



T.C

TOKAT GAZİOSMAN PAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELLERİNİN

DUYGUSAL ZEKÂ VE İŞ TATMİNİ

İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Göktürk Samet KILIÇ

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yusuf SOYLU

TOKAT-2021

GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELLERİNİN DUYGUSAL ZEKÂ VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Bilimleri
Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, TOKAT

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personellerinin duygusal zekâ ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesidir. Araştırmaya farklı Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan 316 personel (101 kadın, 215 erkek) gönüllü olarak katılmıştır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Duygusal Zekâ Özelliği-Kısa Formu ve İş Tatmini ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde, cinsiyet, medeni durum, spor yapma, meslek, kadro değişkenlerinde duygusal zekâ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p<0.05$). İş tatmini ölçeğine göre ise medeni durum ve meslek değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). İyi oluş alt boyutunda kadınların erkeklere göre daha yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Duygusallık alt boyutunda ise, bekar personelin evli personele göre daha yüksek duygusallık yaşadığı tespit edilmiştir. Spor yapma değişkenine göre iyi oluş, öz kontrol, sosyallik ve duygusal zekâ genel ortalamada spor yapanların yapmayanlara göre daha yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip oldukları

görülmüştür. Meslek değişkenine göre, öz kontrol ve sosyallik alt boyutlarında antrenörlerin, duygusal zekâ genel ortalamada ise spor uzmanlarının daha yüksek duygusal zekâ seviyesinde iş tatmini düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise, iyi oluş, öz kontrol ve duygusal zekâ genel ortalama ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ve duygusal zekâ düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyinin de arttığı görülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre, personelin iş tatmini seviyesinde duygusal zekânın öneminin olduğu ve personel duygusal zekâ düzeyini geliştirmenin hem iş hem sosyal hayat performansını arttırabileceği bununla birlikte grup dinamiği içerisinde daha verimli bir iş ortamı sağlayabileceği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, İş Tatmini, Gençlik ve Spor, Personel

PROVINCIAL DIRECTORATE OF YOUTH AND SPORTS STAFF
EXAMINATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB
SATISFACTION RELATIONSHIP

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship between emotional intelligence and job satisfaction of the personnel of the Provincial Directorate of Youth and Sports. 316 personnel (101 female, 215 male) working in different Provincial Directorates of Youth and Sports participated in the research voluntarily. Personal information form prepared by the research voluntarily. Personal information form prepared by the researcher, Emotional Intelligence Trait-Short Form and Jon Satisfaction scale were used as data collection tools. SPSS statistical program was used in the analysis of the data. When the findings of the study were examined, it was observed that there was a statistically significant difference in the level of emotional intelligence in the variables of gender, marital status, doing sports, profession, and staff ($p<0.05$). According to the job satisfaction scale, there was a statistically significant difference in marital status and occupation variables ($p<0.05$). In the sub-dimension of well-being, women were found to have higher emotional intelligence levels than men. In the emotionality sub-dimension, it was determined that single personnel experienced higher emotionality than married personnel. According to the variable of doing sports, well-being, self-control, sociability and emotional intelligence were found to have higher emotional intelligence levels than those who do not do sports in general average. According to the profession variable, it was determined that the coaches in the sub-dimensions of self-control and sociability, and the sports experts in the general average of

emotional intelligence had higher emotional intelligence levels. According to the staff variable, it was determined that the contracted personnel had a higher level of emotional intelligence in well-being than the other groups. According to the job satisfaction scale, it was determined that married employees have a higher job satisfaction level than single employees, and as the level of emotional intelligence increases, the level of job satisfaction also increases. According to the results of the research, it can be said that emotional intelligence is important in the level of job satisfaction of the personnel and that improving the emotional intelligence level of the personnel can increase both work and social life performance, and provide a more productive work environment within the group dynamics.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Youth and Sports, Personnel

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
TABLolar LİSTESİ	2
1.Giriş	3
1.1.Duygu Nedir?	4
1.2.Duygusal Zekâ Nedir?	6
1.3.Duygusal Zekâ Modelleri	8
1.4.Duygusal Zekâ ve Yönetim İlişkisi.....	14
1.5. Duygusal Zekânın Sporda Yeri ve Önemi	15
1.6 İş Tatmini	17
1.6.1 İş Tatmini Boyutları.....	19
1.7. İş Tatmini ve Yönetimindeki Yeri ve Önemi	21
2.YÖNTEM.....	23
2.1. Araştırma Modeli.....	23
2.2. Evren ve Örneklem	23
2.3. Veri Toplama Aracı	24
2.3.1 İş Tatmini Ölçeği	25
2.3.2 Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu	25
2.4. Veri Toplama Süreci.....	26
2.5. Verilerin Analizi	26
BULGULAR VE YORUM.....	27
TARTIŞMA VE SONUÇ	32
KAYNAKLAR	38

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Bar-On Zekâ Modeli Alt Boyutları	10
Tablo 2 Daniel Goleman Duygusal Zekânın 5 Boyutu ve Temelleri.....	13
Tablo 3 Araştırma Grubunun Tanımlayıcı İstatistikî Bilgiler	24
Tablo 4 Sorulara ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri.....	27
Tablo 5 Ölçeklere ait ortalama puanlar	27
Tablo 6 Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları.....	27
Tablo 7 Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları	28
Tablo 8 Spor Yapma Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları	29
Tablo 9 Meslek Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları Anova Tablosu	29
Tablo 10 Kadro Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları Anova Tablosu.....	31
Tablo 11 Duygusal zekâ ve iş tatmini korelasyon tablosu	32

1.Giriş

Duygusal zekâ bireyin kendi duygularının farkına varmasına, duyguları ifade edebilmesine, duyguları kontrol edip değerlendirebilmesine ve empati kurabilmesine yardımcı olmaktadır. Duygusal zekâ duygular ifade edilirken doğru algılama ve doğru değerlendirip sunma yeteneğidir. En basit tanımıyla bireyin duygularının farkında olup kullanabilmesi diyebiliriz. Duygusal zekâ sayesinde birey yanında ki veya çevresindeki bireylerin duygularını anlayabilmekte ve bunun sayesinde iyi bir iletişim kurabilmektedir. Duygusal zekâ ile birey kendisini ve çevresindeki bireyleri yönlendirebilmesine ve kontrol edebilmesine imkân tanır. Bununla birlikte duygusal zekâ bireyin hem kendi hayatında hem iş hayatında kişisel amaçlarına gerçekleştirme konusunda katkısı büyük olan bir kavramdır.

İş tatmini bireylerin çalıştığı ortam veya çalışma yaşamı ile ilgili olarak bireylerin çalışma koşulları sonucunda çıkan memnuniyet duygusu ve bireylerin işlerine almış olduğu pozitif durum olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini denildiğinde çalışma ortamında elde edilen kar, maddi çıkarlar ile birlikte çalışan bireylerin çalışma ortamındaki çalışma arkadaşlarından hoşnutluğu ve mutluluğu akla gelir. İş tatmini bireylerin çalışma ortamından, kendisinden, yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından ve iş kurumlarından elde etmek istediği rahatlık ve tatmin edici bir duygu olarak tanımlanmıştır. İş tatminin önemli özelliklerinden biriside zihinsel bir özellik değil de daha çok duygusal bir özellik olarak görülmesidir.

Duygusal zekâ ile ilgili yapılan araştırmalarda duyguların bireylerin davranışlarında önemli bir yeri olduğu düşüncesi vardır. Buna göre duyguların iyi yönetilmesi sonucunda

iyi bir takım performansı öne çıkarılacağını olum bir yönde göz önünde bulundurulur. Duygusal zekâ sosyal bir beceridir ve bu beceri çalışan bireylerin performanslarını etkilemektedir. Bireylerin vicdan, güvenilirlik, sorunlara karşı çözüm bulma, liderlik, sosyal iletişim ve beceriler gibi duygusal yetenekler çalışma ortamlarında iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bunun sonucunda duygusal zekâ ve iş başarı arasında doğrudan bir bağlantı olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalarda duygusal zekânın hayat ve iş tatminini olumlu yönde etkisinin olduğu kanıtlanmıştır.

1.1.Duygu Nedir?

Duygu, bireyin amaçlarına yön veren ve bireyin amaçlarına bilgisel olarak yardım eden tepkilerdir. (Brenner ve Salovey, 1997, s.183.). Duygu insan doğumunda ne iyidir ne kötüdür, duygu yaşadığımız ve yaptıklarımızın bilgisinden ortaya çıkar. (Cooper ve Sawaf, 1997, s.30-40). Duygu, zaman içerisinde değişen bazen bireyin davranışları içinde kendini gösteren, çevreye uyum sağlamak için ortaya çıkan, olumlu veya olumsuzluk hissinin istemsiz veya istemli olarak ortaya çıkmasıdır. (Cicirelli, 1996, s.125).

Duyguyu ifade etmenin bireyin zihinsel ve biyolojik özelliklerinin yanında kültürel kavramlarda ön plandadır. Yaşadığı büyüdüğü toplum bireyin duygularının ifade ediliş şeklini belirler. Uyarının nasıl bir duygusal tepki yaratacağını belirleyen unsur ise büyük ihtimalle öğrenmedir. (Aydın, 1997, s.79-80). Kùltürlerarası yapılan araştırmalarda 6 adet duygu evrensel boyuttadır. Bunlar; korkma duygusu, şaşkınlık duygusu, üzüntü duygusu, haz duygusu, iğrenme duygusu, kızgınlık duygusudur. Yapılan araştırmalarda iki duygunun

beyinde özel yeri olduğu ortaya çıkmıştır, bu duygular ise korku ve hazdır. (Jensen, 1998, s.73).

