygular insan yaşamının her alanında önemli olmaktadır. Günümüzde yapılan çalışmalar sayesinde aklın duygudan arınmış halinde tek başına bir anlamı olmayacağı anlaşılmaktadır (Gürsoy, 2014:68)

Zihinsel değerlendirme esnasında basit ya da karmaşık şekilde karşımıza çıkan duygular sinir hücreleri sayesinde vücuttaki organlarda duygusal değişikliklere neden olmaktadır (Keskin vd., 2016:27).Duygular düşünce ve davranışlara anlam yüklemede, insanların göstermiş olduğu davranışları anlayabilmede önemli bir role sahiptir. Duygularla ilgili olarak şimdiye kadar literatürde pek çok çalışma yapılmış olup her çalışmada farklı görüşler ortaya çıkmasına rağmen duygusal zekâ kavramını ilk oluşturan Salovey ve

Mayer'dir (Tuğrul, 1999:12).

Duygu ile ilgili yapılan tanımlar çok fazla çeşitlilik göstermektedir. Duygusal zekâ alanında öncü olan John Mayer ve Peter Salovey bu çeşitlilikte kaynaklanabilecek sakıncalı durumları önlemek için bütüncül bir tanım öne sürmüşlerdir. Yaptıkları tanıma göre duygular; fizyolojik, bilişsel vb. psikolojik süreçleridir ve birbiriyle uyumlu ve organize olan etkileşimlerdir (Çakar ve Arbak, 2004:27). Duygular insana değerli olabilecek bilgiler verir, bunun için bilgiyi akılcıca kullanmak gerekmektedir (Brackett ve Simmons, 2015:3).

Duygu kavramının Türk Dil Kurumu sözlüğünde (TDK) belirtilen tanımına göre; “duyularla algılama ve his. Belirli nesne, olay ve bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim. Nesneleri ve olayları ahlaki estetik yönden değerlendirme yeteneği. Kendine özgü ruhsal bir hareket ve hareketlilik olarak belirtilmiştir” (www.tdk.gov.tr).

Goleman'a göre duygu, kişilerin öğrenme kapasitesini faaliyete geçirerek öğrenmesini sağlayan, bilinmeyen bulmaya çalışan, kapasitesini yükselten ve öğrenilen bilgileri harekete geçirmesini sağlayan özellikler olarak tanımlamaktadır (Kılıç ve Önen, 2009:127).

Duygularının farkında olan, istediği şekilde duygularını kontrol altında tutabilen, diğer kişilerin duygularını anlayabilen ve bunları profesyonelce idaresini yapabilen diğer bir ifadeyle duygusal zekâsı belirli bir oranda yüksek olan kişilerin özel ve mesleki hayatlarında mutlu ve avantajlı oldukları bilinmektedir. Bunun tam tersi şekilde duygularının kontrolünü sağlayamayan kişilerin içsel olarak bir çatışma halinde oldukları söylenebilir (Karabulutlu vd:2011:76).

Duygusal zekânın açıklanmasında ve anlaşılmasında diğer önemli bir kavramda zekâdır. Zekâ Arapça'dan dilimize geçen bir kavramdır. Yaşadığımız yüzyılda zekâ ile ilgili çok fazla çalışma yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından birçok tanımla yapılan zekânın tüm alanlarla ortak bir tanımın olmadığı gibi insanların zihinsel yeteneklerini ifade eden bir kavram olmaktadır (Gül, 2017:12). Zekâ duygusal ve bilişsel olmakla birlikte ikiye ayrılmaktadır. Zekâ ile ilgili tanımlamalarda en çok dış çevreye uyum ve zihinsel süreçler öne çıkmaktadır (Uysal ve Mammadov, 2020:34).

Zekâ kavramı üzerine yapılan çalışmaların 20. yy. başlarında olmasıyla birlikte aslında zekâ asırlar öncesinden tartışılmaya başlanmış ve ilgi odağı olmuş bir kavramdır. Descartes zekâyı “iyi hüküm vermek ve doğruyu yanlıştan ayırmak yetisi” olarak tanımlamaktadır (Delice ve Günbeyi, 2013:210). Aristoteles'in zamanına kadar uzanan zekâ kavramı Latince “intelligentia” kelimesinden türemektedir. Zekâ terimini literatürde ilk kullanan

Cicero olduğu düşünölmektedir. Duygu kavramı gibi zekânın da birçok tanımı yapılmış olup farklı alanlarda her alanın konusuna göre uygun tanımlar ortaya çıkmıştır (Kılıç ve Önen, 2009:128).

TDK' ya göre zekâ kavramı: “İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı, anlak, dirayet, zeyreklik, ferasettir” (www.tdk.gov.tr).

Zekânın tanımlaması çağdan çağa fark etmektedir (Keskin vd. 2016:44).Zekânın en eski tanımlarından bir tanesi Descartes'in yaptığı tanımdır. Bu tanıma göre zeka; “doğruyu yanlıştan ayırabilmektir” (Salovey & Mayer, 1990:186). Zekâ, “bireyin amaçlı hareket etme, rasyonel düşünme ve çevresiyle etkili bir şekilde başa çıkma konusundaki toplam veya küresel kapasitesidir” (Salovey& Mayer, 1990:186).

Zekâ, temel bilgileri elde etme ve yeni oluşan durumlarda kullanma yetisidir. Bu teorinin altında yatan iki temel varsayım vardır (Lam ve Kirby, 2002:134). Bu varsayımlar; kişiler sabit ve potansiyel zekâ ile doğmaktadırlar. Örgütsel olarak zekâ kavramı örgütün içindeki bilgi ve etkileşim sırasında beklenen hedeflere ulaşabilmek için gerekli ortamı oluşturmaktır (Arar, 2020:67).

20. yy. başlarında zekâ “soyut düşünebilme yeteneği” olarak tanımlanmıştır. Zekâsı yüksek kişiler sözel veya sayısal fark etmeksizin kolaylıkla kullanabilen ve problemleri çözebilen kişi olarak tanımlanmaktadır. Soyut düşünme yeteneği, zekânın göz ardı edilemez bir özelliği olarak kabul edilmiştir. Alfred Binet'e göre zekâ kavramı bu ölçüte dayandırılmaktadır. Yaptığı tanıma göre zekâ, “iyi muhakeme yapabilme, iyi hüküm verebilme ve eleştirel bir görüşe sahip olabilme” olarak tanımlanmıştır (Keskin vd. 2016:44).

2.2.Duygusal Zekâ Kavramının Tanımı ve Gelişimi

Duygusal zekâ, duyguların ve aklın nasıl bir arada düşünölebileceğini açıklamaya çalışır. Üzüntünün üstesinden gelmeyi öğrenmek, duyguların arka planında olan asıl olgunun ne olduğunu anlamak, kaygı ve öfke gibi olumsuz duygularla baş etmek, düşüncelerin sonucunda ortaya çıkan kararların ve davranışların sorumluluğunu almak ve olması gerekeni yerine getirmektir (Keskin vd, 2016:59). Kişilerin dışarıya vurduğu tüm davranışlarına etki eden dürtöleri ifade etmekte ve diğer insanlarla olan sosyal veya iş ortamındaki iletişiminin bir göstergesi olarak nitelenebilmektedir (Güllöce ve İşcan, 2010:10). Bu nedenle geçmişten günümüze üzerinde durulan ve çeşitli alanlarda konuşulan bir olgu olmuştur. Nedeni ise, yaşamda birçok konuda başarının ve mutlu olmanın

yakalanabilmesinde belli bir düzey IQdüzeyinin haricinde bireylerin belirgin düzeyde duygusal zekâya sahip olmalarının gerekliliğidir (Kılıç vd., 2007:209).Duygusal zekâ insanları hedeflerinin peşinden koşmaya heveslendiren, duyguları harekete geçiren ve onları eyleme dönüştüren bir olgudur (Cooper ve Sawaf, 2003;11).

Günümüzde artık çalışma hayatının kuralları değişmiş, insanlar hakkında karar alırken göz önünde tutulan faktörlerde yeni ölçütler kullanılmaktadır. Özellikle çalışma hayatında akıllı olmanın, eğitim durumunun iyi olması veya uzman olmanın yanında artık kişilerin kendini ve başkalarını idare etmesine de bakılmaktadır. Bu yeni ölçütler işe yeni alımlarda alınacakların veya alınmayacakların, veya kimin yeterli olup olmadığı konusunda bilgi vermektedir. Bu değişen kurallar duygusal zekânın ölçütleridir (Goleman, 1998:9).

Bar-on'a göre, duygusal ve sosyal açıdan zeki insanlar kendilerini anlayıp ifade edebilir, başkalarını iyi anlayabilir ve ilişki kurabilir, günlük yaşamın karşılaştıklarıyla başa çıkabilir. Bu durum genel olarak kendilerinin farkında olma, güçlü ve zafiyet olan taraflarını algılamak ve duyguları yıpratıcı olmayan bir tavırla ifade etme durumuna dayanmaktadır. Nihayetinde, duygusal açıdan zeki insanlar, acil durumla gerçekçi ve esnek bir şekilde başa çıkarak ve kişilerarası sorunları çözerek kişisel, sosyal ve çevresel değişimi etkili bir şekilde yönetebilirler. Bunu yapmak için, duyguları etkili bir şekilde yönetmeleri ve yeterince iyi düşünme ve kendi kendini motive etmeleri gerekmektedir (Bar-On, 2007:2). Bununla birlikte duygularının kontrolünü sağlayamayanlar ise net düşünemez ve işlerine konsantre olamazlar. İçsel bir mücadele halinde olmaktadırlar. Duygusal zekâsı yüksek kişiler ise hem kendilerinin hem de başkalarının duygularını anlayarak zor durumlara daha iyi uyum sağlamaktadırlar (Karabulutlu vd., 2011:76).

Duygusal zekâ yeni ortaya çıkmış bir konu değildir. Yakın tarihlere kadar yeterince ele alınmamış olmasının nedeni 20. yy bilimsel veri olmaksızın, hiçbir konuyu mantıksal açıdan ele almaya yanaşmayan bir tavır çağı olmasıdır. Ancak son yıllarda sosyal bilimler gelişerek, kişilikle ilgili konular ölçülmeye ve anlaşılmaya başlanmıştır. Şimdiki zamanda duygusal zekânın iş ortamı ve özel hayatta önemli etkileşimlerin olduğu bilinmektedir (Stein ve Book: 2003:12). Kavramın önem kazanmaya başlaması 20. yüzyıldan sonra olduğu görülmektedir. IQ'nun başarılı olmak için tek başına yeterli bir kıstas olmadığının anlaşılması, sosyal bilimlere duyulagereksinim ve yönelmenin artış göstermesi, kişisel odaklı varsayımların değer kazanması duygusal zekânın hız kazanmasındaki büyüktetkileşimdir (Avcı, 2017:69).

Duygusal zekâ, İngilizce'de "Emotional İntelligence- EI" ya da "Emotional Quotient- EQ" ifadesiyle tanımlanmakta, Türkçe'ye ise "Duygusal Zekâ-DZ" olarak geçmektedir (Doğan

ve Şahin, 2007:233).

Duygusal zekâ kavramının literatürdeki gelişimine katkı sağlayan ilk oluşumlar 1920 yılındaki Amerikalı Psikolog Edward Thorndike'nin “sosyal zekâ” kavramı, 1943 yılında Wechsler'in “entelektüel olmayan zekâ” kavramı, 1983 yılındaki Howard Gardner'in “çoklu zekâ” çalışmaları, Wagner ve Sternberg'in pratik zekâ araştırmaları, Piaget'in duygu ile zekâyı, Izard'ın duygu ile bilişi karşılaştıran araştırmalarıdır (Aslan, 2013:34).

Peter Salovey ve John Mayer “Duygusal Zekâ” kavramını 1990 yılında yayınlamış oldukları bir makalede ilk kez dile getirmişlerdir. Makalenin yayınlanmasıyla beraber duygusal zekânın kavramsal olarak temelleri atılmıştır (Goleman, 1995:11). Aynı zamanda Mayer ve Salovey “duygusal zekâ kavramının, duygular ve duygular arasındaki ilişkilerin anlamını tanıyabilme ve bunların temelinde yargılayabilme ve problem çözümleyebilme yeteneğini temsil ettiğini belirtmiştir”duygusal zekâ sorunlarınaşılmasında ötelenemeyecek kadar önemli bir olgudur (Karabulutlu vd., 2011:76).

Mayer veSalovey'in tanımlamasına göre, kişinin bireysel ve etkileşimde olduğu insanların duygularını anlama, duyguların arasındaki ayrımı kavrayabilme ve yapılan ayrım sonucunda duygulara ilişkin elde edilen bilgileri düşüncelere ve eylemlere rehberlik etmek için kullanma becerisini içeren sosyal zekânın boyutu olarak tanımlamaktadır (Salovey ve Mayer, 1990:189). Mayer ve çalışma arkadaşlarının 2000 yılında yayınladıkları “Handbook of Intelligence” adlı kitabındaki bir başka tanıma göre duygusal zekâ, duyguları algılama ve ifade etme, duyguları özümseme, duyguları anlama ve bu doğrultuda akıl yürütme, duyguları düzenleme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Mayer vd., 2011:528).

Duygusal zekânın ortaya çıkışından itibaren akademik dünyada incelenmeye başlanmasının ve geniş kitlelere ulaşmasının en büyük etkeni Amerikalı psikolog Daniel Goleman'ın 1995 yılında yayınlamış olduğu “Duygusal Zekâ Neden IQ'dan önemlidir” kitabı olmuştur. Kitap akademik dünyada ilgi görmüş ve duygusal zekâ konusunda günümüze kadar yeni çalışmaların yapılmasına vesile olmuştur (Çakar ve Arbak, 2004:34). Daniel Goleman'ın tanımına göre duygusal zekâ, insanın kendisininve başkasının hislerini tanınması, bireysel olarak motivasyonunu sağlaması, kişiselduygularını veilişkilerindeki duygularını iyi yönetmesidir (Goleman, 1998:393). Goleman kitabında duygusal zekânın salt zekâdan daha fazla önem arz ettiğini belirtmekte, duygusal zekâ düzeyinin düşüklüğü durumunda kişinin aile, iş, eğitim, sosyal hayat vb. konularda kötü sonuçlar alabileceğini söylemektedir (Doğan ve Şahin, 2007:232).

Duygusal Zekâ alanında filiz veren akademik bulguların bir diğer büyük kaynağı da

çalışmalarıyla öncü olan Psikolog Reuven Bar-On’undur. Bar-on’un tanımına göre duygusal zekâ, duyguları anlamak ve yönetmek, başkalarıyla ilişki kurmak, değişime uyum sağlamak, kişisel ve kişilerarası sorunları çözmek, zorluklar ve baskılarla doğru bir şekilde başa çıkmaktır. Bar-On 2006 yılında “The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence” başlıklı makalesinde elde ettiği bulgular neticesinde kendi ismiyle özdeşleşen Bar-On modeliyle kavramsallaştırılan duygusal-sosyal zekânın, kişinin fark etme yeteneğini etkileyen, duygusal ve sosyal yetkinlikler, becerilerden oluşan çok olgulu bir dizi olduğundan bahsetmektedir (Bar-On, 2006:20). Aynı zamanda bazı insanların neden diğerlerinden daha akıllıca davrandığını anlamak için mantıklı bir açıklama sağlar; bu genellikle kişinin kişisel yaşamında ve başkalarıyla etkileşimlerinde davranışların doğru olup olmadığına kararlar verilirken ortaya çıkmaktadır (Bar-On vd., 2003:1798).

Cooper ve Sawaf’a göre duygusal zekâ “duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneğidir” (Cooper ve Sawaf, 2003:12).

Literatürde Duygusal Zekâya ilişkin yapılmış birçok araştırma ve bu araştırmaların sonuçları neticesinde yazılmış olan tanımlar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları: Thorndike’nin “Sosyal Zekâ”, Gardner’in “Kişisel ve Kişilerarası Zekâ”, Cooper ve Sawaf’ın “Duygusal Zekâ Katsayısı”, Goleman’ın “Duygusal Zekâ Katsayısı”, Mayer ve Salovey’in “Duygusal Zekâ” tanımıdır. Tüm modellerde duygusal zekâya ilişkin ortak bir yaklaşım; kişilerin kendisinin ve başkalarının duygularının bilincinde olması, bu duyguları sosyal veya iş yaşamında etkili olarak kullanabilmesidir. Salovey ve Mayer’in 1990 yılında duygu ve zekâ arasındaki ilişkiyi açıklayan “Emotional Intelligence” adlı makalesi duygusal zekâ alanında sonraki yıllarda yapılacak çalışmalar için araştırmacılara kılavuz niteliği taşımaktadır (Aslan, 2013:35).