Charles Robert Darwin'e göre duygular, bireyin hayatındaki (çocuk büyütmek, üreme, dostluk ve düşmanlık gibi) olayların üstesinden gelip bireyin hayatını devam ettirmesi gibi bir sisteme kurulu olan insan hayatı boyunca evrimleşmiştir. Bu duygular bireylere düşünme fırsatı vermeden hızlı bir şekilde harekete geçirmektedir. Darwin'e göre duygular olumlu veya olumsuz değildir. Duyguların kendine özel anlamlarını olduğunu ve her duygunun bir amacı olduğunu söylemektedir. (Tran, 1998).

Duygu yapılan araştırmalar sonucunda psikolojik unsurlardan oluşan bir yapıya sahiptir. Bu yapılan araştırmalara göre duygu; (Tran, 1998).

- 1.Bireylerin davranışlarını ve uyarıcıları zihinsel olarak değerlendirebilmesidir.
- 2.Bireylerin harekete geçmesini sağlayan bir psikolojik yapıdır.
- 3.Bireylerin fiziksel olarak yapmış olduğunu ifadelerin bütünüdür.
- 4.Bireylerin göstermiş olduğu hislerinin öznel halidir.

Duyguların unsurları 4 başlık altında incelenmiştir. Bunlar; Sübjektif Bileşen, Psikolojik Bileşen, Değişici Bileşen, Veriye Dayalı Bileşendir.

Sübjektif Bileşen: Bireyin yaşadığı olay veya durumda duyguyu ifade etmiş olduğu ve tanımladığı durumdur.

Psikolojik Bileşen: Bireylerin fiziksel olarak göstermiş olduğu her türlü duygu durumunu konu almaktadır.

Değişici Bileşen: Bireylerin göstermiş olduğu savurgan, savunma veya yüz ifadeleri, tepki ve mimik gibi insanların motor becerilerini kapsamaktadır.

Veriye Dayalı Bileşen: Bireylerin yaşamakta olduğu durumları algılayıp değerlendirebilmesi ve duygusal durumlardaki davranış şekillerinin denetleme mekanizmasını arayış halidir. (Kılıçarslan, 2010.s.15).

1.2.Duygusal Zekâ Nedir?

Duygusal zekâ; duyguyu ifade ederken doğru algılamayla beraber değerlendirip sunma yeteneğidir. Duygulara ulaşabilmeyi veya duyguyu çeşitli süzgeçlerden geçirip üretebilme becerisidir. Duygusal bilgiyi kavrayabilmektir. (Suci vd., 2014:550). Farklı bir söylemle, duygusal zekâ; başka bireylerle etkileyici duygusal ilişki kurabilme becerisinin yanında duygularını yeterli zamanda ortaya çıkarıp, devamlılığı olan ve kontrolüne hakimiyet gerektirir. (Doğan ve Demiral, 2007:212). Başka bir tanım olarak; bireyin kendini geliştirmesini sağlayarak, yetenekleriyle başka bireylerle olumlu yönde ilişki kurmasıdır. (Taşkiran ve Köse, 2016:581).

Görüldüğü gibi duygusal zekâ ile ilgili birden fazla tanım vardır ve her tanım duygusal zekânın farklı bir yönünü ortaya çıkarmaktadır. Duygusal zekâyı kişinin duygularını doğru anlayıp duygularını düzgün ve doğru bir şekilde ifade edebilme olarak tanımlayanlar gibi (Acar, 2002:54; Law, Wong ve Song, 2004:485) duygusal zekâyı iş performansı, iş randımanı ve liderliği etkileyen bir zekâ modeli olarak söyleyenlerde vardır. (Cooper ve Sawaf,1997; Gates,1996; Gole-man,1995; Sosik ve Megerian, 1999). Bazıları duygusal zekâyı çalışan bireylerin iş performansını etkileyen bir sosyal beceri olduğunu

desteklerken (Shaffer ve Shaffer, 2005) kimi araştırmacılar bireylerin kendi ve çevresindeki insanların dürtülerini tanımlayıp, yaşamakta olduğu çevrede ve anlık durumlarda oluşan hayat şartlarına uygun duygu ve davranış olarak ifade edebilmesi olarak tanımlar. (Poskey, 2006:1). Duygusal zekâ bilimsel olarak araştırılmadan önce duyguların mantıklı düşünmeyi ve hareket etmeyi olumsuz yönde etkilediği düşünülüyordu, duygu ve mantığın birbirlerine tamamen zıt düşen bir inanış ön plandaydı. (İşmen, 2001). Fakat duygusal zekâ ile ilgili yapılan araştırmalar çoğaldıkça bu inanışın tam zıttı olduğu duygu ve mantığın birbirleri ile zıt olmadığı, kişilerin farklı bireysel özelliklerin olduğu ortaya çıkmıştır.

Duygusal zekâ kişinin kendisini ve çevresindekilerin duygularını anlayıp hissedip kontrol edip kişilerin duygularını buna göre yönlendirmesidir. Duygusal zekâ her ne kadar duygularla ilgili bir olay olarak görülsede aslında zihinsel bir beceridir (Epstein, 1999) ve bu aklımızı geliştirmemize ve iyi bir şekilde kullanmamıza olanak yaratmaktadır. Bunun sonucunda da duygusallığa yenik düşmeden doğru ve mantıklı kararlar verebiliriz anlamına gelmektedir. (Erdoğan ve Kenarlı, 2008: 298). Duygusal zekâyı duyguları kontrol altına almak olarak değil, aksine duyguları daha iyi etkin bir şekilde kullanmaya yardım eden bir beceri olarak görmek daha doğru olmaktadır.

Duygusal zekâyı etkileyen faktörlerden yaş; duygusal zekâ için olumlu yönde bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. (Ergin, İşmen ve Özabacı, 2000; Mayer, 2001). Diğer bir deyişle bireylerin yaşı ilerlediğinde duygusal zekâlarında gelişmektedir ve duygusal zekâ IQ gibi genetik olarak nesilden nesile geçtiğini gösteren bir bulgu yoktur. Çocuk yaşta gelişen duygusal zekâ sadece bununla sınırlı olmamaktadır. Bireyin almış olduğu eğitim, yaşadığı çevresi duygusal zekâ gelişimini olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. (Ergin vd., 2000;

Gürbüz ve Yüksel, 2008: 187; Mayer, 2001). Bireylerin aldığı eğitimin kalitesi ile birlikte duygusal zekânın gelişimi daha iyi olacaktır. Bununla birlikte duygusal zekâ öğrenebilir ve geliştirilebilir bir yetenek olarak görülmektedir. Bilişsel zekâ gibi duygusal zekânında çok küçük yaşlarda geliştirebileceği sonucuna varılmıştır. (Goleman, 1995; Shapiro, 1988; Weisinger, 1998). Sosyallik ve çevreninde duygusal zekânın gelişimine katkısı olduğunu bilinmektedir. Sosyal olan bireylerin çevrelerinde görmüş olduğu sosyal davranışlara daha çok hâkim oldukları için duygusal zekâyı geliştirme konusunda diğer bireylere göre daha avantajlı olarak görülür. (Öztürk ve Deniz, 2008).

1.3.Duygusal Zekâ Modelleri

Duygusal zekâ konusunda birden fazla model geliştirilmiştir. Duygusal zekâ üzerine yapılan araştırmalarda bu modeller kullanılmaktadır.

Salovey ve Mayer Duygusal Zekâ Modeli

Salovey ve Mayer'e göre duygusal zekâ bireyin kendisinin ve çevresindeki bireylerin duygularını ve hislerini tanımlayabilmesidir. Bu duygu ve hislerin birbirinden ayırt edilebilmesini ve bu bilgileri gündelik hayatta davranış ve düşünce olarak kullanabilme yeteneği olarak tarif etmişlerdir. (Jordan ve diğerleri, 2002: 195). Salovey ve Mayer duygusal zekâ modelini dört dal olarak incelemiştir.

Duygusal zekânın birinci bölümünde, kişinin kendi duygularının farkında olmasıdır ve bu duyguları başka bireylere aktarabilme yeteneğidir. (Shelly ve Brown, 2004:12; Lam, Kirby, 2002:135; Newsome, Day, Catano, 2000:1006). Duygusal zekânın ikinci bölümünde

bireyin duygularını kullanabilme, problemlere çözüm üretebilme, akıl yürütmek, karar verme ve bireyler arası iletişimi sağlayan becerilerdir. (Mayer, 2002:7). Duygusal zekânın üçüncü bölümünde bireyin iki duyguyu aynı anda tanımlayabilmesi, duygular arası geçişin farkında olabilmesi ve farklı karışık duyguları anlayabilmesi kısacası duyguları tanımlayabilme yeteneğidir. (Shelly, Brown, 2004:12; Lam, Kirby, 2002:135; Newsome, Day, Catano, 2000:1006). Duygusal zekâ dördüncü bölümünde ise bireyin kendi duygularının kontrol etmesinin yanında, başka bireylerin duygularını izleyebilmesi ve o bireylerin duygularını kontrol edebilecek stratejik yollar kullanabilme ve değerlendirme yeteneğidir. (Brackett & Salovey, 2006:35).

Reuven Bar-On Zekâ Modeli

Bar-On duygusal zekâyı kişinin kendisini anlayabilmesini, çevresindeki bir insanı anlayabilmesini, bireyler arası iyi iletişim kurmasını ve yaşadığı çevrede değişen anlık olaylara karşı hızlı bir şekilde adapte olup uyum sağlayabilmesi olarak tanımlamıştır. (Shelly, Brown, 2004: 10). Bar-On duygusal zekâ modelinde bireylerin karşılaştığı problemlere uyum sağlayıp çözüm üretebilme, sosyal zekâyâ sahip olup bireyler ile iyi bir iletişim kurabilme, yaşadığı durum ve çevresine gerekli uyumu gösterebilme ve ona uygun hareket edebilmesidir. Bireyin bunları yapabilmesi için ise duygusal zekâyı etkili kullanmasına bağlıdır. Bar-On modelinde ki yaklaşım duygusal zekâ ve sosyal zekâ alanına yoğunlaşmıştır. (Aslan, Ş. 2009: 55). Bar-On zekâ modeli 5 ana bölüm olarak incelenmiştir ve bu 5 bölüm kendi alt boyutlarına ayrılmaktadır. (Mayer, Salovey, Caruso, 1997: 404). Bu bölümler aşağıdaki tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1 Bar-On Zekâ Modeli Alt Boyutları

Boyutlar	
Kişisel Beceriler	1
Kişiler Arası İletişim	2
Uyum Sağlama	3
Stres Yönetimi	4
Genel Ruh Hali	5

1.Kişisel Beceriler: Bireyin kendi duygularının farkında olabilmesi, bunun yanında kendi duygu ve düşüncelerini ifade edebilmesi, bireyin kendisinin farkında olması, bireyin kendine saygısı, kararlılığı ve duygusal benlik bilincinin farkında olması yeteneğidir.

2.Kişiler Arası İletişim: Bireyin kendi sorumluluklarının farkında olmasını sağlayan ve bireyler arası iletişim kurmasını devam ettirmesine yardımcı olan, bireylerin duygularını anlayabilmesini sağlayıp bireyleri yönlendirme yeteneğidir.

3.Uyum Sağlama: Bireyin yaşadığı durumda veya anlık olarak değişen duygu durumlarına karşı kendini adapte edebilme yönlendirebilme, bireysel veya bireyler arası problemleri çözebilme sonuçlara ulaştırabilme ve olaylara gerçekçi bakabilme yeteneğidir.

4.Stres Yönetimi: Bireyin strese karşı dayanaklılığını gösteren, duygularını kontrol edebilmesini sağlayan, güçlü duygular karşısında kendini kontrol edebilmesi ve ani tepkilere karşı koyabilme yeteneğidir.

5.Genel Ruh Hali: Bireyin yaşam hakkında hoşnutluğu ve mutluluğunun farkında olma yeteneğidir. Bireyin olumlu duygular, sevmeye, iyimserlik, mutluluk gibi duygularını ifade edebilmesidir.

Cooper ve Sawaf Duygusal Zekâ Modeli

Cooper ve Sawaf duygusal zekâ araştırmalarında araştırmalarını yönetim ve kurum olarak göz önüne alarak incelemişlerdir. Cooper ve Sawaf duygusal zekâ ve liderlik arasında ilişki kurmuşlardır. (Cooper ve Sawaf, 1998). Cooper ve Sawaf modelinde bireyin kendi duygularını anlayabilmesi, başka bireylerin güçlü ve zayıf taraflarını ortaya çıkarabilmesi, zor durumlarda iş verimliliğini artırabilmesini ve bireylerin farklı görüşlerinden daha güçlü bir görüş yaratabilmeye dayalıdır. (Aslan, Ş. 2009:62). Cooper ve Sawaf modelinin dört bölümden oluşturulduğu görülmüştür ve bunu duygusal zekânın dört taşı olarak ifade etmişlerdir. (Cooper ve Sawaf, 1998).

1.Köşe Taşı Duygusal Yazarlık: Duygusal açıklık, duygusal kuvvet, duygusal dönüt ve pratik içgüdü sezişi öğelerini kapsar. Bireyin kendi duygularının farkında olması, kendi duyguları ile bir bağ içinde olabilmesi, bireyin duygularından gelen duygusal dönütleri algılayabilmesi ve duygularını daha hızlı algılayabilmesidir. Bununla birlikte duygusal zekânın insanlık için önemli bir yeri olduğunu bilinmesidir ve duygusal zekânın gelişimlerinin takip edilip insan hayatına nasıl faydalı olunacağı hakkında bilgilerin farkında olunmasıdır. (Cooper ve Sawaf, 2003:85).

2.Köşe Taşı Duygusal Dinçlik: 2.Köşe taşı esas benlik, güven dairesi, yapıcı huzursuzluk, esneklik ve yenilenme öğelerini kapsar. Bireyin duygularından nasıl bir karakter olduğunu ortaya koyar. Huzursuz olduğu konularda çözüm üretebilen,

huzursuzluğun sebebini bulup ortadan kaldırabilmesi, bireyin anormal bir şekilde, hiç beklemediği durumlarda olayı normal bir şekilde görüp yorumlaması ve olaya göre hareket edebilmesidir. (Cooper ve Sawaf, 1998).

3.Köşe Taşı Duygusal Doluluk: Bireysel potansiyel, hedef, sadıklık, vicdan ve etkileme öğelerini kapsar. Duygusal doluluk bireyin kendi farkında olmasını ve hedeflerine doğru adımlar atmasını sağlar. Bireyin tanımadığı insanlara yön verebilmesi ve çevresindeki insanların ilişkilerine yön verebilmesidir. Birey farkında olmadan çevresinde ki insanları etkilemesi ve farkında olmadan onları yönlendirebilmesidir. (Cooper ve Sawaf, 1998).

4.Köşe Taşı Duygusal Simya: Sezgi süresi, fırsatı hissedebilme, geleceğine yön vermek, düşünsel gerçekleştirme öğelerini kapsar. Bireyin becerilerini geliştirip çıkabilecek problemlere karşı kendisi geliştirmesi, birey düşünsel olarak geleceğini kafasında tasarlayıp ona göre hareket edebilmesidir. Bireyin eline geçebilecek fırsatlarında farkında olması ve bunları değerlendirebilmesidir. Bireyin ilerki yaşantısında olabilecekleri önüne çıkabilecek problemleri anlayıp onlara göre hareket edebilmesidir. (Cooper & Sawaf,1998).

Daniel Goleman Duygusal Zekâ Modeli

Daniel Goleman için duygusal zekâ duygulardan gerekli ve uygun bir şekilde yararlanmaktır. Problemlerin üstesinde gelebilme, bireyler ile empati yapabilme, ruh halini belli bir düzene sokabilme ve bireyin kendini harekete geçirebilmesidir. Goleman duygusal zekâyı kişilik ile bağdaştırmaktadır. (Goleman, 2011). Daniel Goleman duygusal zekâyı günlük hayatta ve iş hayatındaki yerinin öneminden söz etmektedir. Goleman her insanın iki beyninin iki zihninin ve iki zekânın olduğunu söylemiştir. Söz edilen iki zekâ duygusal

ve rasyonel olarak nitelendirilirken bu iki farklı zekâ bireylerin hayatta neler yapabileceğine karar vermesini sağlamakta ve ömür boyu birbirlerinin takip etmektedirler. Goleman’a göre hayattaki başarımızın, hayatımızda aldığımız kararlar ve hayatımızda ne kadar akıllı davrandığımızın sebebini duygularımızın iyi bir şekilde yönetmemize bağlı olduğunu söylemiştir. (Yong, 2003.s.5). Daniel Goleman duygusal zekâ ile ilgili yaptığı araştırmalarda duygusal zekâyı 5 boyut olarak adlandırmıştır. (Goleman, 2011).

Tablo 2 Daniel Goleman Duygusal Zekânın 5 Boyutu ve Temelleri

BOYUT	BOYUTUN TANIMI	TEMELİ
1.Bireylerin Kendi Duygularının Farkında Olabilmesi	Bireyin bir duyguyu hissettiğinde o duyguyu tanıyabilmesi ve gerekli durumlarda o duyguyu kullanabilmesidir.	Bireyin herhangi bir durum içinde kendini değerlendirebilmesi ve kendine olan özgüvenini kullanabilmesidir.
2.Bireylerin Kendi Duygularını Yönetebilmesi	Bireylerin yaşamakta olduğu duygularını kontrol edebilmesi ve olumsuz durumlar karşısında çıkan duyguları yönetebilmesidir	Bireyin değişen durumlar karşısında rahat olabilmesi ve kişinin değişen durumlarda kendine güvenebilmesidir.
3.Bireylerin Kendini Güdüleme Yeteneği	Bireyin bir hedef doğrultusunda veya yaşayabileceği zorluklar karşısında duygularını yönlendirebilmesi ve karşısına çıkacak olan zorluklar karşısında pes etmeme yeteneğidir.	Bireyin hedeflerine ulaşmak için istekli olmasıdır ve hedeflerine ulaşamayacak olsa bile başarısızlığı kabullenebilmesi duruma olumlu gözle bakabilmesidir.
4.Bireyin Empati Yeteneği	Bireyin yanında bulunan veya çevresindeki bireylerin duygularının ve bireylerin nasıl düşündüğünün farkında olabilmesi ve kendini o bireylerin yerine koyabilme yeteneğidir.	Bireyin başka bireylerin yaşamakta olduğu durumlara karşı hassaslık duyabilmesi ve gösterebilmesi, bireyin kendini geliştirebilmesidir.
5.Sosyal Beceriler	Bireyin sosyal durum ve ilişkilere karşı bireyler ile iyi geçinebilme ve bireylerin duygularını yönlendirebilme yeteneğidir.	Bireyin başka bireylere önderlik edebilmesi ve yönlendirmesidir.

(Çakar ve Arbak, 2004:42).

1.4.Duygusal Zekâ ve Yönetim İlişkisi

Duygusal zekâ ile ilgili yapılan araştırmalarda araştırmacılar duygusal zekânın çalışma yaşamındaki rolü üzerine araştırmalar yapmışlardır. Ashforth ve Humphrey duyguların örgütsel yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğunu ve bu nedenle çalışan bireylerin duygusal durumlarına önem verilmesinin gerektiğini söylemişlerdir. Bu durumda çalışan bireylerin hayat ve çalışma başarısı ve mutluluklarının sağlanabilmesi için IQ düzeyi kadar, duygusal zekâyı da sahip olunması gerektiği belirtilmiştir. Duygusal zekâ bireylerin kendi ve çevresindekilerin duygularını anlamasını ve ifade edebilmesini, duyguların değişen bilişsel durumlara göre hareket edebilmesini ve duyguların değişen durumların etkisini anlayabilmesini olanak sağlamaktadır. (Law, Wong ve Song, 2004: 485).