Bireylerin iş, eğitim ve sosyal dünyalarında davranışlarının neticesinde tatminkâr olabilecekleri sonuçlar ortaya çıkabilmesi için sadece duygularının bilincinde olması yetmemekte, duygularını istediği yönde akıllıca kullanabilmeleri gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2001:140). Duygusal zekâsı gelişmiş bireyler yaşamda hem mutlu olur hem de başarıyı deneyimleyebilirler. Karşılaştıkları aksi durumlarda zihinlerini çok iyi yöneterek sorunlarla baş edebilmektedirler. Sorunlara karşı alternatif üretip her şeye rağmen yollarına devam etmektedirler (Yıldırım, 2015:43).

İnsanların aynı zamanda sosyal çevreleriyle pozitif ilişki kurmaları duygusal zekâlarını doğru ve etkili kullanmalarına bağlıdır. Zekânın sosyal boyutunu ifade eden duygusal zekâ yapılmış çalışmaların geneline bakılıp ifade edilmek istenirse, bireylerin kendi içsel

dünyasını tanımasında, belirlediği hedeflere ulaşmasında, duygularının bilincinde olmasında, hayatın tadına varmasında, motivasyonunu yüksek tutmasında, başkalarının yerine kendini koyup onları anlayabilmesinde, kişilerle olumlu ilişkiler kurup yönetebilmesinde, sağlıklı kararlar almasında, sorunları çözüme kavuşturmasında, pozitif enerjiye sahip olmasında yararlanılacak zekânın bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Avcı, 2017). Duygusal zekâsını geliştiren bir kişinin endişe ve kaygı gibi duyguları en aza indirgenmiş olup kaliteli bir yaşam sürebilmektedir (Dutoğlu ve Tuncel: 2008:15).

2.3.Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekâyâ ilişkin yaklaşımlarda temel olarak iki model vardır. Bunlardan ilki, duyguların kişisel ilişkiler tarafınca etkisinin önemli olduğu varsayımına dayanan “yetenek modeli”dir. Yetenek modeli, sahip olunan duygulardan mantık oluşturma modelidir. Mayer ve Salovey’in modeli yetenek modeli olarak ele alınmıştır. Duygusal zekânın ikinci modeli “karma model”dir. Bu model, sosyal ilişkilerdeki beceriler, karakter özellikleri ve davranışlar gibi yetenekleri içinde barındıran duygusal zekâ tanımlamalarına yer vermektedir. Goleman, Bar-On ve Cooper-Sawaf’ın modeli karma model içerisinde yer almaktadır (Cobb ve Mayer, 2000’e atfen Aslan, 2013). Tablo 2.1’de ilgili modellerin alt boyutlarına yer verilmiştir.

Tablo 2.1: Duygusal Zekâ Modelleri(Demirtaş, 2020;19)

Bar-On Modeli	Mayer ve Salovey Modeli	Cooper ve Sawaf Modeli	Goleman Modeli
Kişisel Yetenekler -Duygusal benlikbilinci -Kendine güven -Kendine saygı - Kendini gerçekleştirme - Bağımsızlık Kişilerarası Yetenekler -Empati -Bireylerarası ilişkiler -Sosyal sorumluluk Uyumluluk Yeteneği -Problem çözme -Gerçeklik ölçüsü - Esneklik	Duyguları Tanımlama -Duygularını fark etmesi -Duygularını tanımlayıp, ifade etmesi -Diğer kişilerin neler,hissettiğini fark etmesi, duygularını tanımlaması Duyguları Kullanma -Duyguyu, düşüncede kaynaştırma -Duyguların etkin ve verimli düşündürmesi -Duyguların yargılara ve hafızaya yardım etmesi Duyguları Anlama	Duyguları Öğrenmek -Duygusal dürüstlük -Duygusal enerji -Duygusal geribildirim - Pratik sezgi Duygusal Zindelik -Özvarlık -Güven çemberi -Yapıcı hoşnutsuzluk -Esneklik ve yenilenme Duygusal Derinlik -Özgün potansiyel, amaç -Adanmışlık -Dürüstlüğü yaşamak -Yetki olmadan etki Duygusal Simya - Sezgisel akış	Kişisel Yeterlilikler Özbilinç -Duygusal bilinç -Doğru Özdeğerlendirme - Özgüven Kendini Yönetme -Özdenetim -Güvenilirlik -Vicdanlılık -Uyumluluk -Yenilikçilik Motivasyon -Başarma dürtüsü -Bağlılık (Kendini adanma) - inisiyatif - iyimserlik Sosyal Yeterlilikler Empati -Başkalarını anlamak

Stresle Başa Çıkabilme Yeteneği -Stres toleransı -Dürtü kontrolü Genel Ruh Durumu - Mutluluk - İyimserlik	-Temel duyguların nasıl karmaşık duygulara dönüştüğünün bilinmesi -Duyguların bir aşamadan diğer bir aşamaya nasıl geçtiğinin anlaşılması Duyguları Yönetme -Kendini, arzularını ve dürtülerini kontrol edebilmesi -Kendisinin ve diğer kişilerin duygularını yönetebilmesi	-Düşüncesel zaman değişimi -Fırsatı sezinlemek -Geleceği yaratmak	-Başkalarını geliştirme -Hizmete yönelik olma Sosyal Beceriler - Etki - iletişim -Çatışma yönetimi -Liderlik -ilişki kurmak -iş birliği, dayanışma -Ekip çalışmasına Yatkınlık
--	--	---	--

2.3.1.Reuven Bar-On Modeli

Reuven Bar-On'a göre duygusal zekâ, bireyin etrafından maruz kaldığı tepki ve taleplerle başarılı olarak çıkabilmesinde kişiye yardımı olacak kişisel, duygu durumsal ve sosyal yetkinlik ve beceriler dizinidir. Tablo 2.2'de Modelin boyutları gösterilmektedir (Doğan ve Şahin, 2007:237);

Tablo 2.2: Reuven Bar-On Modeli(Bar-on, 2006:21)

DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEKLERİ	HER ÖLÇEK TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLEN DUYGUSAL ZEKÂ YETKİNLİKLERİ VE BECERİLERİ
İÇSEL	Kendini tanıma ve kendini ifade etme
Öz saygı	Kendini doğru algılamak ve kabul etmek
Duygusal öz farkındalık	Duygularının farkında olmak ve anlamak
Atılganlık	Duygularını ve kendini etkili ve yapıcı bir şekilde ifade etmek.
Bağımsızlık	Kendine güvenen ve başkalarına duygusal bağımlılıktan uzak olmak.
Kendini gerçekleştirme	Kişisel hedeflere ulaşmak ve potansiyelini gerçekleştirmek için çabalamak
KİŞİLERARASI	Sosyal farkındalık ve kişilerarası ilişki
Empati	Başkalarının nasıl hissettiğinin farkında olmak ve anlamak
Sosyal sorumluluk	Birinin sosyal grubuyla özdeşleşmek ve başkalarıyla işbirliği yapmak.
Kişilerarası ilişki	Başkalarıyla iyi ilişkiler kurmak.
STRES YÖNETİMİ	Duygusal yönetim ve düzenleme
Stres toleransı	Duyguları etkili ve yapıcı bir şekilde yönetmek
Dürtü kontrolü	Duyguları etkili ve yapıcı bir şekilde kontrol etmek

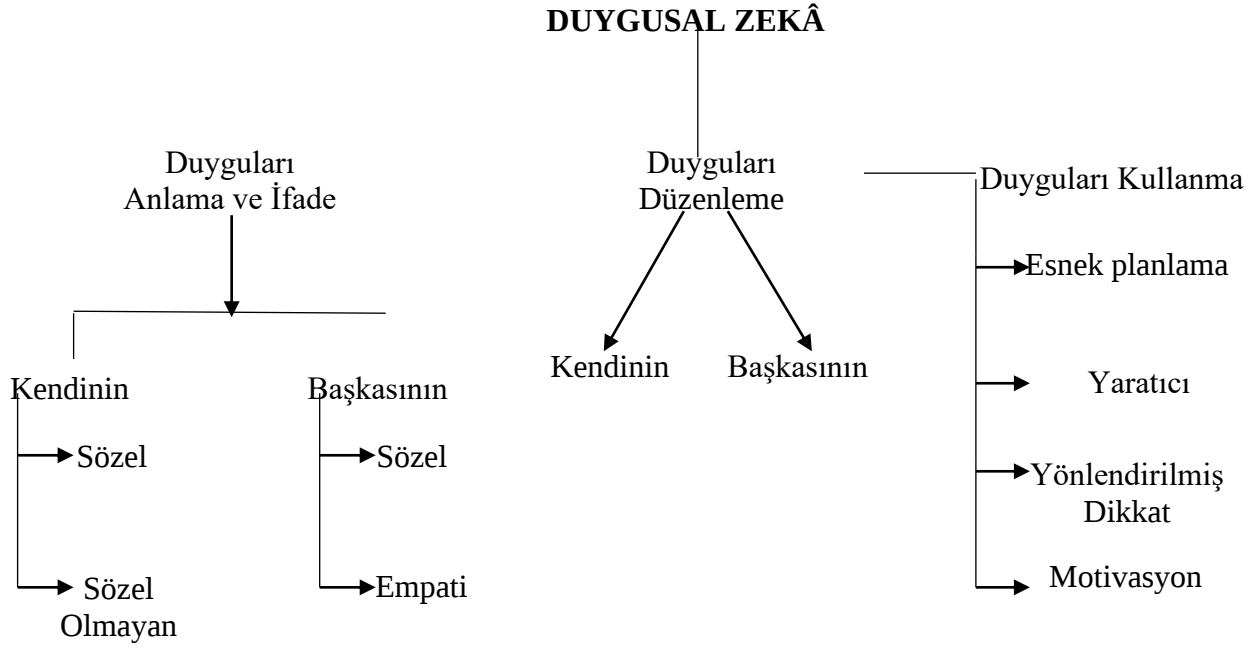
UYARLANABİLİRLİK	Yönetimi Değiştirme
Gerçeklik Testi	Kişinin duygularını ve düşüncesini dış gerçeklikle nesnel olarak doğrulamak
Esneklik	Duygularını ve düşüncelerini yeni durumlara uyarlamak ve ayarlamak
Problem çözme	Kişisel ve kişilerarası nitelikteki sorunları etkili bir şekilde çözmek
GENEL DURUM	Kendini motive etme
İyimserlik	Olumlu olmak ve hayatın daha parlak tarafına bakmak
Mutluluk	Kendinden, başkalarından ve genel olarak yaşamdan memnun hissetmek

Bar-on'un duygusal zekâ modeli, sosyal becerileri, kişilerin yeteneklerini, duygusal yetkinliklerini düzen içinde ele alan bir modeldir. Kişileri ve kişilerarası etkileşim ve yeteneklere dayanan bir modeldir. Bar-on duygusal zekâyı birbirinden farklı beş faktör altında toplamaktadır (Keskin vd., 2016:65).

Bar-On modelinde hem duygusal hem de sosyal hayatta zeki olan insan kendisini ve bir başkasını kolaylıkla anlayabilmekte, insanlarda iyi iletişim kurmakta ve zorluklar karşısında başarılı olabilmektedir (Bar-On 2006: 14). Bar-On tarafından geliştirilen bu model 20 yıllık bir süreçte oluşmuştur. Duygusal zekâyı dayanan ölçeğinin adı Duygusal Zekâ 360 veya Duygusal Zekâ Envanteri olarak ismi geçmektedir (Caldwell ve Gravett, 2009: 39).

2.3.2.Mayer ve Salovey'in Modeli

Mayer ve Salovey (1990) yılında yayınlamış oldukları "Emotional Intelligence" başlıklı makalesinde duygusal zekâyı kavramsallaştırmışlar ve duygusal zekâ modelini oluşturmuşlardır. Çalışmalarında yaptıkları açıklamaya göre duygusal bilgiyi içeren kavramsal olarak bir dizi zihinsel süreç bulunmaktadır. Bahsedilen zihinsel süreçler şunları içermektedir: a) kendinde ve diğer kişilerdeki duyguları değerlendirmek ve ifade etmek, b) kendinde ve diğer kişilerdeki duyguyu düzenlemek, c) duyguları uyarlanabilir yollarla kullanmak (Salovey ve Mayer, 1990:190). Bu model Salovey ve Mayer'in üzerinde çalışmış olduğu ilk duygusal zekâ modelidir. Modeldeki ifadelerin ana hatları şekil 1'de ayrıntılı olarak gösterilmektedir.



Şekil 2.1: Duygusal zekânın Kavramsallaştırılması (Salovey ve Mayer, 1990:190)

Salovey ve Mayer 1997 yılında bu modeli tekrar düzenlemiş ve çalışmalarında modelin yenilenmiş halini belirtmişlerdir (Gül, 2017:25). Aynı zamanda 1997 yılından sonraki yaptıkları çalışmalar yetenek modeli yaklaşımı kapsamında değerlendirilmektedir (Eröz, 2011:58). Mayer ve Salovey'in yenilenmiş duygusal zekâ modeli, duygunun algılanması, kullanılması, anlaşılması ve yönetilmesi birbiriyle ilişkili dört duygusal yeteneği tanımlamaktadır (Brackett vd., 2006:780).

Yetenek modeline dayalı geliştirilen bu duygusal zekâ modeli Gardner'in sosyal zekâ kavramı baz alınarak oluşturulmuştur. Gardner, başkalarını anlayabilme yetisi, ulaşılan bilgileri duyguları yönlendirmede etkin kullanması, başkalarıyla iş birliği halinde çalışabilmesi ve kişinin kendisi hakkında tüm bilgilere sahip olmasının duyguları yönetmedeki önemi üzerinde durmaktadır. Salovey ve Mayer'in modelin de Gardner'in bu görüşüne benzer ifadeler yer almaktadır (Aslan, 2013:52).

Salovey ve Mayer oluşturduğu yeni duygusal zekâ modelindeki 4 önemli yetenek: a) duyguları algılama ve tanımlama, b) düşünme yeteneğini kolaylaştırmak için duyguları kullanma yetisi c) duyguları anlama, d) duyguları yönetmedir (Mayer vd., 2007:2).

2.3.3.Cooper ve Sawaf Modeli

Bu duygusal zekâ modelinde Cooper ve Sawaf duygusal zekâyı örgüt ortamında incelemektedir. Cooper ve Sawaf modelde duygusal zekânın liderlikle olan alakasını irdelemişlerdir. İlgili modele ait boyutlar Tablo 2.3'de gösterilmektedir(Keskin vd., 2016:66). Bunlar;

Tablo 2.3: Cooper ve Sawaf Modeli(Doğan ve Şahin, 2007:237)

Duyguları Öğrenmek	• Duygusal dürüstlük • Duygusal enerji • Duygusal geri bildirim • Pratik sezgi
Duygusal Zindelik	• Öz varlık • Güven çemberi • Yapıcı hoşnutsuzluk • Esneklik ve yenilenme
Duygusal Derinlik	• Özgün potansiyel ve amaç • Adanmışlık • Dürüstlüğü yaşamak • Yetki olmadan etki
Duygusal Simya	• Sezgisel Akış • Düşüncesel zaman değişimi • Fırsatı sezinlemek • Geleceği yaratmak

Belirtilen bu model Cooper ve Sawaf'ın Liderlikte Duygusal Zekâ adlı kitabında Duygusal Zekânın Dört Köşe taşı olarak geçmektedir.

Duyguları Öğrenmek: Duygusal zekânın ilk köşe taşıdır, yani modelin duygusal bilgi birikimiyle başladığı görülmektedir. Bu köşede insanlar duygularının farkındalığına vararak kendi ilişkilerini değerlendirmektedir. Bunu yapabilmek için insanlar duygularını gerçekçi bir şekilde algılayabilmesi gerekmektedir. İnsanlar enerjisi ve duyguları arasındaki frekansı algılayabilmelidir. Ayrıca sezgi gücü yüksek olmalı ve geri bildirim açık olmalıdır (Keskin vd., 2003:66).

Duygusal Zindelik: İkinci köşe taşıdır. Duygusal zindelik bedensel zindelik gibi manevi olarak kalbi güçlü ve dayanıklı yapar. Duygusal anlamda esnekliği yakalama ve kişinin hem başkalarına hem de kendisine duygusal olarak güvenmesidir. Farklı görüşleri benimseyebilmeli ve onlardan daha üretken olabilmelidir. Konulara yeni bakış açısı getirebilmelidir (Keskin vd., 2003:66).

Duygusal Derinlik: Üçüncü köşe taşıdır. Bu köşede kişi duygusal derinlik olmadan gelişemediği bilinmektedir. İnsanlar vicdanını dinlemeli, kalplerindeki en gerçekçi duygunun farkında olabilmelidirler. Duygusal derinlik, kişinin kendindeki gücün farkında olmalı ve bununla birlikte amaçlarını belirlemeli bu amaçlara uygun hareket etmelidir.

Otoriter olmaktan çok insanların duygusal taraflarını ele alan davranış içinde olmalıdır (Keskin vd., 2003:66).