Duygusal zekânın kişisel ve örgütsel olarak başarının önemli yeri olduğunu yönündeki yapılan araştırmalar bilim insanlarının, araştırmacıların ve iş dünyasındaki yöneticilerin ilgisini çekmiştirler. Duygusal zekânın yönetsel uygulamalar üzerinde önemli bir etkisi vardır. (Ashkanasy ve Daus, 2002). Yapılan bazı araştırmalarda duygusal zekâyı organizasyon olarak çalışan geliştirme programlarına eklediği (Schwartz, 2000) ve bazı yüksek öğretim kurumlarının duygusal zekâyı eğitim programlarına eklediği görülmüştür. (Boyatzis, Stubbs ve Taylor, 2002). Duygusal zekânın çalışan bireylerde iş tatminliği, iş verimliliği, iş performansı, işe olan isteksizlik ve liderlik gibi çok fazla iş ortamı ile ilgili değişkeni farklılaştırdığı üzerine tahminler ön plana sürülmüştür. (Cooper ve Sawaf, 1997; Gates,1995; Goleman, 1995; Megerian ve Sosik, 1996). Ülkemizde yapılmış olan araştırmaların özellikle yöneticilerin duygusal zekâ boyutları (Ural, 2001), duygusal zekânın okuyan öğrenciler üzerinde başarı etkisini (Arıcıoğlu, 2002) ve duygusal

zekânın liderliği etkisi gibi konular üzerinde araştırmalar yapıldığı görölmüştür. (Bölböloğlu, 2001).

Genel olarak yapılan araştırmalar sonucunda duygusal zekânın iş performansını, iş verimliliğini ve işe olan istekliliği olum bir yönde etkilediği görölmektedir. Araştırmalarda Daniel Goleman’a göre (1997:76) duygusal zekâ bireylerin çalışma yerinde bir rekabet ortamı yaratmaktadır ve bireylerin bu rekabet sayesinde iş performansının ve verimliliğinin arttığı görölmektedir. Duygusal zekânın iş hayatına etkisi ile ilgili araştırmalar yapılmış olmasına rağmen duygusal zekânın iş verimliliği, iş tatminliği, iş performansı gibi konuları oldukça sınırlı ve farklı bulgulara işaret ettiği görölmektedir. Bu sınırlı bulgulardan dolayı bazı bilim insanların duygusal zekâ için bazı eleştileri olmasına olanak sağlamıştır. (Becker, 2003; Landy, 2005; Locke, 2005). Örneğın Barrett ve diğerleri (2001:1). Duygusal zekânın bu kadar gündemde olmasının sebebini bilimsel araştırmalardan çok son yıllarda olan popüler bir konu olmasından dolayı kaynaklandığını ifade etmişlerdir. (Barret ve diğerleri; 2001:1).

1.5. Duygusal Zekânın Sporda Yeri ve Önemi

Duygusal zekâ ile sporun birbiri ile ilişkili olduğunu veya sporcuların davranış ve performansını tahmin edebildiğini söylemek için erkende olsa, duyguların sporcuların performansı için yerinin çok önemli olduğu bilinmektedir. (Tok, 2008).

Bireylerin günlük yaşamda kendi duygularını ifade edebilmesi ve kullanabiliyor olması beden eğitimi ve sportif davranışlar ile mümkündür. Spor yapılan ortam bireyin duygularını kontrol edebilmesi ve duygu boşalımı yapabilmesi için uygun imkân sağlar.

Bireyin iradesini güçlendirir, zekâyı geliştirir. Bireyin kendisini olumlu olarak gelişmesini sağlar, rekabet ve dayanma kuvvetini artırır. Bireyin kendini ifade edebilmesini ve bireyin gerçekleştirebileceklerini ispatlamasında imkân sağlar. Olay içinde pozisyon ve anlık gelişen olaylara uyum sağlayabilmesini ve değişen durumlar karşısında hızlı karar verme yeteneğini geliştirir. Sporun bireylerin duygularını kontrol etmesinde katkısı oldukça büyüktür. Sorumluluk duygusunun oluşmasına sebep olur. Bireylerin kendini geliştirmesine yenilemesine katkı sağlar ve hoşgörü duygularını geliştirir. (İnal, 2003).

Bireylerin spor yapmasında psikolojik olarak gelişmesine olumlu etkileri olmasının yanında, spor branşının kategorisi, içinde olduğu bir takım psikolojik özellikleri (motive, kendi ile mücadele edebilmesi, takım oyunu, konsantre olmak, motivasyon olabilmek vb.) kişisel psikolojik ve duygusal durumlarına farklı etkiler yapabilmektedir. (Salar, Hekim ve Tokgöz, 2012, s.123-135).

Takım sporları yapan kişilerin sosyalleşme, bireyler arası kaliteli iletişim kurmak, takım olarak kazanmak ve kaybetme, takım çalışması yapabilme ve yardımlaşma gibi özellikleri geliştirmesine katkı sağlamaktadır. Bireysel spor dallarında ise, bireyin kendi sınırlarını aşma yeteneği, özgüvenini artırma, kendisi ile mücadele edebilme ve irade gelişimi gibi özelliklerin gelişmesini sağlar. (Salar vd., 2012, s.123-135).

Spor psikolojisi için yapılan araştırmalarda spor performansını artırma ve sportif davranışların birkaç boyutunu açıklamak için yapılan bilimsel araştırmalar son yıllarda büyük bir hız kazanmıştır. (Tok, 2008).

Duygusal zekâ, spor psikolojisi için yapılan araştırmalarda, spor ile iç içe olduğu düşünülen gerginlik, stres ile baş edebilme, kaygılar gibi kişinin hem kendisini hemde

takım performansını etkileyen varsayılanların değiştirebilir olmasının yanı sıra, grup içi ve bireysel ilişkilerde önemi oldukça büyüktür. (Tok, 2008).

Özellikle st düzey yapılan sporlarda, performansı artırabilmenin en önemli faktörlerinden birisi duygusal durumların içinde olduğu görev ile ilişkisi ve kişiye yönelik performansın doğrulukla öngörülmesidir. (Robazza, Pellizzari ve Hanin, 2004).

1.6 İş Tatmini

alışan bireylerde çalışmakta olduğu iş ve çalışmakta olduğu iş yerinin vermiş olduğu tatminlik duygusu ile bireyin yapmakta olduğu işi olumlu bir şekilde yapmak olarak tanımlanabilir. (Unboro, Obeng, 2000:254). Bireyler alışma ortamında bireysel görevlerini yerine getirmek için sosyal, mental ve fiziksel yeteneklerini kullanırlar. Bu zaman içerisinde çalışan bireylerde çalışmakta olduğu ortamda, çevresinde ve işinde bazı duygusal tepkimeleri meydana getirir. Bu durum çalışan bireylerin zamanla çalıştığı kurumdaki iş performansını iyi veya kötü olarak etkilediği grlmektedir. Oyzden iş tatmini çalışanlar için önemli bir konu olarak grlmektedir. (Yıldız, 2015a:77). İş tatmini çalışan bireylerin çalışmakta olduğu işten ve iş yerlerinden kendisi için sunulan imkanları gerçekleştirmesi ve değerlendirmesiyle ortaya çıkan duygulardır. Eğer alışan bireylerin istediği iş ortamı, iş yeri ve işin kendisi çalışan bireylerin istediklerini karşılamıyorsa iş tatminsizliği oluşmaktadır. (Aziri, 2011). Bireyler çalışmakta olduğu işten, iş yerinden istediklerini alabiliyorsa mutlu olabiliyorlarsa çalışmakta olduğu performansında yüksek bir şekilde artış görülür ve iş verimliliği de buna eř değer olarak artar. Bunun sonucu olarak çalışan bireyler çalıştığı işinde kalmak isterler. (Yıldız, 2015a:78).

Araştırmalarda iş tatmini çalışan bireylerin çalışmakta olduğu çevresinden yani çalışma arkadaşlarından, yneticiler ve patronlardan daha da nemlisi işin kendisinden elde etmeyi amaçladığı huzur verici ve i yatıştırıcı duygu olarak tanımlanmıştır. (Karaduman, 2002:70). İş tatminin en nemli zelliklerinden biriside zihinsel bir zellikten çok duygusal zelliği daha ağır basan bir kavramdır. Bireysel bir zellik olmasından dolayı iş yeri sahipleri ve yneticileri çalışan işçileri için yapacağı en nemli şey, çalışanlarının yüksek bir seviyede tatminliğe ulaşması için elinden geleni yapmasıdır. İş tatmini için yapılan bazı araştırmalarda kavram; teşkilatın verimliliğinin artışı sağlayan ve davranışı geliştiren bir tanım olarakta ele alınmıştır. (işan ve Timuroğlu 2007)

İş tatmini basit bir şekilde anlatılmak istendiğinde çalışanın yapmış olduğu işi ne kadar pozitif mutlu bir şekilde yapmasının belirlenmesidir. Cranny, Stone ve Smith (1992) iş tatmini için yeniliklere açık olduğunu ileri sürmekte ve iş tatminini çalışan bireylerin göstermiş olduğu duygusal tepkiler olarak tanımlamışlardır. (Weiss, 2002: 174). İş tatmini çalışan bireylerin kendini değerlendirdiği bir durumdur ve bu durum içerisinde çalışan bireylerin duyguları, düşünceleri ve yaşamış oldukları tecbreler vardır. (Lawler, 1987).

Lock (1983) için iş tatmini; çalışan bireylerin yaşamış oldukları iş tecrübeleri ve iş değerlendirilmeleri yapıldığında ortaya çıkan sonuçlarda çalışan bireylerin çıkan sonuçlara karşı göstermiş olduğu pozitif duygu ifadeleridir. (Testa, 1999: 155). Başka bir söyleyiş ile çalışan bireylerin çalışmakta olduğu ortamda bireylerin beklediği dllerin gerçekleşecek olan durum ile aynı olması sonucunda iş tatmini meydana gelecektir. Eğer alışanların beklediği durumdan daha düşük kalıyorsa çalışanlar için iş tatminsizliği meydana gelecektir. Bu durumda çalışan bireyler çalışmakta olduğu işteki verimliliği düşüşe geçmekte, işi umursamamazlıkta ve işten ayrılmaktadırlar. (Dole ve Schroeder, 2001: 235-

236; Vecchio,1995:132). Yönetimin görevi iş tatminsizliğini en aza indirip çalışanların iş tatminliği sağlamak için gerekli olan etmenleri belirlemeleri ve bu etmenleri çalışanlar için düzenlemektir. İş yerlerinin, kurumların çalışanlarının motivasyonunu artırmak ve iş tatminliği için kullanılabilecek psiko-sosyal araçlar mevcuttur. (Lester ve Kickull, 2001).

İş tatmini için etki eden önemli faktörlerin belirlenilmesi için yapılan araştırmalar sonucunda, ortaya; ücret, yükselme, yönetim, şekli, çalışma ortamı, arkadaşlıklar, güvenlik, mevki gibi faktörlerin iş tatminliği üzerinde etkileri olduğuna varılmıştır. (Friday ve Friday, 2003: 429-430; Crossman ve Abou-Zaki, 2003: 369; Savery, 1996: 19; Lam, 1995: 74).

1.6.1 İş Tatmini Boyutları

Bu kısımda çalışan bireylerin iş tatmini etkileyen en önemli faktörler; iş niteliği, işin karşılığı(ücret), işteki yükselme fırsatı, çalışma koşulları ve beşeri ilişkiler konuları ele alınacaktır.

İş Niteliği: Bir iş yerinin çalışan bireylere sağlamış olduğu tatmin, iş yerindeki iş niteliği ve bunu çalışanlar tarafından nasıl hissettiğine ve kabul etmesine bağlıdır. (Sarkıya, 2002:15). Çalışma ortamını ilginç ve eğlenceli kılan, çalışan bireylerin ilgi ve becerilene uyumlu olması iş tatminini etkileyen etmenlerden birisidir. Bu etmenlerin en önemli üç unsuru; özgürlük, serbestlik, yetenek ve becerilerin kullanılmasıdır. (Altundaş, 2000:43).

İşin Karşılığı (Ücret): Ücretin kelime anlamı çalışan bireylerin çalıştıkları işin karşılığı olarak belli aralıklarla veya düzenli olarak aldığı paraya denir. (Halsey, 1988:877). Ücret siyasal, ekonomik ve sosyal yaşamı etkileyen sebep olarak birinci sırada yer almaktadır. Araştırmalarda ücret, çalışan bireylerin göstermiş olduğu faaliyetlerde fiziksel ve

zihinsel olarak göstermiş olduğu performansa, çabaya ithafen çalışan bireyin göstermiş olduğu iş miktarı ve zamanı belli ölçütlerle hesaplanarak verilen para olarak tanımlanmıştır. (Şimşek, 1997:293).

İşteki Yükselme Fırsatı: Yükselme çalışan bireylerin çalıştığı kurum ve iş yeri içerisinde, olduğu konum, mevki, pozisyon ve statüsünün yükselmesini ifade eder. (Halsey,1988:801.). Yükselme çalışan bireylerin kurum veya iş yerindeki pozisyonundan daha üst bir yere yerleştirilmeleridir. Yükselmeye çalışan birey yapmış olduğu görevinden daha fazla sorumluluk, daha fazla ücret, daha fazla yetki, daha fazla özgür olduğu daha üst bir konuma geçebilmesi durumunda yükselme yani terfi gerçekleşmiş olacaktır. (Bingöl,2003:440.). Çalışan bireylerin çalıştıkları pozisyondan daha yüksek bir konuma yükseldiğinde çalışan bireyin hem işe olan tatminliğini artıracak hemde çalıştığı motivasyonunu artıracaktır. Önemli olan çalışanların yükselmesi için adaletli bir polita takip edilmelidir. Yükselmeler çalışan bireyler için sosyal statünün yanında işine olan sorumluluğunu artırmakta ve çalışmakta olduğu işinde kendini geliştirmesine olanak sağlamaktadır. (Robbins, 2001:82).

Çalışma Koşulları: Çalışan bireylerin çalıştığı iş yerlerinde ki sağlık, tehlike arz etmeyen ve konforluğa ilişkin çalışma koşulları ifade edilmektedir. İş dünyalarında oluşan hızlı değişimler, iş sahiplerinin, patronların ve yöneticilerin işe alacakları çalışanlar için sağlık ve güvenliğini gibi çalışma koşullarını sağlamaları zorunlu kılınmıştır. Bu zorunluluk iş verenlerin çalışanları için hem sosyal bir zorunluluk hemde iş gücünü ve verimi artırmak için yapılmıştır. Çalışan bireylerin sağlık ve güvenliğini sağlamak çevresel sorunlar, ses kirlilikleri, makinelerden koruma vb. gibi çalışanlara sıkıntı verecek tehlikelerden korumayı amaçlar. (Bingöl, 2003:454).

Beşerî İlişkiler: Küçük imalathaneler gelişen sanayileşme sonucu yerini artık organizasyonlara ve fabrikalara bırakmıştır. Birbirinden farklı özelliklere sahip çalışanlar aynı ortamda buluşmuşlardır. Bunun sayesinde yönetim biliminde önemli bir çalışma alanı ortaya çıkarmıştır. Beşerî ilişkiler adı altında yapılan bu çalışma alanları, çalışanlarda hem işletme hemde çalışanların etkinliğini artırmaya yönelik çalışan bireyleri nasıl kontrol edilebileceği ve onlarla nasıl iletişim kurulması gerektiği gibi önemli konuları kapsamaktadır. Çalışılan iş yerinde çalışanlar ile olumlu ortam kurulur. Düzenli iş bölümleri yapılır, eğer işletmede gerekli olan sosyal bütünlük olursa iş yerinde iş verimliliğinin artması üretimin artması gibi çalışanlarında duygu ve düşünceleri, çalışanların işteki mutluluğu ve çalışanların işteki tatminliği sağlanmış olacaktır. (Sabuncuoğlu, 2001:42).

1.7. İş Tatmini ve Yönetimindeki Yeri ve Önemi

Yönetim iki veya daha fazla bir insanın belirli bir amaca yönelik belirli bir amaca hedefe yönelik planları iş birliği yaparak yönlendirmesi başka bir söyleyişle başka insanları etkileyerek hedeflere ulaşma ve işi yaptırma yollarındandır. (Güney, 2017: 188; Eryılmaz, 2002: 4). Yönetim işlerin belirli bir düzene sokulması ve işleyişine devam ettirilmesi sanatı diyebiliriz. Bu işleyişte yönetimdekilerin karar vermesinin etkili olduğu kadar uygulamasında çok önem taşıdığı görülmüştür. (Açıkgöz, 1994:2). Yönetim kurumların veya iş yerlerin hedeflemiş oldukları amaçlar için hareket ederken karşılarına çıkan sorunlara karşı çözümler üreterek işlerin sistematik olarak akışına bozmayıp devam ettiren, ekonomik kaynakların en verimli şekilde kullanılmasıdır. (Kalkandelen, 1986:3).

Yönetimin gerçekleştirilmesi için bir veya birden fazla hedefin olması ve bu hedeflere ulaşılabilme için iş birlikleri ve yardımlaşmalar yapılarak yapılacak işlerin düzenli ve organize edilerek yönetilmesi gerekir. (Kaya, 1996: 4; Sabuncuoğlu vd., 2001: 164).

Yönetimin çalışmakta olan bireylere karşı tutumları ve çalışanlar için oluşturulan kuralların uyulması ve çalışanların yaptıkları işteki fiziksel durumu çalışan bireylerin iş tatminini etkilediği görülmüştür. (Mitchell ve Larson, 1987: 139-140). Çalışan bireylerin için iş tatmini yönetim tipi olarak iki şekilde etkili olduğu görülmüştür. (Sapancalı, 1993: 61-62). Birinci olarak henüz karar verememiş çalışan bireylerin katılmalarını sağlayabilmektir. Çalışan bireyler katıldıkları sürece kendisinin saygı duyulduğu ve tanışma ve tanınma gibi ihtiyaçlarını karşılamış olacaklardır. Katılım göstermemiş olan çalışanlar ise katılan bireylerin kazandığı ihtiyaçları başka ortamlarda arayacaklardır. Böyle bir durumda çalışan bireylerin iş tatmini etkilenecektir. Çalışanların iş yerlerindeki katılımlara katılması ile birlikte iş tatminliği artacaktır ve iş verimliliğide artacaktır. Katılan bireyler iş yerindeki ortama daha iyi bir şekilde adapte olup çalışma arkadaşları, patronlarına karşı pozitif duygular besleyecek ve iş tatminliği artacaktır. (Feldman ve Hugh, 1986: 196). İkinci olarak ise işverenlerin çalışan merkezli olmasıdır. İşverenlerin çalışanlarını üzerine hareket yapması düzenlemesi ve onlarla iletişim halinde olup onları destek verdiğinin hissettirmesidir. Yönetimin çalışanlarına göstermiş olduğu olumlu yaklaşımlar, onlara karşı desteklediğini göstermesi ve katkıda bulunması çalışan bireylerin iş tatminini artıracaktır. (Luthans, 1973: 121-122).