Duygusal Simya: Simya “değeri az olduğu düşünülen basit bir maddeyi, daha değerli bir şey haline dönüştürme gücü ve işlemi” olarak tanımlanmaktadır. Duygusal simya ile içimizdeki ve başkalarında hissedilen duyguların farkında olunması ve yönlendirmeyi öğrenmesidir. Bu köşe taşında, duygusal zekâ açısından yaratıcılığı güçlendirmeyi yönlendirmeyi öğrenilmektedir (Keskin vd., 2003:66).

2.3.4.Goleman’ın Modeli

Goleman’ın modeli Salovey ve Mayer duygusal zekâ modeline benzer olup onların modelinin yeni versiyonu olarak modeldeki yeteneklerin çalışma hayatındaki önemini anlamak için yeni versiyona uyarlanmış halidir (Goleman, 1998:394). Goleman’ın uyarladığı modeldeki faktörler şu şekildedir (Goleman, 1998:394):

Özbilinç: Kişilerin yaşamları sırasında neler hissettiğini bilmek ve tercihleri karar aşamasında kişilere rehber olacak biçimde kullanmak; kişilerin yeteneklerine karşı gerçekçi değerlendirme yapmak ve güçlü bir özgüvene sahip olmak.

Kendine çeki düzen verme:Duyguları işleri kolaylaştıracak şekilde kontrol etmek; vicdan sahibi olmak ve hedeflere ulaşmak için duygusal sorunlardan kendini kurtarmak ve toparlamak.

Motivasyon: Kişileri hedeflere götürecek, inisiyatif kullanmalarını ve gelişmek için çaba harcamalarına, yenilgiler karşısında direnmeye yardımcı olacak en derinlerdeki tercihleri kullanmak.

Empati: İnsanların hissiyatlarını anlamak, karşı pencereden bakarak onları anlayabilmek ve çok farklı kişilerle dostluk geliştirebilmektir.

Sosyal beceriler: Kişilerarası ilişkilerde duyguları idare etmek, ilişkiler arası uyumu iyi algılamak, sorunsuz ilişkiler içinde olmak, bu becerileri ikna ve liderlikte kullanabilmek. İş birliği ve ekip çalışması içinde olmak.

Bu modeldeki ilk boyut öz bilinçtir. Öz bilinç gerekli durumlarda duygulara ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Eğer öz bilinç duyguların ulaşılmasına neden olmazsa kişiler duygularını tanımlayamamaktadır (Çakar ve Arbak 2004: 20).

Tablo 2.4: Goleman'ın Modeli(Çetin, 2018:429)

Öz Bilinç	İnsanın kendi ruh halini, duygularını ve güdülerini ve bunların başkaları üzerindeki etkisini anlama ve kabul etme yeteneği	• Özgüven • Gerçekçi öz değerlendirme • Kendini önemsememeye dayalı bir mizah anlayışı
-----------	---	--

Öz Kontrol	Olumsuz dürtüleri ve ruh hallerini kontrol etme veya yönlendirme yeteneği, Eylemden önce düşünmeye yakınlık, (aceleci kararlardan kaçınma)	- Güvenilirlik ve dürüstlük - Belirsizlik karşısında rahatlık - Değişime açıklık
Motivasyon	Para ve statü dışındaki nedenlerle çalışma tutkusu Azim ile hedeflerin peşinden gitme eğilimi	- Güçlü başarı dürtüsü - Başarısızlık karşısında bile iyimserlik - Organizasyona bağlılık
Empati	Diğer insanların duygusal yapısını anlama yeteneği İnsanlara duygusal tepkilerine göre davranma yeteneği	- Yetenekli insanları geliştirme ve elde tutma konusundaki uzmanlık - Kültürel farklılıklara duyarlılık - Müşteriler ve alıcılar için hizmet
Sosyal Beceriler (İlişkiler Yönetimi)	İlişki yürütme ve ağ kurma yetkinliği Ortak noktalar bulma ve yakınlık sağlama becerisi	- Değişime liderlik etmede verimlilik - Güvenilirlik - Ekip oluşturmada uzmanlık - Ve yönetim

2.4.Duygusal Zekâ ve Bilişsel Zekâ Karşılaştırması

90'lı yıllara kadar insanların iş ve yaşamdaki başarısının bilişsel zekâ yani IQ ile doğrudan bağlantılı olduğu bilinmekteydi. 90'lı yıllardan sonra IQ'nun yerine EQ yani duygusal zekâ başarıda rol oynamaya başladı. IQ daha çok insanların zekâ işlevselliğini değerlendirmede etkiliyken, bunun yanında duygusal zekâ bireylerin duygusal analiz ve fonksiyonlarını ortaya koymaktadır (Doğan ve Demiral, 2007:213).Yapılan çalışmalar sayesinde iş, aile ve okul yaşamında IQ kadar EQ yani duygusal zekâ da belirleyici rol oynamaya başlamıştır (Aslan, 2004:113-114).

Kişilerin kendilerini harekete geçirmesi, olumsuzluklara karşı yoluna devam edebilmesi, ruhani bozukluklara rağmen duygu durumunu düzeltebilmesi, başına gelen sıkıntıların doğru düşünmeyi engellemesine izin vermemesi, empati yapıp kendini başkasının yerine koyabilmesi vb. birçok konunun özünü oluşturan duygusal zekâ binlerce insan üzerinde yapılmış araştırmalara uzanan son yılların yeni bir kavramdır (Goleman, 1995:62).IQ yani bilişsel zekâ düşünme, analiz etme vb. konularda yeterlidir. Bununla beraber motivasyon, zorluklarla mücadele ve empati gibi konularda başarıyı sağlayan bilişsel zekâ değil duygusal zekâdır (Doğan, 2019:32).

IQ (bilişsel zekâ) ve EQ (duygusal zekâ) birbirinden ayrı kavramlardır. Bütün insanlarda akıl ve duygusal hassaslık karışıktır. Esasında IQ ve EQ arasında bazı yönler açısından bağlantı bulunmaktadır. Fakat bu bağlantı ufak bir bağlantı olmaktadır. Nihayetinde IQ ile duygusal zekâ birbirinden farklılaşmış kavramlar olduğu belirtilmektedir (Goleman, 1995:74).Konsantrasyon, plan yapma, kelimeleri kullanma, anlama ve gerçek hayata göre yorumlamayla ilgili işlevleri olan bilişsel zekâ (IQ) insanların bilgi deposudur. Hafıza, kelime dağarcığı ve görsel beynin uyum ve düzeni olarak bilinmektedir. Bu bağlamda duygusal zekâ kavramından farklılık göstermektedir (Stein ve Book, 2000).

Kişilerin başarılarında en büyük rol zekâyâ ait olmamaktadır. Çünkü bilişsel zekâsı (IQ) yüksek olan kişilerin iş ortamında başarılı olamama durumları bulunmaktadır. IQ değeri düşük olan insanların iş ortamlarında üstün bir performans sergiledikleri araştırmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu tür kişilerin başarılarının perde arkasında duygusal zekâ olduğu görülmektedir (Yüksel, 2006:18).

2.5.Duygusal Zekânın Unsurları

Duyguları Algılama:Salovey ve Mayer'in iddia ettikleri DZkavramında tanımlamış oldukları ifadelerden birisi de duyguları tanıma ve ifade etmektir. Kişilerin duygularını tanıması, duyguları anlayabilmesi ve algılayabilmesidir.

Duygusal zekâ teorilerinde Goleman'ın oluşturduğu teorinin kısımlarından olan öz bilincin iki alt boyutu, duygusal bilinç ve doğru öz değerlendirmedir. Goleman bu kavramlardan ilkinin “bireyin hissettiği duyguları tanıması” olarak isimlendirmiştir. Diğer kavram olan doğru öz değerlendirme kavramını ise “bu duyguları neden hissettiğini anlayabilmesi” şeklinde ifade etmektedir (Goleman, 2011). Bu iki yetenek duyguları algılamayı anlatmaktadır (Uslu, 2019:40).

Duyguları Kullanma:İnsanlar duygularını tanıyabildikleri, içsel olarak değerlendirebildikleri ve ortaya çıkarabildikleri duygularını doğru bir şekilde kullanabilirler(Çakar ve Arbak, 2004:35).

Duyguları doğru ve etkin bir şekilde anlayabilme, yorumunu yapabilme ve tanıyabilme yetisini ifade eden kendi duygularını ve başkalarının duygularını değerlendirme yetisinden sonra duyguların kullanımına gerek duyulmaktadır. Kişilerin kendisi veya başka birisini anlamak istediğinde buna yardım edecek olan duyguları istediği ve ihtiyaç duyduğu zaman ulaşabilmesini ifade etmektedir (Akın, 2019:28).

Duyguları Anlama:Duygular tesadüfen oluşmamaktadır. Konunun altında yatan birçok

etken bulunmaktadır. İçinde bulunulan durumlara göre değişmektedirler. Duygularımız vasıtasıyla elimizde bulunan bu bilgiler, duygularımızı dışarıya vururken kullandığımız kelimelerle ve “eğer-ise analizleri”ni yapabilme yetimizin bir yansıması sonucudur (Caruso ve Salovey, 2007:11).

Duygularımızın ne anlama geldiğini anlamamız gerekmektedir. Bireyin kendi güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesi, ihtiyaçlarının neler olduğunu bilmesi, hatalarını görebilmesi, değer ve yargılarını değerlendirebilmesi, yani içsel olarak kim olduğunu öğrenmesi, kendini tanımasıdır (Avcı, 2017:76).

Duyguları Yönetme: Duyguları yönetmek, kişilerin duygularını yönlendirebilmesi ve duygusal anlamda zorlayıcı kişiler arasında durumların üstesinden gelebilmeyi ifade etmektedir. Soğukkanlı olabilmek gibi durumlar duyguların yönetilmesine örnek olarak gösterilebilir (Özdevecioğlu vd., 2014:6).

Duyguları yönetebilmek, insanların kendi duygularını ve başkalarının sahip olduğu duyguları düşünceye dahil etme yetisine sahip olmaktır. Bu duygusal zekânın temel öneme sahip ana unsurudur (Caruso ve Salovey, 2007:109). Duyguları yönetme yeteneği hislerin esiri olmama veya duygusal davranmama anlamına gelmez. Bu yetenek, insanların hem kendisinin hem de çevrelerindeki insanların yaşam kalitesini artıracak şekilde duyguları kararlarımız ve davranışlarımızla bütünleştirmek demektir (Caruso ve Salovey, 2007:114). Goleman duyguları yönetme unsuru elimizdeki işi kolaylaştıracak şekilde idare etmek; vicdanla hareket etmek ve koyulan hedeflere ulaşabilmek için duygusal sorunlardan kendimizi kurtarıp toparlamak olarak açıklamaktadır (Goleman, 1995:394).

Sosyal Yönetim: Kişinin kendisinde ve başkalarında duygusal bir tepkiyi azaltma, geliştirme veya değiştirme yeteneğinin yanı sıra, belirli bir durumda duygularını yimserliği veya yararlılığı hakkında kararlar verirken bir dizi duyguyu deneyimleme becerisiyle de ilgilidir. Duyguları yönetmek, kişinin kendi duygularını (Duygu Yönetimi) ve başkalarının duygularını (Sosyal Yönetim) yönetme becerisiyle ilgili iki görevle ölçülür (Çetin ve Karakaş, 2021:3).

3.ETİK DAVRANIŞ

Bir önceki bölümde duygusal zekâ ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Bu bölümde ise etik

davranışın ne olduğu, etik kavramının tanımlaması, etikle ahlak arasındaki ilişki gibi açıklamalar bulunmaktadır.

Genel olarak hangi tür davranışların etik olup olmadığıyla ilgili iki tür yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sonuçlara dayanarak ahlaklılığı belirler ve bu yaklaşıma faydacılık yaklaşımı denilmektedir (Sayiner, 2016:42). Bu yaklaşıma göre, ahlaka uyumlu olan davranış, en çok sayıda en çok faydayı sağlayan ve kişileri en çok mutlu eden davranış olarak tanımlanmaktadır. Faydacılık analizi, birden fazla faktörü değerlendirme içerisine alır ve davranışların sonuçlarını elde edilen faydanın maksimize edilmesi durumunda karar verilmesidir (Molyneaux, 2007:380).

Kişisel değerlerin karar verme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu öne sürülmektedir. Spesifik olarak, bir bireyin değerlerinin, onu etik veya etik olmayan bir şekilde davranmaya itebileceği iddia edilebilir. Kişisel değerler, doğası gereği bireysel olmakla birlikte, büyük ölçüde toplumsal ve kültürel faktörlerden etkilenir ve uluslar arasında değişiklik gösterme eğilimindedir (Alleyne vd. 2013:47).

Araştırmalar, kişisel değerlerin bir bireyin davranışını ve tutumunu etkilediğini ve bunun zaman içinde çalıştıkları iş arkadaşları veya kuruluşların sahip olduğu değerlerle çatışabileceğini göstermektedir. Etik sorunları çözme yaklaşımı, bir şirketin uzun ömürlülüğü için kritik hale gelebilir ve ayrıca bireyin kuruluşla olan geleceğini de belirleyebilir (Alleyne vd., 2013:47).

İnsanların karakterlerinde taşıdıkları etik olan değerleri hem günlük hayatta hem de iş yaşamında sergilediği davranışları direkt olarak etkilemektedir. İş ortamında ise, etik değerler ve örgütlerine bağlı bireyler için örgütsel bağlılık önemli bir kavram olmaktadır. Etik ilkelere sahip olan kişiler hem üstlerine hem de astlarına karşı dürüst, adil davranış sergiler ve sahip oldukları sorumlulukları yerine getirirler. Etik kurallara sahip olan bireyler çalıştıkları örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutabilmektedirler (Çetinkaya, 2017:8).

3.1.Etik Kavramı

Etik kavramı, kişisel ya da profesyonel organizasyonlarda doğru davranışla alakalı temel kurallar olarak tanımlanabilmektedir. Belirlenen bir hedefe doğru ilerlemek için bilinçli olarak hareket etme yönüyle değerlendirilen etik, bir davranış bilimidir (Badenhorst, 1994:735). Etik olarak davranış sergileme her kişinin hayatının bir parçasını oluşturmaktadır (Beu ve Buckley, 2001:65)

Etik çoğu zaman pek çok yerde ahlakla karıştırılmaktadır (Cevizci, 2014:11). TDK'da etik kavramı töre bilimi, çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması

gereken davranışlar bütünü, etik bilimi, ahlak, ahlakla ilgili olarak geçmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>).

Etiğin kökleri çok eskiye kadar dayanmaktadır. 2500 yıl öncesine kadar izleri bulunan bu kavram felsefi bir dal olarak bilinmekte ve batı dünyasına bakıldığında Plato (M.Ö. 427-347) ve Aristoteles (M.Ö 387-322)'e kadar devam etmektedir. Aristoteles, etiği felsefeden ayırıştırarak kendi başına bir dal olarak ele alan bir filozoftur (Erten vd., 2017:63).

1960'lı yıllar ve sonrasında ise etik kavramının bilimsel disiplin olma açısından nitelik kazandığı bilinmektedir. Bunun sebebi o yıllarda etik ile ilgili çalışma yapan kişilerin önemli bir oranda artış göstermesidir (Güğercin, 2015:15). Bununla beraber etik konusuna olan ilginin artmasında çeşitli etkenler rol oynamaktadır (Kuçuradi, 2003:7).

Tarihi açıdan eski kavramlardan olan etik kavramı, ahlaki davranış ve ahlaki yargıları niteleyen bir kavram olarak felsefenin de önemli derecede çalışma alanını oluşturmuştur. Etik, ahlaki davranışın temelini ve değerlerini araştıran bir disiplin türüdür. Diğer bir yandan düşünüldüğünde başkaları ile ortak yaşam sürecinde nasıl kurallara uyulması gerektiği konusunda kişilere bilgi verir (Çetin ve Demirkasımoğlu, 2015:96-97).

Etik, kişilerin fiiliyatlarının iyi veya kötü becerilerini inceleyen felsefenin bir dalı olarak geçmektedir. Diğer bir yandan kişilere aile hayatından başlayarak gelişimsel olarak benimsendirmek istenen “değerler bütünü” olarak bilinmektedir (Can ve Özdemir, 2019).

Pek çok kelime gibi etik kelimesinin de literatürde birden fazla anlamı bulunmaktadır. Bunlardan biri de “insanların davranışlarını kendilerine göre düzenlediği bir ilkeler sistemini ya da dizisini” ifade eder (Özbek, 2012:9).