2.YÖNTEM

Bu bölümde yapılan araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci, verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Yapılan çalışma Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personellerin yapmakta olduğu işe yönelik düşüncelerinin alınması bakımından yapılmış nicel boyutlu anket çalışması biçimindedir. Çalışma da uygulanan anket sorularının cevapları üzerinde ölçekler ve program aracılığı ile incelemeler yapılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye’de bulunan Gençlik ve Spor Müdürlüğünde çalışan personeller gönüllü olarak katılacaktır. Bu bağlamda Gençlik ve Spor Müdürlüğünde çalışan personellere hazırlanmış olan anket dağıtılmış ve 317 kişi ankete geri dönüş sağlamıştır. Eksik ve hatalı verilerin temizliğinden sonra anket formunu SPSS programı kullanılarak analiz yapılmıştır. Araştırmaya Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Etik Kurulu’ndan (Tarih: 19/03/2021 ve 2021-10/ 01-57 karar numarası ile) izin alınmıştır ve Helsinki Bildirgesi ilkeleri çerçevesinde yapılmıştır.

Tablo 3 Araştırma Grubunun Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	101	32,0
	Erkek	215	68,0
Medeni Durum	Bekar	114	36,1
	Evli	202	63,9
Eğitim Durumu	İlkokul	1	,3
	Lise	18	5,7
	Ön lisans	17	5,4
	Lisans	239	75,6
Meslek	Lisansüstü	41	13,0
	Memur	71	22,5
	Spor Uzmanı	56	17,7
	Antrenör	132	41,8
	İşçi	57	18,0
Spor Yapıyor musunuz?	Evet	229	72,5
	Hayır	87	27,5
Kadro Durumu	Memur	139	44,0
	İşçi	98	31,0
	Sözleşmeli	79	25,0

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada anket formunda 3 kısım bulunmaktadır. Birinci kısımda anketi cevaplayacak olan kişilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleği, çalışma yılı, kadro durumu, aylık geliri, spor yapma durumu gibi demografik özelliklerini gösteren 9 soru yer almaktadır.

2.3.1 İş Tatmini Ölçeği

İş tatminini tespit etmek için Brayfield ve Rothe tarafından 1951 yılında geliştirilen ve bayan çalışanlardan oluşmuş bir örneklem kullanılarak geliştirilmiş ‘‘İş Tatmini Ölçeği’’ kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal kısmında 18 madde bulunmaktadır. Judge, Durham, Kluger ve Lock tarafından 1998 yılında ölçeğin 5 maddelik kısa formu geliştirilmiş ve bu form zamanda daha yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Keser & Öngen Bilir tarafından 2019 yılında yapılmış ve ölçeğin iç tutarlık güvenirliliğinin 0.85 olarak tespit edilmiştir.

2.3.2 Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu

Duygusal Zekâ Özelliği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF) Furnham ve Petrides (2000a,2001) tarafından geliştirilmiş Duygusal Zekâ Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF), Özer, Deniz ve Işık (2013) tarafınca Türkçe’ye uyarlanmıştır. DZÖÖ-KF kişilerin duygusal yeterliliğiyle ilgili kişilerin kendilerini algılama düzeylerini belirlemek için yapılmış ölçektir. 30 maddeden oluşmaktadır, duygusal zekâ özelliğini ölçmek için yapılmış 7’li Likert tipi ölçme aracıdır. Ölçek, ‘‘Öznel İyi Oluş’’, ‘‘Öz Kontrol’’, ‘‘Duygusallık’’ ve ‘‘Sosyallik’’ adı altında alt ölçeklerden oluşturulmuştur. Ölçeğin İngilizce formundan Türkçe formuna eşdeğerliliği ve dil geçerliliği sağlanmış, Türkçe formlardan elde edilmiş puanlar ile arasındaki olumlu korelasyonla doğrulanmıştır. Ölçeğin yapısının geçerli olduğunu anlamak için yapılmış olan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda, 20 maddeden oluşmuş dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Elde edilmiş bu yapının örneklem verisinin iyi uyum içinde olup olmadığını anlamak için yürütölmüş olan Doğrulayıcı Faktör Analiz

sonuçlarının ölçeğin uygulanmış olduğu örneklem için uyumunun iyi olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin güvenirliği için yapılan çalışmalarda DZÖÖ-KF'nun Cronbach alfa katsayıları İyi Oluş faktörü için .72, Öz Kontrol için .70, Duygusalılık için .66, Sosyallik için .70 ve ölçeğin tamamında ise 0.81 olarak bulmuştur. Test-Tekrar test güvenirliği kat sayısında ise sonucu .86 olarak bulunmuştur.

2.4. Veri Toplama Süreci

Çalışmada toplanılan veriler Türkiye'de çalışan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personellerinden alınmıştır. Çalışmada alınan veriler google form online anket yolu sayesinde toplanmıştır. Uygulamayı ankette belirtilen personeller tarafından bireysel olarak yapılmıştır. Veri toplama süreci 4 ay sürmüş ve 317 personel ankete katılmıştır. Katılan personellerin 101'i kadın 216'sı erkek katılımcıdır. Ankete katılan personeller tamamıyla gönüllü olarak katılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada tanımlayıcı analizler için aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Basıklık testleri ve Çarpıklık değerleri incelenmiş ve basıklık ve çarpıklık değerlerinin aralığı ± 2 aralığında olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde ise bu değerlerin normal dağılım olarak dağıldığı kabul edilmiştir (Kline, 2011). Cinsiyet, medeni durum ve spor yapma değişkenleri için bağımsız örneklem t-testi ve meslek ve kadro değişkenleri için One-way Anova testi kullanılmıştır. Duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için

Pearson korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon katsayıları .10-.30 zayıf, .40-.60 orta, .70-.90 güçlü ve 1 ve üzeri mükemmel olarak belirlenmiştir (Dancey ve Reidy, 2007)

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personellerinin çeşitli değişkenler açısından duygusal zekâ ve iş tatmini düzeylerine ait sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 4 Ölçeklere Ait Ortalama Puanlar

	Min-Max	$\bar{X}$	SS
İyi oluş	1-7	5,62	,89
Öz kontrol	1-7	4,94	,79
Duygusallık	1-7	4,02	,88
Sosyallik	1-7	5,04	,82
DZÖÖ-Toplam	1-7	5,10	,65
İş Tatmini	1-5	3,76	,74

Tablo 5'te ölçeklere ait ortalama puanlar verilmiştir. İş tatmini, duygusal zekâ ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde ortalamanın üzerinde bir puana sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 5 Cinsiyet Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları

	Erkek (n=215)	Kadın (n=101)	t	p
	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$		
İyi oluş	5,65±,91	5,56±,85	,851	,395
Öz kontrol	5,00±,80	5,48±,74	2,141	,033*

Duygusalılık	4,00±,88	4,06±,87	-,493	,622
Sosyallik	5,09±,78	4,92±,87	1,753	,081
DZÖÖ- Toplam	5,13±,66	5,01±,61	1,565	,119
İş Tatmini	3,79±,73	3,69±,75	1,125	,261

p<0.05

Tablo 6’da Personellerin cinsiyet değişkenine ait olan T testi sonuçları verilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre öz kontrol alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. (p<0.05). Buna göre kadın çalışanların öz kontrol düzeyi erkeklere göre daha yüksektir. İyi oluş, duygusalılık, sosyallik, DZÖÖ-Toplam ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (p>0.05).

Tablo 6 Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları

	Evli (n=202)	Bekar (n=114)	t	p
	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$		
İyi oluş	5,69±,88	5,50±,91	-1,789	0,75
Öz kontrol	4,93±,80	4,95±,76	,158	,875
Duygusalılık	3,89±,85	4,26±,88	3,683	,000*
Sosyallik	5,02±,83	5,05±,80	,275	,784
DZÖÖ- Toplam	5,09±,62	5,11±,71	,361	,718
İş Tatmini	3,83±,70	3,62±,79	-2,451	,015*

p<0.05

Tablo 7’de Personellerin medeni durum değişkenine ait olan T testi sonuçları verilmektedir. Medeni durum değişkenine göre duygusalılık ve iş tatmininde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0.05). Buna göre duygusalılıkta bekar grubunun iş tatmininde ise evli olan grubun duygusal zekâ ve iş tatmini ilişkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İyi

oluş, öz kontrol, sosyallik, DZÖÖ-Toplam arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0.05$).

Tablo 7 Spor Yapma Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları

	Evet	Hayır		
	(n=229)	(n=87)	t	p
	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$		
İyi oluş	5,72±,89	5,35±,85	3,383	,001*
Öz kontrol	5,06±,73	4,64±,86	4,213	,000*
Duygusallık	3,99±,91	4,10±,79	-1,025	,306
Sosyallik	5,16±,76	4,70±,88	4,619	,000*
DZÖÖ- Toplam	5,19±,61	4,84±,68	4,427	,000*
İş Tatmini	3,79±,77	3,67±,66	1,374	,170

$p<0.05$

Tablo 8’de Personellerin spor yapma değişkenine ait olan T testi sonuçları verilmiştir. Spor yapma değişkenine göre iyi oluş, öz kontrol, sosyallik ve DZÖÖ-Toplam bölümlerinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Buna göre iyi oluş, öz kontrol, sosyallik ve DZÖÖ-Toplamda evet seçeneğini seçen personellerin duygusal zekâ düzeyleri daha yüksektir. Duygusallık ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 8 Meslek Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları Anova Tablosu

		N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark
İyi Oluş	Memur	71	5,59	,91	2,384	,069	
	Spor Uzmanı	56	5,72	,76			
	İşçi	57	5,35	1,10			
	Antrenör	132	5,70	,82			

	Memur	71	4,75	,83			
Öz kontrol	Spor Uzmanı	56	5,07	,70			
	İşçi	57	4,74	,98	4,723	,003*	4<1,2,3
	Antrenör	132	5,08	,73			
	Memur	71	3,99	,69			
Duygusalılık	Spor Uzmanı	56	4,29	,95			
	İşçi	57	3,95	1,02	2,180	,090	
	Antrenör	132	3,95	,86			
	Memur	71	4,89	,85			
Sosyallik	Spor Uzmanı	56	5,05	,69			
	İşçi	57	4,75	,97	5,871	,001*	4<1,2,3
	Antrenör	132	5,23	,73			
	Memur	71	4,95	,63			
DZÖÖ-Toplam	Spor Uzmanı	56	5,24	,56			
	İşçi	57	4,87	,84	5,898	,001*	2<1,3,4
	Antrenör	132	5,21	,57			
	Memur	71	3,62	,85			
İş Tatmini	Spor Uzmanı	56	3,74	,72			
	İşçi	57	3,62	,73	3,268	,022*	4<1,2,3
	Antrenör	132	3,90	,67			
1 = Memur; 2 = Spor Uzmanı; 3 = İşçi; 4 = Antrenör							

Tablo 9’da Personellerin meslek değişkenine ait olan ANOVA testi sonuçları verilmektedir. Meslek değişkenine göre öz kontrol, sosyallik, DZÖÖ-Toplam ve iş tatmininde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Farkın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey testi sonucunda öz kontrol ve sosyallik alt boyutlarında antrenörlerin diğer çalışanlara göre daha yüksek duygusal zekâ düzeyine DZÖÖ-Toplam da spor uzmanlarının diğer çalışanlara göre daha yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. İş tatmininde antrenörlerin diğer çalışanlara göre daha yüksek iş

tatmini düzeyi yaşadıkları tespit edilmiştir. İyi oluş ve duygusallık alt boyutlarında ise istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı fark olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 9 Kadro Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Sonuçları Anova Tablosu

		n	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark
İyi Oluş	Memur	139	5,73	,84			
	Sözleşmeli	79	5,69	,84	4,192	,016*	
	İşçi	98	5,40	,98			
Öz kontrol	Memur	139	4,95	4,95			
	Sözleşmeli	79	5,00	5,00	,504	,605	
	İşçi	98	4,88	4,88			
Duygusalılık	Memur	139	4,04	4,04			
	Sözleşmeli	79	4,04	4,04	,161	,851	
	İşçi	98	3,98	3,98			
Sosyallik	Memur	139	5,09	5,09			
	Sözleşmeli	79	5,00	5,00	,535	,586	
	İşçi	98	4,99	4,99			
DZÖ- Toplam	Memur	139	5,14	5,15			
	Sözleşmeli	79	5,11	5,11	1,290	,277	
	İşçi	98	5,01	5,01			
İş Tatmini	Memur	139	3,71	,79			
	Sözleşmeli	79	3,93	,78	2,803	,062	
	İşçi	98	3,69	,57			
1 = Memur;							

Tablo 10’da Personellerin kadro değişkenine ait olan ANOVA testi sonuçları verilmektedir. Kadro değişkenine göre iyi oluş bölümünde anlamlı bir farklılık olduğu verilmiştir ($p<0.05$). Memur grubunun duygusal zekâ düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öz

kontrol, duygusallık, sosyallik, DZÖÖ-Toplam ve iş tatmininde anlamlı olarak bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0.05$).

Tablo 10 Duygusal Zekâ ve İş Tatmini Korelasyon Tablosu

		İyi Oluş	Öz kontrol	Duygusallık	Sosyallik	DZÖÖ- Toplam
	r	,279**	,147**	,013	,094	,176**
İş Tatmini	p	,000	,009	,814	,094	,002
	n	316	316	316	316	316

Tablo 11 incelendiğinde iş tatmini ile iyi oluş ($r=.279$, $p<0.01$) pozitif yönde zayıf bir ilişki, öz kontrol ile ($r=.147$, $p<0.01$) pozitif yönde zayıf bir ilişki ve DZÖÖ-Toplam ile ($r=.176$, $p<0.01$) pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İş hayatı söz konusu olduğunda, çalışanlar birçok insanla iletişim kurar ve etkileşime girer ve duygular, hedefler, tutumlar ve niyetler, çalışan performansı ve grup dinamikleri hakkında önemli bilgiler sağlayan sözlü ve sözlü olmayan birçok işaret gösterir (Rafaeli ve Sutton, 1987; Sutton, 1991; Cote ve Miners, 2006). Duygusal zekâsı yüksek kişilerin bu bilgileri yüksek görev performansı için kullanabilecekleri, ayrıca diğerlerinin duygu durumlarını doğru algılayarak örgüt iklimini değiştirebilecekleri, iş arkadaşlarının kişilerarası iletişim sağlama ve performansı artırma becerisini gösterebilecekleri vurgulanmaktadır (Law vd. 2004; Brotheridge ve Lee, 2010) Bu yaklaşımlardan yola çıkarak Muchinsky (200), duygular, iş yerindeki insanların tepkilerini anlamak için önemli

bir yere sahiptir. Duygusal zekâ alanında birçok çalışma ve model olmasına rağmen (Cherniss ve ark., 2006), Bu alanda önemli bir yere sahip olan (Mayer ve vd. 1997) duygusal zekâyı tanımlayan dört temel beceriye sahiptir; kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını doğru algılaması, duyguları düşünmeyi kolaylaştırmak için kullanma yeteneği, duyguları anlama yeteneği, duygusal dili ve duyguların ilettiği sinyalleri ve belirli hedeflere ulaşmak için duyguları yönetme yeteneğidir. Araştırmacılar (Mayer vd 2004; Soylu vd. (2017), duygusal zekâsı yüksek çalışanların, kendilerini motive ederek iş performansını artırma yeteneğinin yanı sıra, duygularını yönetme, duygusal sorunları analiz etme ve stresi yönetmede daha başarılı olabileceklerini, sosyal ilişkilerde daha yapıcı ve olumlu tepkiler gösterebileceklerini belirtmişlerdir. Yöneticilerin ve insan kaynakları alanında çalışan kişilerin optimal düzeye getirmeyi bekledikleri alan iş performansı olarak bilinmektedir.

Mevcut araştırmanın sonuçlarına göre duygusal zekâ ve alt boyutları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde öz-kontrol, medeni durum değişkeninde duygusallık, spor yapma değişkeninde iyi oluş, öz-kontrol, sosyallik ve DZÖÖ-Toplam, meslek değişkenine göre öz-kontrol, sosyallik ve DZÖÖ-Toplam ve kadro değişkenine göre ise iyi oluşta istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. İş tatminine göre medeni durum değişkeninde ve meslek değişkeninde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, iş tatmini ile iyi oluş, öz-kontrol ve DZÖÖ-Toplam da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırma grubunda yer alan personellerin cinsiyet değişkenine göre sınıflandırıldığında, %68'inin erkek %32'sinin kadın olduğu belirtilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre

daha yüksek öz-kontrol düzeyine sahip oldukları olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, yapılan birçok çalışmada bulgularımızla paralellik gösteren sonuçlar olduğu görülmektedir (Ercoşkun, 2016; Karataş, 2014; Subaş, 2018; Türkeş, 2004; Yılmaz, 2017). Araştırmacılar (Turner ve Piquero, 2002; Gottfredson ve Hirschi, 1990), öz-kontrolün önemli düzeyde hayatın erken zamanlarında başlayan bir süreç olduğunu ve ilerleyen zaman ile birlikte istikrarlı olarak gelişimini sürdüreceğini böylece kadınların erkeklere göre daha fazla öz-kontrol düzeyine sahip olacağını belirtmiştir.

Araştırma grubunda yer alan personellerin medeni durum değişkenine göre sınıflandırıldığında %36,1'i bekar %63,9'u ise evli olduğu belirtilmiştir. Medeni durum değişkenine göre, gruplar arasında iş tatmini ve duygusal zekâ alt boyutu olan duygusallık bölümünde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Evli olan çalışanların duygusal zekâ ve iş tatmini ilişkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamamızın sonuçlarına benzer şekilde, Yıldırım ve Akın (2018) örgütlerde çalışan kişilerde pozitif ve negatif duygusallığın medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş oldukları çalışmalarında, evli olan çalışanların pozitif ve negatif duygusallıkta bekar çalışanlara göre daha fazla duygusallık deneyimi yaşadıklarını belirtmiştir. Nurkan (2020) yetişkinler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, evli yetişkinler bekarlara göre daha fazla duygusallık düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir. Literatürde yapılan farklı çalışmalarda ise, genel olarak evli kişilerin duygusal zekâ düzeyinin bekar kişilere göre daha fazla olduğunu gösteren çalışmalarda mevcuttur (Turan, 2015; Çüçen, 2014). Bozkurt (2019) duygusal zekâ alt boyutlarından duygusallık ile medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde ise, evli olan personelin bekar personele göre daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olduğu görülmüştür. apkula (2013) yapmış olduğu çalışmada medeni durumu evli olan grubun iş tatmini ilişkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda da evli kişilerin iş tatmininde bekarlara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır (zaydın ve zdemir, 2014; zkalp ve Kirel, 1996). Elde ki bilgiler ışığı altında aynı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Yavuz ve Bahtiyar Karadeniz (2009) alışmalarında iş tatminin medeni duruma göre farklılaşmadığını belirtmiştir.