Etik kelimesi Yunanca'da töre, görenek ve alışkanlık anlamına gelen Ethos kelimesinden türemiştir. Ethos'tan türeyen “ethics” kavramı değerler ve ahlak ilkelerinin irdelenmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır. Etik, ahlaktan daha öznel ve felsefi anlamı ifade eder (Çakırel, 2009:10). Etik inançlarla, insan tavırlarıyla veya alışlagelmiş davranışlara yön veren kurallarla ilgili olup felsefenin bir dalı olarak bilinmektedir. Bize nasıl yaşamamız gerektiğini gösteren bir dizi kuralların akıl süzgecinden geçirilmesini sağlamaktadır (Mahmutoğlu, 2009:226).

Etik, kişilerin davranışlarını etkileyerek doğruyu ve iyiyi bulmasını sağlayan bir dizi ahlak kurallarıdır. Etiğin amacı ise kişilerin toplumda tek başına ayakta kalabilmesini ve ahlaki açıdan kararlar almasını öğretmektir. Kişilerin davranışlarına rehber olabilecek ilkeleri oluşturmasını ve bu ilkelerin uygulanmasını savunmaktır (Özer, 2020:3). Literatürde yapılan tanımlar incelendiği zaman etiğin psikolojik uzmanlık alanlarıyla aynı olmadığı gözlemlenmektedir. Bunun nedeni bu alanların kişilerin düşünce sonucu tepkilerine

birtakım açıklık getirirken etik, kişilerin nasıl davranış sergilemeleri gerektiği üzerinde durmaktadır (Can, 2019:289).

İnsanların kişisel değerlerinin karar verme üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu öne sürülmektedir. Spesifik olarak bir bireyin değerlerinin onu etik veya etik olmayan bir şekilde davranmaya itebileceği iddia edilmektedir. Kişisel değerler, doğası gereği bireysel olmakla birlikte büyük ölçüde toplumsal ve kültürel faktörlerden etkilenir ve uluslar arasında değişiklik gösterme eğilimindedir. Araştırmalar, kişisel değerlerin bir bireyin davranış ve tutumunu etkilediğini ve bunun zaman içinde çalıştıkları meslektaşlar veya kuruluşlar tarafından sahip olunan değerlerle çatışabileceğini göstermektedir (Alleyne vd., 2013:47-48).

Aynı zamanda bilimle uğraşan kişiler bir araştırma yapılırken öncelikli olarak etik ilke ve değerlere göre hareket edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bilim insanlarına göre her araştırmanın temeli etik ilkelere bağlı olarak yapılmalıdır. Bilimle uğraşırken adil, evrensel değerlerden vazgeçilmeyen ve adil olmaktan vazgeçilmemelidir. Bir bilimsel çalışmadaki en önemli noktalardan birisi herkes için güvenilir sonuçlar ortaya çıkarmasıdır. Bir araştırmada araştırmayı yapan kişinin dürüst olması bilime olan güvenin temeli olmalıdır (Ercan vd., 2021:92).

Bu başlık altında açıklanmış olan tanımlamalardan görüleceği üzere etik, ahlaki gelişmişlikten yararlanarak kişilerin bu vasıflar içinde yer almakta olan durumlarınınirdelenmesini kendine amaç haline getiren bir bilim dalıdır (Dağtekin, 2011:4).

İnsanların davranışlarının etik kurallara uygun olup olmadığı içinde bulunulan toplumun sahip olduğu değerlerden, kültürden, inançlarından etkilenmektedir. Etik davranışların belirlenmesinde insan hakları, adalet vb. kavramlar kaynaklık eder. Çalışanlarla ilgili konularda uyulması gereken kurallar meslek etiği olarak adlandırılabilir (Gözütok, 86).

3.2.Ahlak Kavramı

Ahlak, bir toplumda belirli bir zamanda o toplumu oluşturan insanların benimsemiş oldukları ve aralarındaki ilişkileri düzenleyen töresel davranış kurallarının toplamı olarak tanımlanabilecek bir kavramdır. İnsan davranış ve ilişkilerinin değerlendirilmesiyle ilgili olmasına karşılık çoğunlukla temel bir sorun olarak felsefenin ilgi alanında yer almaktadır (Vatandaş, 2011). Ahlak kavramı insanların gündelik hayatında da önemli rol oynamaktadır. İnsanların davranışlarında ve konuşma alışkanlıklarında ahlakın yansımaları bulunmaktadır (Çakırel, 2009:12).

Ahlak kavramı TDK’da bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda oldukları davranış biçimleri ve kuralları, aktöre, sağıtöre olarak geçmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>).

Ahlak, kişilerarası iletişimde “iyi” veya “doğru” ya da “kötü” ya da “yanlış” olarak nitelendirdiğimiz kavramları ifade etmektedir. Ahlak kelimesinin derinlemesine araştırıldığı kaynaklara bakıldığında kökeninin Arapça’da “hulk”; Yunanca’da “ethos” ve Latince’de “mos” sözcüklerine tekamül ettiği bilinmektedir. Arapça’da hulk kelimesi “huy” anlamına gelmektedir (Aktan, 2009:39).

Ahlak, insanların toplumsal kuralların etkisi altında kalmadan kendi kendini düzene sokması veya denetlemesi ya da kendisine hakim olması gerektiğidir. İnsanların kendisine hakim olmasında üst benliğin ilgisi büyüktür. Erdemli davranışlar sergilemek, başkalarına yardımda bulunmak, doğru olanı yapmak gibi olgular ahlak kelimesinin kapsamına girmektedir. Ahlak, insanın vicdanına ve duygularına bağılı kişiyi iyi ve güzel davranışa sevk eden içten gelen bir kuvvettir. Bireyin kendini yargılamasıdır (Usta, 2011:42).

3.3.Etik ve Ahlak İlişkisi

Yunanca da karakter ve davranış anlamı olarak geçen etik kelimesi “etos” sözcüğünden türemiştir ve felsefenin ahlak düzeylerini irdeleyen bir bilim dalıdır. Ahlak olgusunun yabancı dildeki karşılığına denk gelen “morality” ise Latince “moralis” kelimesinden türemiş olup görgü ve gelenek anlamına gelmektedir (Thompson, 1985:555).

Bilimsel açıdan bakıldığında etik kavramı ve ahlak kavramı arasındaki farklılıkdeğerlendirildiğinde, kişilerin birçoğunun beğendiğı iyi huyların ve doğru davranışlarınpratikteki görünümü için ahlak; yaşanan ahlak ile alakalı teorik ve felsefi münakaşa içinse etik kavramının kullanılması doğru olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, etik felsefenin bir dalı olmaktadır; ahlak felsefesidir. Etik ahlaki sorunlarla alakalı felsefi düşünmedir (Özbek,2012:10).

Etığın yanlışlardan ve doğrulardan bahsetmemesiyle, bahsetse bile bu doğruların ve yanlışların göreceli olduğu düşüncesiyle karşılaşılmaktadır. Nihayetinde bir bilgiden bahsediliyorsa, zaten üstü kapalı olarak doğruluk ve yanlışlıktan da bahsediliyor demektir. Bahsi geçen şey değer yargılarında olduğu gibi bilgiler değilse o zaman doğal olarak doğrulardan ve yanlışlardan bahsedilemez; doğruların ve yanlışların göreceliğinden de “Etik” “Ahlak” ayrımı yapılmayınca bu karıştırma kaçınılmazdır (Sakin, 2007:44).

3.4.Etiğin Tarihsel Gelişimi

Etik kavramının tarihsel süreç içerisindeki gelişimine bakıldığında temelinde ahlakın

olduğu görülmektedir. Etiğin gelişiminde filozof, felsefeci ve onların görüşleri ilgi çekmektedir. Bilim ve teknolojiye bağlı olarak da insanların etik kavramı zamanla gelişmiştir. Bu gelişim içerisinde insanlar etik ve ahlak kavramlarını tanımlamışlardır (Tutan, 2006:6).

Etik, insanların nasıl davrandıklarını belirlediği için insanlık tarihinin var oluşundan beri olduğu bilinmektedir. İnsanların yapmış olduğu her türlü işlerde etiğin olduğu bilinmektedir. İnsanların davranışlarını büyük oranda etkilediği için dinin ve filozofların etik kavramında etki alanının büyük olduğu söylenmektedir (Taş vd., 2005:84).

Etiği felsefi bir disiplin olarak dikkate aldığımızda yaklaşık 2500 yıllık bir geçmişinin olduğu bilinmesine rağmen etik kuralların yazıyı kullanmaya başlanmadan önceki dönemlerde de varlığının olduğu bilinmektedir (Çotul, 2014:5).

Etik konusu felsefi akımların ilk başlangıcından beri filozofların en çok ilgisini çeken ve meşgul eden konulardan birisi olmuştur. Neyin doğru veya neyin yanlış olduğu konuları etikle ilgilenen filozofların ilgisini büyük oranda çekmiştir (Sakin, 2007:1).

Yunan tarihinin Antik Yunandan itibaren akıl, teori ve pratikte olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aristoteles'in yapmış olduğu tanıma göre akıl, ilk olarak bilme yetisidir. İkinci olarak da pratiktir (Kallenberg, 2009:564). Tam bu noktada insan aklının sorduğu sorular ortaya çıkmakta ve insanlar bu sorular üstünden belirli kavramları bir başlığın altına toplamaya çalışmışlardır. Buda etik kavramı olmaktadır (Yüksel, 2006, s.171).

Etiğin oluşma sürecinin diğer bir sac ayağı ise kişilerin yaşamına dair inceleme sürecinden kaynaklanmaktadır (Svensson, 2009, s.260).

Sakin (2007)'e göre ise, etikle ilgili felsefi düşüncelerin tarihi köklerini M.Ö. 6. yüzyıla kadar uzandığını söylemektedir. Etik özellikle Hint, Çin ve İlkçağ Yunan felsefesine kadar uzanmaktadır.

Üretim, pazarlama vb. uygulamaların bilimsel kurallar çerçevesinde yapıldığı, teknolojik bilginin hızlıca yaşandığı, ekonominin dünyada giderek küresel hale geldiği, insanların içinde bulunduğu toplumların giderek çevrelerini değiştirecek şekilde değiştiği günümüzde, sorunların meydana henüz gelmemiş olası sorunlar olarak algılanması gerekmektedir (Sağtaş, 2019:58).

Bu olası sorunların algılanması sorumluluğu, zor kullandırıcı bir güce yani korku, ahlak ve yasaya göre olmamakta, insanların kendi içinden gelerek davranması ile meydana gelmeli ve bu şekilde yapılmalıdır (Paun, 2014:107). İnsanların toplum içinde diğer insanlara karşı sorumluluk hissetmesi, toplumsal düzen içinde yaşamayı kolaylaştıracaktır (Jonasson vd.,

2011:815).Bu mevcut durum toplumsal düzeni oluşmasını sağlayarak olayların yanında oluşabilecek gelecekteki olası sorunlara duyarlılık kazandıracaktır. Mahmutoğlu (2009)'daki çalışmasında bu toplumsal teorinin amacının günlük hayatta iyiye, kötüye, doğruya ve yanlışla dair etkileri açıklayarak ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bununla beraber Cerf (2016)' da etik ile ilgili yaptığı çalışmasında etik kavramının farklı açılardan dikkate alarak; işletme veya örgütlerin kurallara ve mevzuatlara uygun iş yapmaları, toplumsal sorumlulukları yerine getirmiş olmaları etik davrandıkları anlamına geldiğini söylemektedir (Sağtaş, 2019:58).

3.5.Etik Türleri

Literatür incelendiğinde etik türlerinin betimleyici etik, normatif etik ve meta-etik olarak üç çeşit olduğu görülmektedir.

Betimleyici Etik: Betimleyici etik, ahlak konusunda bilimsel bir yaklaşım olarak bilinmektedir. Bu anlayışa göre kurallar koyulmaz hali hazırda kişileri gözleyerek davranışların sonuçlarını açıklamaya çalışır (Cevizci, 2002:6).

Etik konusu önemli felsefi sorunları irdeler. Bu irdelenen sorunlar;

- Ahlakın kaynağı ve işlevleri
- Toplum ve kişiler arasındaki ilişkiler ve bilinç yapıları,
- Değer yargılarıdır.

Ahlaki olarak öne çıkan, bilime betimsel bir işlevin kazandırılması ve insanın yapmış olduğu eylemlerinin hangisinin ahlaki olduğu bu ahlaki eylemin ortaya çıkma süresince ne şekilde oluştuğu ile ilgili çıkarımların ortaya konulmasına çaba sarf edilmesi demektir. Başka bir ifadeyle olan sonuç vermiş olduğu ahlaki eylemlerle ilgilenir. Adından da çıkarımda bulunabileceği üzereahlak alanına bilimsel olarak uygulamakla fiiliyatlarla ilgili ortaya çıkan betimleyici bir yaklaşımsal durumdur (Kesgin, 2009:153).

Pieper'a göre betimleyici etik, kişilerin eylemlerinin ahlaki olanların nasıl açıklanabileceği, analiz ve yorumlarının ne şekilde yapılabileceği sorununu ele alan kuramsal yaklaşımlar olarak bilinmektedir (Pieper, 1999:209).

Etiğin betimleyici olarak dikkate alınabilmesi için önceden koyulmuş ahlaki kuralların olması gerekmektedir. Bir diğer deyişle mevcut normlar betimleyici etik için bir ön koşuldur. Bu durumda normatif etiğe olan ihtiyacın gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Çetinkaya, 2017:5).

Normatif Etik: Kendine özgü kural koyucu yanı olan normatif etik, kişilerin davranışlarını, sahip olduğu duygularını ve düşüncelerini, verdikleri kararları, verdikleri

tepkileri, zihinlerinde oluşan programları, uygulamada nasıl gerçekleştirilmesi gerektiğini belirleyen kuralları dikkate almaktadır (Atayman, 2005:64).

Normatif etiğin betimleyici etikten ayrılan özelliği ahlaki istek ve kuralların betimlenmesinden çok, bu normların gerektiği şeyleri ortaya koyarak biçimlendirilmesi amacını gütmektedir. Normatif etikte bu özellikler mevcutken herkesin uyması gerektiği en üstte yer alan ahlak kurallarını ya da ilkelerine göndermede bulunur (Pieper, 1999:224).

Betimsel etiğin aksine normatif etik, hayata mesafeli olarak bulunmaz, hayata müdahale eder. Kurallar koyar ve disiplinli şekilde yaşamaya sevk eder. Ahlak hükümlerinin bulunduğu yaşadığımız dünyada herkes koyulan bu hükümlerin etkisinde yaşamaktadır. Ahlakın insan hayatında büyük bir yer tuttuğu herkes tarafından bilinmektedir (Kesgin, 2009:155).

Meta Etik: Etik türlerinden bir diğeri de zaman zaman eleştirel olarak karşımıza çıkan meta etikdir. Meta etik çoğunlukla son yüzyılda felsefi olarak ortaya çıkmış olan yeni felsefi bir etik türüdür. Kullanılan dilin çözümlemesi olduğunu ileri süren analitik felsefenin etiğe dönüşmüş etik türüdür (Kesgin, 2009:156).

Metaetik teorilerde iki tür farklı görüş savunulur. Birincisi, etik değerlerin kişilerden bağımsız şekilde varlığını sürdürdüğünü savunan bilişsel görüşçülerdir. İkincisi değerlerin varlık bilimsel olarak varlığını reddeden yani etik değerlerin insandan bağımsız var olmayacağını, kişilere değerlerin bağlı olarak ortaya çıktığını savunan gayri bilişçilerdir (Kesgin, 2009:157).

Meta etik, etik düşünmeyi ele alan, etik düşüncenin yapısının ne olduğunu ve etik konusunun ne şekilde dile getirildiğini sorgulamaktadır. Bu yönüyle meta-etik, etiğin bilim kuramı olarak ele alınmaktadır (Pieper, 1999:156). Diğer bir deyişle meta etik, kişilerin uyulması gereken kurallara bir etkide bulunmaz, daha önceden koyulmuş olan bu kuralların analizini yaparak bu kuralların etkisiyle oluşan insani davranışların olası sonuçlarına göre çözümlemeler yapmaktadır (Çetinkaya, 2017:6).

3.6.Etiğin Boyutları

3.6.1.İdealizm: İdealizm, sonuçların doğru eylemlerle elde edilebilmesi üzerinedir (Özbek ve Özer, 2012:173). Yüksek düzeyde bir idealizm, ulaşılması istenen sonuçların doğru davranışla ve diğer kişilere bir zarar vermeden elde edilebileceği ön görüşüne dayanmaktadır.

Bu yaklaşıma sahip olanlar diğer insanlara zarar vermekten kaçınmaktadırlar. Başkalarına zarar vermemek adına her şeyin yapılabileceğini savunmaktadırlar. İdealizm; bireylerin,

başkaları adına kaygılanmasına odaklanmakla birlikte, ahlaki değerlere endekslenmez. İdealizm; içerisinde, bencilliğin karşıt anlamı olan diğergamlığa (alturizm) dair öğeler. Her zaman ve her koşulda başkalarına zarar vermekten kaçınmaya gayret göstermelidirler. “Kendine nasıl davranılmasını istiyorsan, başkalarına öyle davran” ilkesinin, idealizmin net şekilde yansıtmaktadır (Güğercin, 2015:29).

3.6.2. Görecelik: Yüksek görecelik genel geçer kuralların formüle edilmesine şüpheli yaklaşır. Düşük görecelik ise doğru davranışların, ahlaki değerler, normlar ve kurallara dayalı olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Barnett vd.; 1996: 1163).

Görecelik durumsalına göre tüm kişiler adına geçerli olabilecek bir etik değer yoktur. İnsanlar kararlarını verirken, ahlaki olarak davranmaya da kuralları uygulamayı tercih etmezler. Göreceliğe göre etik kurallar insanların kültürleriyle ilintili olup, kültürden kültüre durumlara göre değişik etkiler gösterir. Görecelikte, etik davranış davranmamanın belirleyicisi, içinde bulunulan durum ve kişilerdir. Dolayısıyla ana fikir, etik değerlerin göz ardı edilmesi değil, şartlardır. Düşük seviyede görece olanlara göre ise, bir eylemin etik olup olmasının belirleyicisi kesin, sabit, değişmeyen ahlaki prensiplerdir (Güğercin, 2015:27).

3.6.3. Doğruluk: Güğercin (2015) doktora çalışmasında bahsetmiş olduğu etik yaklaşım ölçeğinde Davis vd, (2001)’in çalışmasında etğin 3 alt boyutu ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bunlardan ilk ikisi görecelik ve idealizmdir. Üçüncüsü ise doğruluktur. Görecelik ölçeğinin son iki ifadesinden meydana gelen doğruluk boyutu özü itibarıyla görecelik ölçeğindeki ifadelerin odak noktası, her durumda geçerli olabilecek ve keskin hatlarla belirlenmiş etik kuralların olmayacağı varsayımdır (Güğercin, 2015:115; Davis vd, 2001).

4. DUYGUSAL ZEKÂNIN ETİK DAVRANIŞ ÜZERİNE ETKİSİ

4.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Gelişen ve değişen dünyada örgütsel hayat, liderlik, sosyal yaşam vb. alanlarda büyük bir öneme sahip olan duygusal zekâ çeşitli alanlarla ilişkilendirilip birçok çalışmaya ve araştırmaya konu olmuştur. 20. yüzyılın son dönemlerine gelene kadar insanları ve çevreyi tanıma, anlama ve uyum sağlama yeteneğinin bilişsel zekâyla mümkün olduğu sanılmaktaydı. Oysa duygusal zekâ birçok alanda olduğu gibi örgüt ortamı ve çalışanlar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Duygusal zekâ aynı zamanda iş ortamında etik standartlar, etik karar verme ve çalışanlarla yöneticilerin etik davranış sergilemelerinde de büyük rol oynamaktadır. Özellikle iletişim toplumunda yaşadığımız göz önüne alındığında, çalışanlar açısından düşünüldüğünde duyguları tanırken veya başkalarının duygularını anlamaya çalışırken duygusal zekâ faktörü ön plana çıkmaktadır. Bir bireyin duygusal yeteneği; duyguları algılama, erişme ve ortaya çıkarma becerisiyle kendini göstererek duyguları ve duygusal bilgiyi anlama düşüncesine yardımcı olur. Duygusal ve entelektüel gelişmeyi desteklemek için hem kendinin hem de diğerlerinin duygularını akılcıca yönetmeyi sağlar. Bu anlamda duygusal zekâ doğası gereği bireysel düzeyde bir kavramdır. Bununla birlikte örgütsel davranış ve yönetim literatürü duyguların örgütlere olduğu gibi bireylere de atfedilebileceğini savunmaktadır (Keskin vd., 2016:121).

Duygusal zekâ çeşitli alanlarla ilişkilendirilip araştırma konusu yapılabilmektedir. Bu çalışmada da çalışanların etik davranış sergilemelerinde duygusal zekânın rolü ölçülmektedir. Araştırmanın amacı, çeşitli alanlarla ele alınmış duygusal zekâ ve Etik davranış kavramlarının birlikte ele alınarak çalışanlar üzerinde incelenmesini sağlamaktır. Yapılmış olan çalışmalara bakıldığında bu iki kavramın bir arada kullanıldığı çalışmaların sayısının çok fazla olmadığı görülmektedir. Bu sebeple bu araştırmanın literatüre önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir. Yapılan diğer çalışmalara bakıldığında literatüre katkı yapan çalışmalar şu şekildedir:

Duygusal zekâ ile etik arasında yapılmış bir çalışma olan Kılıç ve Önen (2009)'a aittir. Kılıç ve Önen çalışmasında öğretmen adaylarının duygusal zekâ düzeyleri ve etik muhakeme yetenekleri arasındaki ilişkiye bakmıştır. Bu çalışmanın bulgularına bakıldığında Öğretmen adaylarının geleceğin öğretimsel liderleri olacağı düşünüldüğünde eğitim üzerinde önemli etkisi olacağı kaçınılmaz bir sonuç olarak görülmektedir. Öğretmen adaylarının duygusal zekâları kontrol edildiğinde, demografik özelliklerine göre, etik muhakeme yetenekleri arasındaki ilişki ile ilgili olan bu çalışmadan çıkan sonuçlar

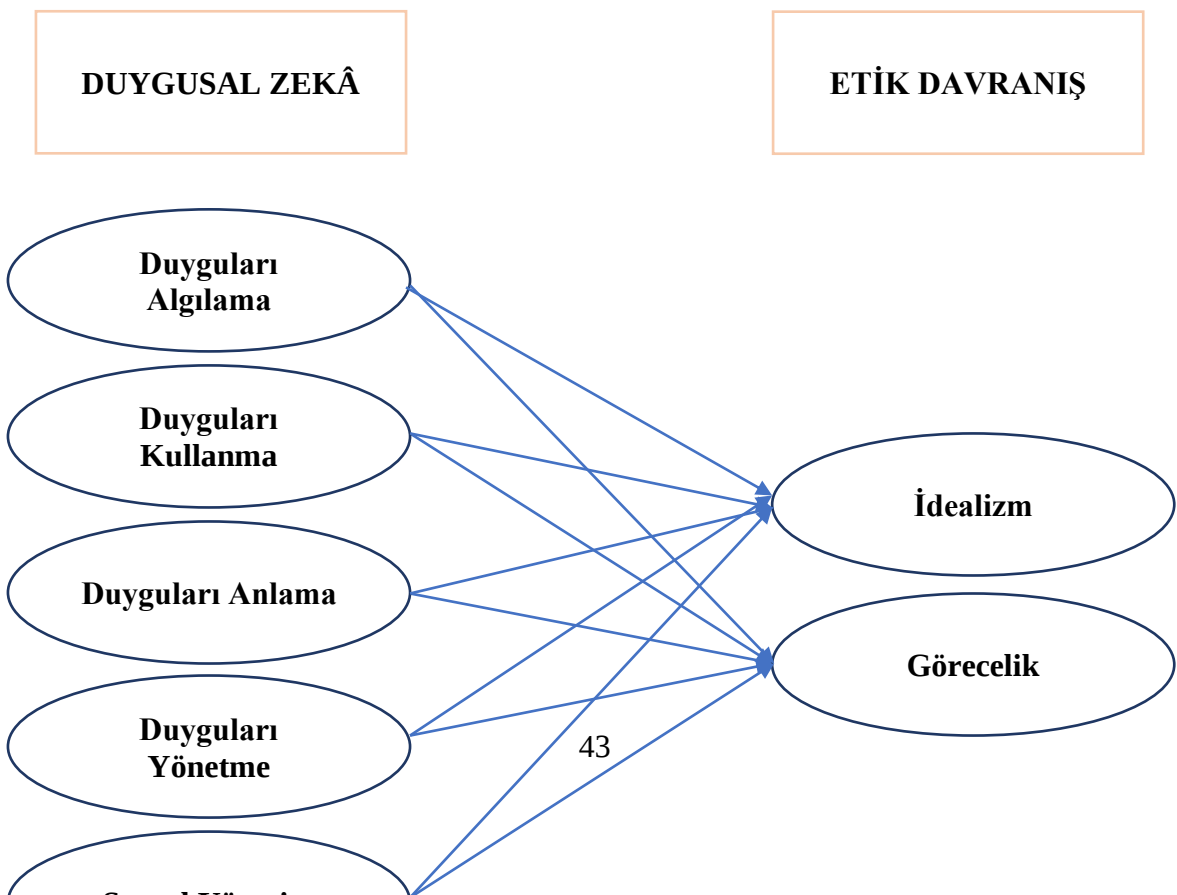
cinsiyete, yaşa, eğitim gördükleri bölüm ve daha önce yaşadıkları yerleşim yerlerine göre sınıflandırılmıştır.

Diğer bir çalışmaolan Daştan (2013)' e göre: Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile iş etiğine bakış açıları arasındaki ilişki ve bir araştırmadır. Bu çalışmaya göre çalışmaya katılanların yüksek duygusal zekâyâ sahip olduğu anlaşılmıştır. katılımcıların orta düzeyde olumsuz iş etiği algılarına sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Bir başka çalışma ise Şen vd. (2013)'e aittir. Bu çalışmaya göre ise kamu hastanelerinde görev yapan başhekim ve başhemşirelerin duygusal zekâ düzeyleri ile etik muhakeme yetenekleri ve etkileyen faktörlerdir. Çalışmanın bulgularına göre; Arastırma sonunda bashekim ve bashemsirelerin duygusal zeka düzeyleri ile etik muhakeme yeteneklerinin iyi düzeyde olduğu, yöneticilerin cinsiyet ve eğitim durumunun duygusal zeka düzeyini, yasin ise etik muhakeme yetenegini etkilediği, bashemsire grubunda duygusal zeka düzeyi arttıkça etik muhakeme yeteneginin de arttığı belirlenmiştir.

4.2.Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Kavramsal olarak belirlenen değişkenlerin, aralarındaki ilişkinin ortaya konulması neticesinde oluşturulan araştırma modeli şekil 2'de verilmektedir. Bu bağlamda, duygusal zekâ değişkenlerinin (duyguları algılama, duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları yönetme ve sosyal yönetim) ve etik davranış değişkenlerini (idealizm ve görecelik) ne derecede etkilediği ölçülmektedir.



Şekil 4.1 Araştırma Modeli

- H1: Duyguları algılama ile idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır
H2: Duyguları algılama ile görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H3: Duyguları kullanma ve idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H4: Duyguları kullanma ve görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H5: Duyguları anlama ve idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H6: Duyguları anlama ve görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H7: Duyguları yönetme ve idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H8: Duyguları yönetme ve görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H9: Sosyal yönetimle idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H10: Sosyal yönetimle görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın kapsamında Bartın ilinde özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlara ulaşılması hedeflenmiş ve kolayda örnekleme yöntemiyle çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan anket uygulamasında toplanan veriler incelendikten sonra eksik veriler çıkarılmış ve 426 katılımcıdan veri toplanmıştır. Bu sayının evren hakkında genelleme yapılabilmesi için yeterli olduğu söylenebilir(Altunışık vd., 2012: 137). Araştırma verileri kolaylık sağladığı için hem sosyal medya aracılığı ile hem de yüz yüze anket uygulaması şeklinde toplanmıştır. Toplanan verilerin miktarı istatistiki açıdan yeterli düzeydedir.

4.4.Araştırmanın Ölçekleri

Çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırma bölümündeki veriler ise hedeflenen örneklemden anket yöntemiyle elde edilmiştir. Çalışmada duygusal zekâ ölçeği ve etik davranış ölçeği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm duygusal zekâ, ikinci bölüm etik davranış ve üçüncü bölüm demografik özelliklerden oluşmaktadır.

Ankette verilen cevaplar 5’li likert ölçeği olarak hazırlanmıştır. Ölçekteki kullanılan ifadeler sırasıyla; 1 “Kesinlikle katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Kararsızım”, 4 “Katılıyorum”, 5 “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Ankette cinsiyet, medeni hâl, yaş, eğitim durumu, kurumun sektörü, pozisyon, iş yerindeki çalışma süresi ve mesleki deneyim süresi gibi demografik soru ve değişkenleri ölçmeye yönelik 62 adet ifadeden oluşmaktadır. Ölçekler ile ilgili bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

4.4.1. Duygusal Zekâ Ölçeği

Anket soruları oluşturulurken birinci bölümde duygusal zekâ ile ilgili sorular bulunmaktadır. Araştırmada Marc A. Brackett, Susan E. Rivers, Sara Shiffman, Nicola Lerner ve Peter Salovey’in 2006 yılında yapmış oldukları “Relating Emotional Abilities to Social Functioning: A Comparison of Self-Report and Performance Measures of Emotional Intelligence” adlı çalışmasında kullanılan duygusal zekâ ölçeği alınmıştır. Bu ölçek 5 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; duyguları anlama, duyguları kullanma, duyguları algılama, duyguları yönetme ve sosyal yönetimden oluşmaktadır. Bu boyutlar otuzbir tane ifade ile ölçülmüştür.

4.4.2. Etik Davranış Ölçeği

Anket soruları oluşturulurken ikinci bölümde etik davranışla ilgili sorular bulunmaktadır. Araştırmada Utku Güğercin’in “Bireyin Etik Yaklaşımı ile Kurumsal Değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı tez çalışmasından etik davranışla ilgili anket soruları alınmıştır. Bu ölçek iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar idealizm ve göreceliktir. Boyutlar yirmi adet ifadeyle ölçülmüştür.

4.5. Analiz ve Bulgular

Analiz ve bulgular kısmında araştırmaya katılanların demografik özellik özelliklerinin analizinden, doğrulayıcı faktör analizinden, güvenilirlik ve geçerlilik analizinden, korelasyon ve regresyon analizinden bahsedilmektedir.

4.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerinin Analizi

Tablo 4.1: Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	n	%
----------	---	---

Kadın	210	49,8
Erkek	216	50,2
Toplam	426	100

Tablo 4.1’de yer alan bilgiler kapsamında katılımcıların cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin %49,8’i kadın, %50,2’si erkektir. Cinsiyete göre dağılımların birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2: Medeni Hale Göre Dağılım

Medeni Hal	n	%
Evli	226	53,1
Bekar	200	46,9
Toplam	426	100

Tablo 4.2’ e göre katılımcıların medeni durumuna göre dağılımları incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin %53,1’i evli, %46,9’u bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3: Yaşa Göre Dağılım

Yaş	n	%
22-29 yaş	183	43,0
30-39 yaş	152	35,7
40-49 yaş	71	16,7
50 yaş ve üzeri	20	4,6
Toplam	426	100

Tablo 4.3’e göre katılımcıların yaş durumuna göre dağılımları dört kategoride ele alınmıştır. Buna göre katılımcıların %43,0’ü 22-29 yaş aralığında, %35,7’si 30-39 yaş aralığında, %16,7’si 40-49 yaş aralığında ve %4,6’sı ise 50 yaş ve üzeri bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 4.4: Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Eğitim Durumu	n	%
İlköğretim	11	2,5
Ortaöğretim	63	14,8
Önlisans	92	21,6
Lisans	221	51,9

Lisansüstü	39	9,2
Toplam	426	100

Tablo 4.4'e göre katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%51,9) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Diğer katılımcıların dağılımı ise şöyledir: %2,5'i ilköğretim, %14,8'i ortaöğretim, %21,6'sı ön lisans ve %9,2'si ise lisansüstüdür.

Tablo 4.5: Kurumun Sektörüne Göre Dağılım

Kurumun Sektörü	n	%
Kamu	214	50,2
Özel	212	49,8
Toplam	426	100

Tablo 4.5'e göre katılımcıların görev yaptıkları sektöre göre dağılımları incelendiğinde kamu ve özel sektör arasında eşit dağılım gösterdikleri görülmektedir. Katılımcıların %50,2'si kamu çalışanı iken %49,8'i de özel sektörde görev yapmaktadır.

Tablo 4.6: Pozisyona Göre Dağılım

Pozisyon	n	%
Çalışan	364	85,4
Yönetici	62	14,6
Toplam	426	100

Tablo 4.6'ya göre katılımcıların pozisyonlarına göre dağılımları incelendiğinde, çalışan bireylerin oranının çok yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %85,4'ünü çalışanlar oluştururken %14,6'sını da yöneticiler oluşturmaktadır.

Tablo 4.7: Mesleki Deneyime Göre Dağılım

Mesleki Deneyim Süresi	n	%
1-5 yıl	174	40,8
6-10 yıl	124	29,1
11-15 yıl	54	12,7
16-20 yıl	38	8,9
21 yıl ve üzeri	36	8,5
Toplam	426	100

Tablo 4.7'e göre deneyime göre dağılımlar incelendiğinde katılımcıların %40,8'i 1-5 yıl

arası , 29,1'i 6-10 yıl arası, %12,7'si 11-15 yıl arası, %8,9'u 16-20 yıl arası ve %8,5'i 21 yıl ve üstü çalışanlardan oluşmaktadır.

4.5.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi

“Duygusal zekâ” ve “Etik davranış” ölçeklerinin faktör yapılarına bakılmıştır. Araştırmanın kapsamında ölçeklerin faktör yapılarını doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA değişkenler arası ilişkinin incelenmesi için yapılan daha önceden belirlenen model veya hipotezlerin test edilmesini sağlamaktadır. Yani DFA önceden keşfi yapılmamış ve daha az sayıda faktör altında toplanmış ölçeklerin, araştırmanın uygulandığı örneklem üzerinde benzerlik olup olmadığını test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015:21). Ölçeklere en güzel şekilde uyum gösteren modeller bulunmuş ve uyum indekslerinin kontrolü sağlanmıştır.

Araştırmada yapısal eşitlik modeli (YEM) kapsamında uyum indekslerine yer verilmiştir. Bunlardan birincisi ki-kare (χ^2) uyum iyiliği (Chi-Square Goodness Of Fit, χ^2) değeridir. Yapısal eşitlik modelinde modelin veriyle ne düzeyde uyum gösterdiğini anlayabilmek için kullanılan değerdir. χ^2 yani ki-kare değeri araştırmacıların tahmini olarak öneride bulunduğu modelle örneklemden sağlanan verilerin uyumlu olup olmadığını test etmektedir. Başka bir deyişle, evren kovaryansı ile örneklemden belirlenen kovaryansın birbirinden farklı olup olmadığını ortaya koymaktadır. Yapısal eşitlik modelinde araştırmacılar tahmini beklentilerle veri arasında bir uyum olmasını beklediğinden, χ^2 değerinin anlamsız çıkması gerekmektedir. Ki-kare değerinin anlamlı olması beklentinin veriyle desteklenmediği anlamına gelmektedir. Ancak, χ^2 ki-kare değeri örnekleme oldukça duyarlı bir uyum iyiliği değeridir. Büyük örneklemelerde χ^2 değeri oldukça yüksek eğilimler gösterirken, küçük örneklemelerde de ($n < 200$) genellikle anlamlı çıkmaktadır. Bu yüzden χ^2 ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölümünün genel modelin uyum iyiliğini değerlendirmek için daha doğru sonuçlar vereceğini kabul edilmektedir. χ^2/df değeri için 3 ve altında olması modelin iyi uyum gösterdiğine, 3-5 arasında değer alması ise modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337).

İyilik uyum indeksi yani Goodness Of Fit Index, GFI, model ile açıklanabilen varyans ve kovaryansın nispi miktarıyla ilgili bir ölçüdür. Modelin örneklemdeki varyans kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü göstermekle birlikte modelin açıkladığı örneklem varyansı olarak da kabul edilmektedir. 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 0,90 ve üzeri iyi uyumu gösterirken, 0,85 üzeri kabul edilebilir değer olarak gösterilmektedir (Karagöz, 2016: 971). Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (Adjustmest Goodness Of Fit Index, AGFI), daha fazla

değişkeni serbest bırakarak daha az kısıtlanmış bir modelde serbestlik derecesini belirten rakamlarda yapılan düzenlemelere dayanmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 35). Başka bir ifadeyle, GFI' nın serbestlik derecesine ayarlanmış halidir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337). Değerlerini 0 ile 1 arasında almaktadır. 0,90 ve üzeri değerler iyi uyum olarak kabul edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 35).

Normlaştırılmış uyum indeksi (Normed Fit Index, NFI) test edilen modelin χ^2 değerinin, bağımsız modelin χ^2 değerine bölünmesiyle bulunmaktadır. NFI değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Ancak, NFI özellikle çapraz tahminleme ve verinin küçük örneklemeli olması durumunda iyi uyum gösteren bir modelin reddedilmesine yol açabilmektedir. NFI' nın alacağı 0,90 üzeri değerler kabul edilebilir, 0,95 ve üzeri değerler ise mükemmel uyuma işaret etmektedir (Karagöz, 2016: 969).

Normlaştırılmamış uyum indeksi (Non-Normed Fit Index, TLI; Tucker-Lewis Index),NFI' nın serbestlik derecesinin dikkate alınarak hesaplanmasıyla oluşturulmuş hali olduğu söylenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337). Yapılan bu düzenleme TLI' nın hesaplanmasında örneklem sayısının etkilerini azaltarak, iyi uyum gösteren küçük örneklem sayılı modellerin reddedilmesini engellemektedir. Ancak, normal şartlarda 0 ile 1 arasında değer alması gereken TLI, normlaştırılmadığından bazen 1' in üzerinde de değerler alabilmektedir. Yüksek TLI değeri iyi uyumu gösterirken, 0,95 ve üzeri değerleri mükemmel uyumu; 0,90 ve üzeri değerleri ise iyi uyumu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 33).

Karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index, CFI), Bentler Fit Index (BFI)'in düzenlenmesiyle elde edilen bir indekstir (Meydan ve Şeşen, 2015: 34). CFI değerinin 1' den büyük çıkması 1 gibi değerlendirilirken 0' dan küçük çıkması ise 0 gibi değerlendirilmektedir. CFI değerinin 0,95 ve üzerinde olması kabul edilir uyumu, 0,97 ve üzerinde olması iyi uyumu göstermektedir (Karagöz, 2016: 970).

Yaklaşık hataların ortalama karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), serbestlik derecesinin dikkate alınmasıyla modelin örneklem kovaryansı ile ne derece uyumlu olduğunu test etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 337). RMSEA' nın aldığı değerler 0 ile 1 arasında değişmektedir. 0' a yakın değerler vermesi (gözlenen ve üretilen matrisler arasında minimum hata olması) istenmektedir. 0,05' e eşit veya küçük olması mükemmel uyumu gösterirken, 0,08' e kadar olan değerler kabul edilebilir uyum olduğunu, 0,10 ve üzeri değerler ise zayıf uyumu göstermektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 34).

Tablo 4.8: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Boyutlar	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	RMSEA
Duygusal Zeka	1,844	0,941	0,921	0,893	0,937	0,948	0,045
Etik Davranış	3,203	0,921	0,890	0,888	0,902	0,920	0,072

Tablo 4.8’de yer alan bilgiler kapsamında Doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına göre duygusal zekâ boyutunun χ^2/df değerinin 1,844 yani 3’ten küçük olduğu modelin iyi uyumlu olduğunu göstermektedir. GFI’ nın 0,85 üzerinde değer aldığı (0,941) yani kabul edilebilir olduğu görülmektedir. AGFI’ nın 0 ile 1 arasında değer aldığı (0,921)görülme ve kabul edilebilir olduğu gözlemlenmektedir. NFI’ nın 0,90 yakın olduğu ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir. TLI’nın 0,90 üzerinde değer aldığı(0,937) ve iyi uyumlu olduğu görülmektedir. CFI’ nın 0,95 üzerinde değer aldığı (0,948) ve kabul edilebilir uyuma işaret ettiği görülmektedir. RMSEA’ nın 0,05’ten küçük olması mükemmel uyumu göstermektedir.

Etik davranış boyutunun χ^2/df değerinin 3’ten büyük olması modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir. GFI’ nın 0,921 olduğu, ve iyi uyum gösterdiği görülmektedir. AGFI’ nın aldığı 0,890 değeri iyi uyum gösterdiğini göstermektedir. NFI’ nın 0,888 gibi değer alması iyi uyuma sahip olduğunu göstermektedir. TLI’ nın 0,95 e yakın değer aldığı iyi uyum sağladığı görülmektedir. CFI’ nın 0,920 üzerinde değer aldığı ve iyi uyum gösterdiği görülmektedir. RMSEA’ nın 0,08’e olan yakınlığı değerin kabul edilebilir bir uyum içinde olduğunu göstermektedir.

4.5.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Ölçeğin taşınması gereken özelliklerden birisi olan güvenilirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir. Güvenirlik sadece ölçme aracına ait bir özellik değildir, ölçme aracı ve aracın sonuçlarına ilişkin bir özelliktir. Ölçekle sağlanan bilgilerin kararlı özellik taşıdığına, yani hatadan arındırılmış olduğuna ve aynı amaçla yapılacak ikinci bir ölçümde aynı sonuçların elde edileceğine güven duyulması gerekir. Güvenilir olmayan bir ölçek kullanışsızdır (Ercan ve Kan, 2004:212).

Güvenirlik, ölçme araçlarının aynı örneklem üzerinden yinelenerek uygulanmasıyla çıktılarda bir değişiklik olup olmadığını ifade etmektedir. (Ural ve Kılıç, 2013: 65). Ölçümlerde güvenilirlik, “güvenirlik katsayısı” diye anılan sayı ile nitelendirilmektedir. Bu sayının hesaplanması korelasyona bağlı olarak gerçekleşmektedir. Korelasyon katsayısının değerleri -1 ile +1 arasında iken, güvenilirlik katsayısının değerleri genellikle 0 ile +1

arasındadır. 1'e ne kadar yaklaşırsa güvenilirlikte o oranda artmaktadır. Güvenirlik katsayısı Cronbach Alfa (α) ile gösterilmektedir (Can, 2016: 388).

Cronbach Alfa (α) güvenilirlik katsayıları aşağıda belirtilmiştir (Can, 2016: 391).

0.00 ≤ (α) < 0.40 Güvenilir Değil

0.40 ≤ (α) < 0.60 Düşük Derecede Güvenilir

0.60 ≤ (α) < 0.90 Oldukça Güvenilir

0.90 ≤ (α) < 1.00 Yüksek Derecede Güvenilir

Doğrulayıcı faktör analizi kapsamında duyguları algılama 4 madde, duyguları kullanma 3 madde, duyguları anlama 4 madde, duyguları yönetme 4 madde, sosyal yönetim 4 madde, idealizm 7 madde, görecelikte 7 maddede incelenmiştir.

Tablo 4.9: Faktör Analizi

Boyutlar	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa (α)	CR	AVE
Duyguları Algılama	,505	0,746	0,766	0,463
	,520			
	,865			
	,761			
Duyguları Kullanma	,729	0,734	0,765	0,530
	,882			
	,531			
Duyguları Anlama	,719	0,732	0,816	0,527
	,804			
	,673			
	,702			
Duyguları Yönetme	,775	0,799	0,847	0,584
	,854			
	,803			
	,600			
Sosyal Yönetim	,714	0,752	0,869	0,627
	,718			
	,872			
	,849			
İdealizm	,462	0,870	0,919	0,597
	,697			
	,884			
	,929			
	,823			
	,923			
	,745			

	,592			
Görecelik	,562	0,815	0,863	0,478
	,682			
	,818			
	,767			
	,630			
	,760			
	,579			

Tablo 4.9’da yer alan bilgiler kapsamında yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre duyguları algılama boyutunun cronbach alfa değeri 0,746 çıkmıştır. Duyguları kullanma boyutu 0,734 çıkmış olup oldukça güvenilirdir. Duyguları anlama boyutu 0,732, duyguları yönetme boyutu 0,799, sosyal yönetim boyutunun 0,752 olduğu belirlenmiştir. Etik davranış boyutlarından idealizm boyutunun cronbach alfa değeri 0,870, görecelik boyutunun ise 0,815 olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede tüm ölçeklerin güvenilir değer düzeyinde olduğu söylenebilir.

Ölçeklerin güvenilirliği açısından yapılan diğer analizler ise Bileşik Güvenirlilik (Composite Reliability-CR) ve Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted-AVE) ile yapılmıştır. CR test sonuçlarının arzu edilen değeri 0,70’ den, AVE test sonuçlarının arzu edilen değeri ise 0,50’den yüksek olmalıdır (Karadal ve Özsungur, 2017: 668). Bu kapsamda tabloda belirtilen duyguları algılama hariç bütün boyutların Cronbach Alpha (α), CR ve AVE değerleri, duygusal zekâ ve etik davranış ölçeklerinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.5.4.Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki ya da daha fazla değişken arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılmaktadır. Korelasyon katsayısı ise ilişki miktarını gösteren değeri belirtmektedir. “r” harfi ile gösterilmekte ve değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ile ilişkilerin derecesi hakkında bilgi vermektedir. Değerleri -1 ile +1 arasında değişmektedir. $-1 \leq r \leq +1$ eşitsizliği ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısının değerlendirilmesi aşağıdaki tabloda gösterilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 263-264).

Tablo 4.10: Korelasyon Dağılımı

Kuvvetli (-)	Orta (-)	Zayıf (-)	Zayıf (+)	Orta (+)	Kuvvetli (+)
$-1 \leq r < -0.7$	$-0.7 \leq r < -0.3$	$-0.3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0.3$	$0.3 < r \leq 0.7$	$0.7 < r \leq +1$

Tabloya göre, korelasyon katsayısının +1 değerine yakın olması iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu, -1 değerine yakın olması ise, iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 264).

Araştırmaya bağlı olarak yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir

Tablo 4.10: Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	Duyguları algılama	Duyguları kullanma	Duyguları anlama	Duyguları yönetme	Sosyal yönetim	İdealizm
Duyguları Algılama	3,8674	,71498	1					
Duyguları Kullanma	3,3114	,86955	,037					
Duyguları Anlama	3,6813	,73593	,264**	,156**				
Duyguları Yönetme	3,4771	,90069	,288**	-,089	,197**			
Sosyal yönetim	3,8099	,75650	,365**	,141**	,387**	,270**		
İdealizm	4,4343	,65215	,125**	,174**	,145**	,048	,289**	
Görecelik	3,5798	,81721	,147**	,017	,113*	,122*	,094	,153**
*p<,05, **p<,01								

Tablo 4.10’da yer alan bilgiler kapsamında korelasyon analizi sonuçlarına göre duygusal zekâ algısının değişkenlerinden olan duyguları kullanma ile duyguları algılama arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($r=0,037$; $p>0,05$). Duyguları anlama ile duyguları algılama arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır ($r=0,264$; $p<0,01$). Duyguları anlama ile duyguları kullanma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,156$; $p<0,01$). Duyguları yönetme ile duyguları algılama arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,288$; $p<0,01$). Duyguları yönetme ile duyguları kullanma arasında anlamsız ve negatif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r= -0,089$; $p<0,01$). Duyguları yönetme ile duyguları kullanma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,197$; $p<0,01$). Sosyal yönetimle duyguları algılama arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,365$; $p<0,01$). Sosyal yönetimle duyguları kullanma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,141$; $p<0,01$).

Sosyal yönetimle duyguları anlama arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,387$; $p<0,01$). Sosyal yönetimle duyguları yönetme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,270$; $p<0,01$). İdealizm ile duyguları algılama arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,125$; $p<0,01$). İdealizm ile duyguları kullanma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,174$; $p<0,01$). İdealizm ile duyguları anlama arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,145$; $p<0,01$). İdealizmle duyguları yönetme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=0,048$; $p>0,05$). İdealizm ile sosyal yönetim arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r=0,289$; $p<0,01$). Görecelik ile duyguları algılama arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,147$; $p<0,01$). Görecelikle duyguları kullanma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=0,017$; $p>0,05$). Görecelik ile duyguları anlama arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,113$; $p<0,01$). Görecelikle duyguları yönetme arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,122$; $p<0,01$). Görecelik ile sosyal yönetim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=0,094$; $p>0,05$). Görecelik ile idealizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,153$; $p<0,01$)

4.5.5.Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında duygusal zekâ ve etik davranış arasındaki etkileşimler ve bu değişkenlerin alt boyutları olan duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları algılama, duyguları yönetme, sosyal yönetim, idealizm ve görecelik arasındaki etkileşimler ve yine bu değişkenlerin idealizmle göreceliği nasıl etkilendiği incelenmektedir. Hipotezlerin testi için regresyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte otokorelasyon testi için Durbin-Watson testi kullanılmıştır. Durbin-Watson analiz sonuç değerinin 0 ile 4 arasında olması beklenmektedir. Aşırı pozitif korelasyon değeri alabilmesi için ortaya çıkan sonucun sıfıra yakın olması beklenirken, ortaya çıkan sonucun dörde yakın olması aşırı negatiflik değeri olduğunu belirtmektedir. Analiz sonucunda çıkan Durbin-Watson değerinin 1,5 ile 2,5 arasında olması beklenmektedir (Gökçen, 2021:50). Çoklu doğrusal ilişkiyi analiz etmek için VFI (Variance Inflation Factor) yöntemi kullanılmıştır. VIF değeri bağımsız değişkenlerin birbirleri arasında ilişkiyi göstermektedir. Bu değer 1'e yakın olması çoklu doğrusal ilişkinin olmadığını, 5 ile 10 arasındaki değer olması orta düzeyde çoklu doğrusal ilişkinin olduğunu ve 10'un üzerinde olması analizde bir problem olduğunu değişkenler arası karmaşık bir ilişkinin olduğunu regresyon değerinin zayıf çıktığını göstermektedir (Akinwande vd., 2015;756).

Duygusal zekâ boyutlarının idealizm boyutuna etkisinin incelenmesine ait regresyon analizi Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 4.11: Regresyon Analizi 1

Boyutlar	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
Duyguları Algılama	,047	,028	,537	,591	1,227
Duyguları Kullanma	,036	,130	2,742	,006	1,055
Duyguları Anlama	,045	,020	,398	,691	1,228
Duyguları Yönetme	,036	-,022	-,441	,659	1,159
Sosyal Yönetim	,046	,259	4,849	,000	1,338
Bağımlı değişken: İdealizm	F:9,639 ***Durbin Watson Değeri: 1,886 R2:0,103 (*p<0,05; ***p<0,001)				

Tablo 4.11'de yer alan bilgiler kapsamında duygusal zekânınidealizm boyutuna etkisini ölçmek içinoluşturulan modelin (F:9,639***, p<0,000) anlamlı ve açıklayıcı olduğu görülmektedir. Otokorelasyon için yapılan analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 1,886 olarak çıkmıştır. Ortaya konan bu değer sonucunda değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.11’de duygusal zekânın alt boyutları olan duyguları algılama, duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları yönetme ve sosyal yönetimin idealizme etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre duyguları kullanma ($p:0,006$, $p<0,05$; Beta:0,130) ve sosyal yönetim ($p:0,000$, $p<0,01$; Beta:0,259) boyutları idealizm boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Duyguları algılama ($p:0,591$ $p>0,05$; Beta:0,028), duyguları anlama ($p:0,691$, $p<0,05$; Beta:0,020) ve duyguları yönetme ($p:0,659$, $p<0,05$; Beta:-0,022) boyutları ise idealizm değişkenini anlamlı bir biçimde etkilememektedir.

Duygusal zekânın alt boyutlarının VIF değerlerine göre duyguları algılama 1,227, duyguları kullanma 1,055, duyguları anlama 1,228, duyguları yönetme 1,159 ve sosyal yönetim 1,338 değerlerini almıştır. Bu değerler VIF için önemli eşik olan 10’dan çok uzak hatta 1’e yakın değerlerdir. Analiz sonuçlarına göre duyguları algılama, duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları yönetme ve sosyal yönetim 1’e yakın değerler aldıkları için doğrusal ilişkinin olmadığını göstermektedir. Duygusal zekâ değişkeninin alt boyutları olan duyguları algılama, duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları yönetme ve sosyal yönetim idealizmi %10,3’lük ($R^2:0,103$) kısmını açıklamaktadır.

Yapılan regresyon analizinde ortaya konulan sonuçlara göre duygusal zekâ değişkeninin alt boyutlarından olan duyguları kullanma ve sosyal yönetimin idealizme etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte duygusal zekânın alt boyutlarından olan duyguları algılama, duyguları anlama ve duyguları yönetmenin idealizme etkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Ortaya çıkan sonuçlara göre H3 ve H9 hipotezi kabul edilmiştir. H1, H5 ve H7 hipotezleri ise reddedilmiştir.

Duygusal zeka boyutlarının görecelik boyutuna etkisine yönelik yapılan regresyon analizine ait sonuçlar Tablo 4.12’de verilmektedir.

Tablo 4.12: Regresyon Analizi 2

Boyutlar	Std. Hata	Beta	t	p	VIF
Duyguları Algılama	,061	,104	1,947	,052	1,227
Duyguları Kullanma	,046	,009	,179	,858	1,055
Duyguları Anlama	,059	,067	1,257	,210	1,228
Duyguları Yönetme	,047	,078	1,506	,133	1,159
Sosyal Yönetim	,060	,008	,136	,892	1,338
Bağımlı Değişken:	F:9,639 ***Durbin Watson Değeri: 1,886 (* $p<0,05$; *** $p<0,001$)				

Görecelik

Tablo 4.12’de yer alan bilgiler kapsamında duygusal zekânın görecelik boyutuna etkisini ölçmek için oluşturulan modelin ($F:2,974^{***}$, $p<0,000$) anlamlı ve açıklayıcı olduğu görülmektedir. Otokorelasyon için yapılan analiz sonucunda Durbin-Watson değeri 2,017 olarak çıkmıştır. Ortaya konan bu değer sonucunda değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.12’de duygusal zekânın alt boyutları olan duyguları algılama, duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları yönetme ve sosyal yönetimin göreceliğe etkisi incelenmiştir. Ortaya çıkan analiz sonuçlarına göre duyguları algılama ($p:0,052$, $p<0,05$; Beta:0,104), duyguları kullanma ($p:0,858$, $p<0,05$; Beta:0,009), duyguları anlama ($p:0,210$, $p<0,05$; Beta:0,067), duyguları yönetme ($p:0,133$, $p<0,05$; Beta:0,078), sosyal yönetim ($p:0,892$, $p<0,05$; Beta:0,008) göreceliğe etkisinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuçlar çerçevesinde H2, H4, H6 ve H10 hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırma için oluşturulan hipotezlerin sonuç değerleri toplu şekilde aşağıda verilmektedir.

Tablo 4.13: Hipotezler

Araştırma Hipotezleri	Kabul	Ret
H1: Duyguları algılama ile idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır		X
H2: Duyguları algılama ile görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır		X
H3: Duyguları kullanma ve idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
H4: Duyguları kullanma ve görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır		X
H5: Duyguları anlama ve idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.		X
H6: Duyguları anlama ve görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır.		X
H7: Duyguları yönetme ve idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.		X
H8: Duyguları yönetme ve görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır.		X
H9: Sosyal yönetimle idealizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.	X	
H10: Sosyal yönetimle görecelik arasında anlamlı bir ilişki vardır.		X

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz şartlarında kişilerin kendileri ve diğer kişiler adına yaşam kalitesinin iyi düzeyde olmasında duygusal zekânın rolü büyüktür. Duygusal zekâsı yüksek olan kişiler hayatı daha iyi anlamaya ve daha anlamlı hale getirmeye yetkindir. Bu kişiler kendilerini iyi tanır, kendilerini açık bir şekilde ifade eder, iş ortamında yapıcı ilişkiler kurar, iş hayatının ilkeleri ve ihtiyaçları arasında denge kurabilir. Kişisel alanda önemli olduğu gibi işverenler açısından da duygusal zekâ konusu önem oluşturmaktadır. Firmalar günümüzde en iyi çalışanları bulma konusunda rekabet etmektedir. İş kültürüne ve iş performansına uygun çalışanları himayesinde bulundurabilen ve bu çalışanları yüreklendirebilen kurumlar hem profesyonel anlamda hem de duygusal anlamda yetkin ve başarılıdır. Zira duygusal anlamda zeki olan kişiler iş arkadaşlarıyla iyi düzeyde iletişim kurabilen, ekip çalışmalarına uyumlu, duygusal anlamda olgun kişilerdir. Duygusal zekâ becerilerini teşvik etmek firmalar yönetimince yönetim felsefesinin mihenk taşlarından biri olmalıdır. Duygusal zekâ duyguları ne zaman, nerede, ne düzeyde ve nasıl kullanılacağı açısından önemlidir. Ayrıca yüksek duygusal zekâyâ sahip birisi pozitif düşüncelerini kullanarak performansını arttırabilir.

Duygusal zekâ çeşitli alanlarla ilişkilendirilip araştırma konusu yapılmıştır. Çalışanların etik davranış sergilemelerinde duygusal zekânın rolü ölçülmüştür. Çalışmamızın evren ve örneklemini Bartın ilinde özel sektör ve kamuda görev yapan çalışanlar oluşturmuştur. 426 kişiye uygulanan anket sonucu veriler elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre duygusal zekâ ve etik davranış arasındaki etkileşimler ve bu değişkenlerin alt boyutları olan duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları algılama, duyguları yönetme, sosyal yönetim, idealizm ve görecelik arasındaki etkileşimler ve yine bu değişkenlerin idealizmle göreceliği nasıl etkilediği incelenmiştir. Hipotezlerin testi için regresyon analizine bakılmıştır. Ortaya çıkan analiz sonuçlarına göre duyguları algılama, duyguları anlama, duyguları yönetme, boyutlarının idealizm boyutunu anlamlı bir biçimde etkilemediği belirlenmiştir. Duyguları kullanma ve sosyal yönetim boyutları ise idealizm boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Duygusal zekânın alt boyutları olan duyguları algılama, duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları yönetme ve sosyal yönetimin göreceliğe etkisi incelenmiştir. Ortaya çıkan analiz sonuçlarına göre duyguları algılama ($p:0,052$, $p<0,05$; Beta:0,104), duyguları kullanma ($p:0,858$, $p<0,05$; Beta:0,009), duyguları anlama ($p:0,210$, $p<0,05$; Beta:0,067), duyguları yönetme ($p:0,133$, $p<0,05$; Beta:0,078), sosyal yönetim ($p:0,892$, $p<0,05$; Beta:0,008) göreceliğe etkisinde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Literatür araştırmalarına bakıldığında duygusal zekânın birçok değişkenle ilişkisine

bakıldığı ortaya konulmuştur. Bununla birlikte duygusal zekânın etik davranışla ilişkisini ölçen çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Ulaşılan çalışmalara bakıldığında duygusal zekâyla etik arasındaki çalışmaların bulguları özetle şu şekildedir; Neçare ve Şehitoğlu (2018) in yaptığı çalışma incelendiğinde duygusal zekânın alt boyutlarından her biri ile etik karar verme ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler kurulmuş ve hipotezleri desteklenmiştir. Çalışmadaki alt boyutlardan duyguları yönetme ve kendini motive etme boyutları birbirinden ayrılmamış, tek boyut olarak ele alınmıştır. Duygusal zekânın tüm alt boyutları ile etik karar verme ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler kurulmuş ve hipotezleri desteklenmiştir. Bu çalışmada ise sadece duyguları kullanma ve sosyal yönetimle idealizm arasında anlamlı ilişki olup diğer hipotezlerimiz reddedilmiştir.

Başka bir çalışmada ise Müjde (2020), duygusal zekânın tüketici etik davranışı üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Çalışma bulgularına göre duygusal zekâ ile ücret konusundaki tutar uyumsuzluğu, fiyatın doğru beyan edilmesine tepki gösterme gibi etik olmayan davranışları arasında bir ilişkinin bulunduğu kanaatine varılmıştır. Duygusal zekâyla etik arasındaki yapılmış diğer bir çalışma ise Taşkın (2019)'a aittir. Taşkın (2019) algılanan etik liderlik davranışı ile algılanan duygusal zekâ arasındaki ilişkiye bakmıştır. Duygusal zekâ düzeyleri ile etik liderlik ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Duygusal zekânın alt boyutları, “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” olarak 4 kısımda belirlenmiştir. Duygusal zekânın alt boyutları ile etik liderlik arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş ve kurulan hipotezler desteklenmiştir.

Duygusal zekâyla etik arasındaki yapılmış diğer bir çalışma ise Can ve Özdemir (2019)'a aittir. Can ve Özdemir (2019) çalışmasında duygusal zekânın tüketici etik davranışı üzerindeki rolüne bakmıştır. Yapılan bu çalışmanın özellikle uygulama kısmında elde edilen bulgulara bakıldığında, duygusal zekâ ile fiyat konusundaki tutarsızlıklar, fiyatın yanlış beyan edilmesine reaksiyon gösterme gibi illegal etik davranışları arasında bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada duygusal zekanın etik davranışa olan etkisi ele alınmıştır. Yapılan çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmada yalnızca Bartın ilinde çalışan bireylere uygulanmıştır. Farklı bölgelerde yaşayan (örneğin büyük şehirlerde) bireylerin davranışları daha farklı olabilir. Dolayısıyla bu durum bulguların genellemesini yalnızca Bartın ili için mümkün kılmaktadır. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise etik davranışın yalnızca duygusal zeka ile ele alınmasıdır. Etik davranışları etkileyen farklı faktörler bulunmaktadır. Yapılacak olan farklı çalışmalarla etik davranış etkileyen hususlar ortaya konulabilir.

Gerçekleştirilen araştırma ve literatür taraması sonuçları uyarınca duygusal zekâsı yüksek

olan bireylerin çalıştığı örgütlerde, etik davranış sergileme işlevinin yüksek olması beklenmektedir. Bu şekilde oluşacak adaletli örgüt ortamı ise, çalışanların işinden tatmin olması, performansları ve sadakatinin artması beklenmektedir. Çalışanların etik davranış sergilemelerinde duygusal zekâlarının payı büyük olabilmektedir. Bu nedenle örgütlerde duygusal zekâ üstünde çalışmalar yapılabilir.

Buna benzer bir çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara, literatürde duygusal zekânın etik davranış üzerine etkisini ölçen çok fazla çalışma olmadığı söylenebilir. Duygusal zekâ farklı alanlarla ilişkilendirilmiş fakat etik davranış konusunda birkaç çalışmadan fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada duygusal zekâ ile etik davranış kamu ve özel sektörde uygulanmış fakat bir farklılık bulunmamıştır. Bunun haricinde cinsiyete veya diğer demografik faktörlere etkisi de bulunmamaktadır. Araştırma yapacak olan çalışmacılar duygusal zekâyla etik davranışı kamu ve özel sektör haricinde çalışanlar yerine yöneticilere uygulama yapabilirler. Ya da yeni işe alımlarda duygusal zekâ ölçümü için işe başvuran kişiler üzerinde test edilebilir. Böylesi bir çalışma hem örgüte girecek duygusal zekâsı yüksek kişiler bulmakta kolaylık sağlayacaktır, hem de literatüre bir katkıda bulunulacaktır.

KAYNAKLAR

- Akın, G. (2019). Duygusal Zekâ Düzeyi, Problem Çözme Yeteneği ve Örgütsel Etik İklimi ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi (Yayınlanmış), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İstanbul, 240 s*
- Akinwande, M.O., ve Dikko H.G., ve Samson, A. (2015). Variance Inflation Factor: As a Condition for the Inclusion of Suppressor Variable(s) in Regression Analysis. *Open Journal of Statistics*, 5: 754-767.
- Aktan, C. C. (2009). Ahlak ve ahlak felsefesine giriş. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 1(1).
- Alleyne, P., Cadogan-McClean, C., & Harper, A. (2013). Examining personal values and ethical behaviour perceptions between accounting and non-accounting students in the Caribbean. *The Accounting Educators' Journal*, 23.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Geliştirilmiş 7. Basım, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arar, T. (2020). Akademide İş Yeri Mutluluğu İle Performans Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesi ve Duygusal Zekânın Rolü. *Doktora Tezi (yayınlanmış), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale, 345 s.*
- Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 377-404.
- Arslan, S.G. (2019). Duygusal Zekâ ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği. *Doktora Tezi (yayınlanmış), Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bolu, 117 s.*
- Aslan, Ş. (2004). Öğrenen Organizasyonlarda Duygusal Zekâ Kavramı. *Selçuk İletişim*, 3(3), 113-119.
- Aslan, Ş. (2013). *Duygusal Zekâ ve Dönüştürücü, Etkileşimci Liderlik* (1 b). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Atayman, V. (2005). *Etik*. İstanbul: Donkişot.
- Avcı, Ö. (2017). *Duygusal Zekâ ve İletişim*. İstanbul: Beta Yayınları
- Badenhorst, J.A. (1994). Unethical Behaviour In Procurement: A Perspective On Causes And Solutions. *Journal of Business Ethics*, 13, 9 pg.739.
- Baltaş, Z. (2006). *İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık: Duygusal Zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barnett, T., Bass, K., & Brown, G. (1996). Religiosity, Ethical Ideology, and Intentions to Report a Peer's Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1161-1174.

- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI) Special Issue on Emotional Intelligence. *Psicothema*, 13-25.
- Bar-On, Reuven (2006). “The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI)”. *Psicothema* 18: 13-25.
- Beu, D. & Buckley, M.R. (2001). The Hypothesized Relationship Between Accountability and Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 34: pp.57-73.
- Brackett, M.A., & Simmons, D. (2015). Emotions Matter, *Educational Leadership* 73(2), 22-27.
- Brackett, M.A., Rivers, S.E., Shiffmann, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating Emotional Abilities to Social Functioning: A Comparison of Self-Report and Performance Measures of Emotional Intelligence, *Journal of Personality and Social Psychology* 91(4), 780-795.
- Caldwell, S., & Gravett, L. (2017). *Using your emotional intelligence to develop others*. Springer.
- Can, A. (2016). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. 4. Basım, Pegem Akademi, Salmat Basım Yayıncılık, Ankara, 387-391 s.
- Caruso, D.R., ve Salovey, P. (2007). *Duygusal Zekâ Yöneticisi*, İstanbul:Yönetim Dizisi
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma.
- Cobb, C., & Mayer, J.D. (2000). “Emotional Intelligence”, *Educational Leadership*, 14-18.
- Cooper, R.K., ve Sawaf, Ayman. (2003). *Liderlikte Duygusal Zekâ, Yönetim ve Organizasyonda Duygusal Zekâ (EQ)*. 3. Basım, Sistem Yayıncılık: Kurtiş Matbaacılık, İstanbul, 436 s
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakırel, Y. (2009). Mesleki Etik Kapsamında Etik ve Etik Kodların Büro Çalışanlarının İş Doyumuna Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış)*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara, 103 s.
- Çetin, S. (2018). “*Emotional Intelligence in Organization*”. *Retrospect & Prospect*, 425.
- Çetin, S. K., & Demirkasımoğlu, N. (2015). Öğretmen ve Yöneticilerin Etik ve Etik Dışı Davranışlarının Basına Yansımaları. *Mugla Sıtkı Kocman University Journal of Social Sciences*, 34.
- Çetin, S., & Karakaş, A. (2021). Effects of emotional intelligence on knowledge sharing among employees: A study of HoReCa companies in Turkey. *Управленец*, 12(3), 44-55.
- Çetinkaya, B.D. (2017). Bireysel Etik Değerlerin Örgütsel Bağlılık Kapsamında

- Whistleblowing (Bilgi Sızdırma) Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmış)*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir, 140 s.
- Çoşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Çotul, A. (2014). İşletme Etiğinde Sinizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki: İstanbulda Tekstil Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmış)*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 96 s.
- Dağtekin, H. (2011). Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu çalışanlarının mesleki etik davranışlara ilişkin algıları *Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- David Molyneaux, *Two Case Study Scenarios in Banking: A Commentary on The Hutton Prize for Professional Ethics, 2004 and 2005*, Business Ethics: A European Review, C.16, 4, 2007, ss. 380.
- Davis, M. A., Andersen, M. G., & Curtis, M. B. (2001). *Measuring Ethical Ideology in Business Ethics: A Critical Analysis of The Ethics Position Questionnaire*.
- Delice, M., & Günbeyi, M. (2013). Duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi: Polis teşkilatı örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-239.
- Demirtaş, M.D., (2020). Bankacılık Sektöründeki Kadın Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği. *Doktora Tezi (yayınlanmış)*, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 162 s.
- Doğan, E. (2019). Çalışanların Duygusal Zekâ Seviyelerinin ve Örgütsel Adalet Algılarının Duygusal Emek Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma. *Doktora Tezi (Yayınlanmış)*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Malatya, 176 s.
- Dutoğlu, G., ve Tuncel, M. (2008). The relationship between candidate teachers' critical thinking tendencies and their emotional intelligence levels. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 11-32.
- Ercan, İ., & İsmet, K. A. N. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Ercan, T., Daşlı, Y., & Biçer, E. B. Bilimsel Bilgide Etik ve İntihal. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 45(1), 91-108.
- Erkorkmaz, Ü. ve Etikan, İ. ve Demir, O. ve Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S.Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, Sayı:33(1): 210-223
- Eröz, S.S. (2011). Duygusal Zekâ ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa*.
- Erten, Z. K., Bayraktar, E., & Açmaz, G. (2017). Etik ve etik liderlik. *ERÜ Sağlık Bilimleri*

- Goleman, D. (1995). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Önemlidir?.* (B.S. Yüksel,Çev.) İstanbul:Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (1998). *İş Başında Duygusal Zekâ.* (H. Balkara, Çev.) İstanbul:Varlık Yayınları.
- Gökçen, M.Y. (2021). Çalışanların İş Değerlerinin Yenilikçi İş Davranışına ve İş Performansına Etkisi. *Doktora Tezi (yayınlanmıştır), Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Bartın, 86 s.*
- Gözütok, D. Öğretmenlerin Etik Davranışları(Teachers Ethical Behaviours) .*Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 32(1).
- Güğercin, U. (2015). Bireyin Etik Yaklaşımı ile Kurumsal değerlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi (Yayınlanmıştır), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin, 213 s.*
- Gül, N., (2017). Duygusal Zekâ ve İş Tatmini İlişkisine Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi. *Doktora Tezi (yayınlanmıştır), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kahramanmaraş, 155 s.*
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem- Analiz.* 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 264-337 s.
- Gürsoy, A. (2014). Yenilik Yönetiminde Yöneticilerin Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Rolü. *Doktora Tezi (yayınlanmıştır), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum, 275 s.*
- Jonasson, LL., Liss, PE., Westerlind, B., Berterö, C. (2011). Empirical and normative ethics: a synthesis relating to the care of older patients, *Sage Journals*, 18(6), 814-824.
- Kallenberg, B. (2009). The philosophy of miracles, modern theology, *Wiley Online Library*, 25(4), 694-697.
- Karabulutlu, E. Y., Yılmaz, S., & Yurttaş, A. (2011). Öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(2), 75-79.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS Uygulamalı İstatistiksel Analizler.* 1. Basım, Nobel Yayıncılık, Atabay Matbaacılık, Ankara, 969-971 s.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS AMOS META Uygulamalı İstatistiksel Analizler.* Ankara: Nobel Yayınları.
- Kesgin, A. (2009). Etik üstüne. *Dini Araştırmalar*, 12(35), 143-160.
- Keskin, H., Akgün, A.E., & Yılmaz, S. (2016). *Örgütlerde Duygusal Yetenekler.* Ankara:Nobel Yayınları.
- Kılıç, E. D., & Önen, Ö. (2009). Öğretmen adaylarının duygusal zekâ düzeyleri ve etik muhakeme yetenekleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 123-163.
- Kılıç, S., Doğan, S., & Demiral, Ö. (2007). Kurumların başarısında duygusal zekânın rolü ve önemi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler*

- Kuçuradi, İ. (2003). Etik ve etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423(1), 7-9
- Mahmutoğlu, A. (2009). Etik ve ahlak, benzerlikler, farklılıklar ve ilişkiler, *Türk İdare Dergisi*, 81, 225-249.
- Mahmutoğlu, A. Etikve Ahlak; Benzerlikler, Farklılıklarveİlişkiler. *Türk İdare Dergisi*, 225.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2007). Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test. *Toronto: Multi-Health Systems Incorporated*.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Bizim Büro Matbaacılık, Ankara, 21-35 s
- Müjde, Ö. (2020). Duygusal Zekânın Tüketici Etik Davranışı Üzerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmış)*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak, 98 s
- Müjde, Ö. (2020). Duygusal Zekânın Tüketici Etik Davranışı Üzerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmış)*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak, 98 s.
- Neçare, E. & Şehitoğlu, Y. (2018). Duygusal zekâ ve etik karar verme ilişkisi: İnsan kaynakları uzmanları üzerinde bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 11, 21–41.
- Özbek, V., ve Özer, G. (2012). Küçük İşletme Sahiplerinin Dindarlık Düzeyleri, Etik İdeolojileri ve Algıları Arasındaki İlişkiler. *Balikesir University Journal Of Social Sciences Institute*, 15(27), 169-188.
- Özdevecioğlu, M., Akın, M., Karaca, M. ve İştahlı, B. (2014). Kötü Niyetli Yönetim Algılamasının Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü 4(1), 1-18.
- Özer, M.N. (2020). Çalışanların Etik Liderlik Algılarının ve Bireysel Etik İdeolojilerinin İfşa Etme Davranışına Etkileri: Türk Sigorta Sektörüne Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış)*, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigortacılık Anabilim Dalı, İstanbul, 157 s.
- Paun, C. (2014). Ethics, conceptual delimitations and use in the educational system, *Valahian Journal of Economic Studies*, 5(2), 105-112.
- Polat, C. A. N., & Özdemir, Ö. (2019). Duygusal Zekânın Tüketici Etik Davranışları Üzerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 2(6), 286-302.
- Sağtaş, S. (2019). C2C E-Ticaret Uygulamalarında Alıcı ve Satıcıların Etik Karar Alma Sürecini Belirleyen Faktörler: Türk ve Alman Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Doktora Tezi (Yayınlanmış)*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Doktora Programı, Mersin, 217 s.
- Sakin, A. (2007). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Etik Davranışlar Hakkındaki

- Görüşleri İle Ahlakî Yargı Düzeyleri ve Öğretmenlik Tutumlarının İncelenmesi. *Doktora Tezi (Yayınlanmış), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, İstanbul, 276 s.*
- Salovey, P. ve Mayer, JD (1990). Duygusal zeka. *Hayal gücü, biliş ve kişilik*, 9 (3), 185-211.
- Sarp, N., & Tosun, A. (2011). Duygu ve otobiyografik bellek. *Psikiyatride güncel yaklaşımlar*, 3(3).
- Sayiner, M.A. (2016). İş Etiğinde Uygulama Yöntemleri ve Bireysel Konum Seviyesinin İklim Düzeyine Etkisi. *Doktora Tezi (Yayınlanmış), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 213 s.*
- Stein, S.J., & Book, H.E. (2000). *Duygusal Zekâ ve Başarının Sırrı*. (M. Işık, Çev.) Ankara: Özgür Yayınları.
- Svensson, G. (2010). Teleological approaches in supply chain management: illustrations, *Supply Chain Management: An International Journal*, 15(1), 16-20.
- Taş, H., Bingöl, S., Cebeci, E., Kartal, K., Zengince, M. (2005). Etik, Etik Mühendislik ve Etik Kavramının Tarihsel Gelişimi. *TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Bildiriler Kitabı*, 83- 86.
- Taşkın, M. (2019). Algılanan Etik Liderlik Davranışı ile Algılanan Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmış), İstanbul Esenyurt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 129 s.*
- TDK (Türk Dil Kurumu), www.tdk.gov.tr (03.03.2017)
- Thompson, D. F. (1985). The possibility of administrative ethics. *Public administration review*, 555-561.
- Tuğrul, C. (1999). Duygusal zeka. *Klinik Psikiyatri*, 1, 12-20.
- Tutan A. (2006). İşletmelerde İş Etiğinin Değerlendirilmesi ve Bir Kamu Kurumunda Uygulanması. *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.*
- Ural, A., Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. 4. Baskı, Detay Yayıncılık, Bizim Büro Matbaacılık, Ankara, 65 s.
- Uslu, E. (2019). Doğrudan Pazarlama Çalışanlarında Duygusal Zekâ, Performans Algısı, Motivasyon İlişkisi: Ankara İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği. *Doktora Tezi (Yayınlanmış), Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale, 217 s.*
- Usta, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk . *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2) , 39-50
- Uysal, G., & Mammadov, O. Duygusal Zekâ İle Duygusal Emek Arasındaki İlişki: İşletmelerde Duygu Yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 33-40.
- Vatandaş, C. (2011). Sosyolojinin Konusu Olarak Ahlâk. *Eskiye*, (20), 66-72.

- Yeşilyaprak, Binnur (2001). “Duygusal Zekâ ve Eğitim Açısından Doğurguları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yöntemi* 25: 139-146.
- Yüksel, C. (2006). Kamu Yönetiminde Etik ve Türk Kamu Yönetiminde Etik Hakkında Yeni Yasal Düzenlemeler, *İÜHFM*, 2, 167-212.
- Yüksel, M. (2006). Duygusal Zekâ ve Performans İlişkisi (Bir Uygulama). *Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış)*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum, 143 s.





EKLER

Anket Formu

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İnsanların yüz ifadelerine bakarak, yaşadıkları duyguları anlarım.	1	2	3	4	5
Diğer kişilerin gönderdiği sözsüz mesajların farkındayım.	1	2	3	4	5
Bir insanın yüz ifadesine bakarak bana yalan söylediğini söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
İnsanların neler hissettiği hakkındaki hızlı izlenimlerim genellikle yanlıştır.	1	2	3	4	5
Ben rasyonel bir insanım ve nadiren bir karar vermek için duygularıma danışırım.	1	2	3	4	5
Karar alırken kararın doğru gelip gelmediğini görmek için duygularımı dinlerim.	1	2	3	4	5
Karar vermek için duygularıma güvenmek istemiyorum.	1	2	3	4	5
Duygularımı tanımlamak için zengin bir sözcük dağarcığıma vardır.	1	2	3	4	5
Mutluluk ya da üzüntü gibi duygu kelimelerinin eş anlamlılarını kolaylıkla	1	2	3	4	5

yazabilirim.					
Duyguların basitten karmaşık duygulara nasıl ilerlediğini açıklayan bir sözcük dağarcığım vardır.	1	2	3	4	5
Duygularımı ifade etmek için kullandığım sözcük dağarcığım, muhtemelen diğerlerinin sözcük dağarcığından daha iyidir.	1	2	3	4	5
Öfke duygularıyla başa çıkmakta zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
Çok gergin olmadan stresli durumlarla başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5
En üzücü problemlerin üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
Stresli ve zor durumlarda sakinleşmeyi biliyorum.	1	2	3	4	5
Tanıdığım biri kötü bir ruh hali içindeyken, kişinin sakinleşmesine ve daha iyi hissetmesine yardımcı olabilirim.	1	2	3	4	5
Diğer insanların ruh hallerini iyileştirme yöntemlerini biliyorum.	1	2	3	4	5
Kendilerini kötü veya öfkeli hissedenleri, daha iyi hissetmelerine yardımcı olmak konusunda çok iyi değilim.	1	2	3	4	5
Zor bir durumda yardıma ihtiyaç duyduklarında başkalarının yardım istediği bir insanım.	1	2	3	4	5
İnsanlar küçük bile olsa başkalarına kasıtlı olarak zarar verecek davranışlar sergilememelidir.					
Başkalarını riske atacak davranışlara, risk ne kadar az olursa olsun, asla göz yumulmamalıdır.	1	2	3	4	5
Elde edilecek fayda ne olursa olsun, başkalarının zarar görebileceği davranışlarda bulunmak yanlıştır.	1	2	3	4	5
İnsanlar, başka birine psikolojik veya fiziksel olarak asla zarar vermemelidirler.	1	2	3	4	5
İnsanlar, başkalarının saygınlığını ve refahını tehdit edebilecek eylemlerde bulunmamalıdır.	1	2	3	4	5
Bir eylem, eğer masum bir kişiye zarar verecekse yapılmamalıdır.	1	2	3	4	5
Herhangi bir eylemde bulunma kararı verilirken eylemin olumlu ve olumsuz yönleri hesaplanarak karar verilmesi ahlaki değildir.	1	2	3	4	5
İnsanların saygınlığı ve refahı, her toplumun en önemli önceliği olmalıdır.	1	2	3	4	5
Hiçbir durum, başkalarının refahını göz ardı etmeyi gerektirmez.	1	2	3	4	5
Ahlaki eylemler en mükemmel eylem idealiyle eşleşen eylemlerdir.	1	2	3	4	5
Etik kuralların bir parçası olmaları gerektiği kadar önemli olan etik ilkeler yoktur.	1	2	3	4	5
Neyin etik olup neyin etik olmadığı, duruma ve toplumlara göre değişir	1	2	3	4	5
Ahlaki standartlar bireysel olarak görülmelidir. Bir insanın ahlaki olarak gördüğü bir şey, bir başkası tarafından ahlak dışı olarak değerlendirilebilir.	1	2	3	4	5
Farklı ahlak türleri "doğruluk" ile karşılaştırılmaz.	1	2	3	4	5
Neyin etik, neyin etik dışı olduğu kişiden kişiye değiştiğinden, 'herkes için geçerli etik kuralların ne olduğu' sorusu hiçbir zaman cevaplanamaz.	1	2	3	4	5
Ahlaki değerler kişiseldir, başkaları hakkında yargıya varırken kullanılamaz.	1	2	3	4	5
Kişilerarası ilişkilerde etik düşünceler o kadar karmaşıktır ki, bireylerin kendi bireysel ilkelerini oluşturmalarına izin verilmelidir.	1	2	3	4	5
Belirli türdeki davranışları yasaklayan etik kurallar, kişiler arası ilişkileri engeller.	1	2	3	4	5
Bir yalanı hoş görmek ya da görmemek tamamen duruma bağlıdır.	1	2	3	4	5
Bir yalanı ahlaki veya ahlak dışı olarak değerlendirmek, içinde bulunulan şartlara bağlıdır.	1	2	3	4	5
Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek Medeni Haliniz: () Evli () Bekar					
Yaşınız: () 22-29 yaş () 30-39 yaş () 40-49 yaş () 50- ve üzeri yaş					
Eğitiminiz: () İlköğretim () Ortaöğretim () Önlisans () Lisans () Lisans Üstü					
Kurumunuzun Sektörü: () Kamu () Özel Mesleğiniz:					
Pozisyonunuz: () Çalışan () Yönetici					
Şu an çalıştığınız iş yerinizdeki çalışma süreniz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üzeri					

Mesleki deneyim süreniz: () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üzeri