Araştırma grubunda yer alan personellerin spor yapma değişkenine göre sınıflandırıldığında %72,5'i evet %27,5'i hayır olduğu belirtilmiştir. Spor yapma değişkenine göre, gruplar arasında duygusal zekâ alt boyutları olan iyi oluş, öz kontrol, sosyallik ve DZ-Toplamda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Spor yapan kişilerin iyi oluş, öz kontrol, DZ-Toplamda spor yapmayan gruba göre daha yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Literatür incelendiğinde çalışma bulgularımızla paralellik gösteren çalışmalar mevcuttur. Literatürdeki birçok çalışma sporun insan hayatındaki fiziksel, psikolojik ve duygusal olumlu etkilerini ortaya koymuştur (Salar ve ark., 2012; Tiggeman and Williamson, 2000; Ardahan, 2012). İş tatminine yönelik tutumlarında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Araştırma grubunda yer alan personellerin meslek değişkenine göre sınıflandırıldığında %22,5 memur %17,7 spor uzmanı %41,8 antrenör %18,0'nın ise işçi olduğu belirtilmiştir. Meslek değişkenine göre, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu, öz kontrol ve sosyallik alt boyutlarında antrenörlerin diğer çalışanlara göre ve DZÖÖ-Toplam spor uzmanlarının diğer çalışanlara göre daha yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. İş tatmininde ise antrenör olarak çalışan kişilerin diğer çalışma gruplarına göre daha yüksek iş tatmini düzeyi yaşadıkları tespit edilmiştir. İyi oluş ve duygusallık alt boyutlarında ise istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma grubunda yer alan personellerin kadro değişkenine göre sınıflandırıldığında %44,0 memur %31,0 işçi %25,0'nın sözleşmeli olduğu saptanmıştır. Kadro değişkenine göre gruplar arasında duygusal zekâ alt boyutu olan iyi oluş bölümünde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Memur olarak çalışanların duygusal zekâ düzeyinin diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Öz kontrol, duygusallık, sosyallik, DZÖÖ-Toplam ve iş tatmininde anlamlı olarak bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde iş tatmini ile iyi oluş arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu öz kontrol ve duygusal zekâ toplamda ise pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Literatür incelendiğinde, Öztürk (2006) yapmış olduğu çalışmada duygusal zekâ ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu, Canbulat (2007) ve Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş, (2011) çalışmalarında duygusal zekâ ile iş tatmini arasında orta ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu ve Büyükbayram ve Gürkan, (2014), Çömez, (2012) ve Sirem, (2009) çalışmalarda ise duygusal zekâ ile iş doyumu arasında anlamlı derecede düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sudak ve Zehir

(2013) yapmış olduğu çalışmada duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu ortaya koymuştur. Elde ki bu araştırmada benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmanın sonucu olarak personellerin tutumları incelendiğinde cinsiyet, medeni durum, spor yapma değışkeni, meslek değışkeni ve kadro değışkenlerinde iş tatmini ve duygusal zekâ ilişkisinde anlamlı farklılıklar göstermiş olduğu tespit edilmiştir. Personellerin iş tatmini ve duygusal zekâ ilişkisi tutumları açısından pozitif bir etki oluşturduğu belirlenmiştir.

Öneriler

- Personellerin duygusal zekâ tutumlarını geliştirmek amacıyla personellerin katılacağı etkinlikler düzenlenebilir.
- İş molalarında veya çıkışlarında personellerin iş stresini atmaları için etkinlikler düzenlenebilir.
- Personeller için duygusal zekâ ve iş tatminin önemini belirten sunumlar ve toplantılar yapılabilir.

KAYNAKLAR

ACAR, F. (2002). Duygusal zekâ ve liderlik. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,12, 53-68.

ALTUNDAŞ, O. (2000). Poliste Stres ve İş Tatmini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, AÜSBE, Erzurum.

ARDAHAN F. (2012). Duygusal Zekâ Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Doğa Sporunu Yapanlar Örneğinde İncelenmesi. Pamukkale Journal of Sport Sciences, 3(3), 20-33.

ARICIOĞLU, A. (2002). Yönetimsel başarının değerlendirilmesinde duygusal zekânın kullanımı. Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4: 26-42

ASHKANASY, N. M. VE DAUS, C.S. (2002). Emotion in the workplace: the new challenge for managers. Academy of Management Executive, 16: 76–86.

ASLAN, Ş. (2009). Duygusal zekâ ve dönüşümcü, etkileşimci liderlik. (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

AYDIN, B. Çocuk ve Ergen Psikolojisi. Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997

AZIRI, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. Management Research and Practice, 3, 77-86.

BARRETT, G.V. VE DİĞERLERİ (2001). Emotional intelligence: The Madison Avenue approach to science and professional practice. Paper Presented At The Annual Meeting Of The Society For Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.

BAŞARAN, M. (2019). Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bilecik İlindeki Belediyelerde Bir Uygulama

BİNGÖL, D. (2003). İnsan kaynakları yönetimi. Beta Yayınları, 5. Baskı

BOYATZIS, R.E., STUBBS, E.C. VE TAYLOR, S.N. (2002). Learning cognitive and emotional intelligence competencies through graduate management education. Academy of Management Learning and Education, 1, 150–162.

BRACKETT, M. A., VE SALOVEY, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the mayer-salovey_caruso emotional intelligence test (MSCEIT). Psicothema, 18, 34-41.

BRENNER, E ; PETER SALOVEY, "Emotion Regulation During Childhood: Developmental, Interpersonal and Individual Considerations", Emotional Development and Emotional Intelligence. Basic Books, NY, 1997

BÜLBÜLOĞLU, A. (2001). Duygusal zekâ kuramı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi.

BÜYÜKBAYRAM, A. & GÜRKAN, A. (2014). The Role of Emotional Intelligence in Job Satisfaction of Nurses. Journal of Psychiatric Nursing, 5, 41-48.

CANBULAT, S. (2007). Duygusal Zekânın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması (Master's Thesis, Gazi University, Ankara, Turkey).

CENGİZ, Ö., KILIÇ, M.A VE SOYLU, Y. (2018). Ortaokul Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine Yönelik Tutumlarının İncelenmesi.

CİCİRELLİ, VİCTOR G. (1996). "Emotion and Cognition in Attachment" Handbook of Emotion, Adult Development and Aging. Editor Magai & McFadden, Academic Press.

COOPER, R.K. VE SAWAF, A. (1997). Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations. New York, Grosset/Putnam.

COOPER, R. K., VE SAWAF, A. (1998). Executive EQ: Emotional İntelligence İn Leadership And Organizations. Penguin.

COOPER, R. K. VE SAWAF, A. (2003). Liderlikte Duygusal Zekâ. (çev. Z. B. Ayman ve B. Sancar). İstanbul: Sistem Yayıncılık

ÇAKAR, U. VE ARBAK, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6, 23-48.

ÇAPKULAÇ, O. (2013). Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performans Algısı Üzerine Etkisi.

ÇÖMEZ, F. (2012). Duygusal Zekâ - İş Tatmini İlişkisi: Celal Bayar Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma (Master's Thesis, Celal Bayar University, İstanbul, Turkey).

ÇÜÇEN, M. (2014). Duygusal zekâ ile bütüncül performansın bir unsuru olarak örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Yayımlanmamış Y. Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Aydın.

DANCEY, C. P., VE REİDY, J. (2007). Statistics without maths for psychology. Pearson education.

- DOĞAN, S. VE DEMİRAL, Ö. (2007). “Kurumların Başarısında Duygusal zekânın Rolü ve Önemi”, Yönetim ve Ekonomi, 14, 209-230.
- DOLE, C., SCHROEDER, R.G. (2001). The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16, 234-245.
- ERDOĞDU, M. Y. (2008). Duygusal zekânın bazı değişkenler açısından incelenmesi.
- ERGİN, D.Y., İŞMEN, E. VE ÖZABACI, N. (2000). EQ-NED Duygusal zekâ Ölçeği El Kitabı. İstanbul.
- ERGİN, F. E. (2000). Üniversite öğrencilerinin sahip oldukları duygusal zekâ düzeyi ile 16 kişilik özelliği arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- EPSTEİN, R. (1999). The Key to Our Emotions. *Psychology Today*, 32.
- FELDMAN, D., HUGH, A. (1986) Managing Individual and Group Behavior in Organizations. McGraw-Hill International Book Company: Auckland.
- FRİDAY, S.S., FRİDAY, E. (2003) Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, 22, 426-442.
- GOLEMAN, D. (2011). Duygusal Zekâ Neden IQ’ dan daha önemlidir? (çev. S. Yüksel). İstanbul: Varlık Yayınları. (Eserin orijinali 1995’de yayımlandı).
- GOLEMAN, D. (1995). Emotional Intelligence, New York, Bantam
- GÜNEY, S. (2017). Örgütsel Davranış. Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.

- GÜRBÜZ, S. VE YÜKSEK, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ:İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi.
- HALSEY, W. (1988). Macmillan Contemporary Dictionary. ABC Tanıtım Basımevi, İstanbul, First Edition
- İNAL, A. N. (2003). Beden eğitimi ve spor bilimi. Ankara: Nobel.
- İŞCAN Ö.F, TİMUROĞLU M.K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama
- İŞMEN, A. E. (2001). Duygusal zekâ ve Problem Çözme. M. U. Atatürk Eğitim Fakülte_si Dergisi, 13, 111-124
- JENSEN, E. (1998). Teaching with the Brain in Mind. Association for Supervision for Curriculum Development.
- JORDAN, P.J. ASHKANASY, N.M., HARTEL, C.E.J. VE HOOPER, G.S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. Human Resource Management Review, 12, 195–214.
- KALKANDELEN, H. (1986). Hedeflere Yönelik Sevk ve İdare. Ankara İM Eğitim Araştırma Yayınları, Ankara.
- KARADUMAN, A. (2002). Ekip Çalışmasında, Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, AÜSBE, Erzurum.

KENNETH L., CHİ SUM, W., VE LYNDİ S. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and its Potential Utility for Management Studies', Journal of Applied Psychology, 89, 483-496.

KLINE R.B. (2011). Methodology in the Social Sciences, Principles and practice of structural equation modeling. New York, NY, US: Guilford Press.

LAWLER, E.E. (1987). Handbook of Organizational Behavior, New York, Prentice Hall.

LESTER, S.W., KİCKUL, J. (2001) Psychological Contracts in the 21st Century: What Employees Value Most and How Well Organizations are Responding to These Expectations. HR Human Resource Planning, 24, 10-21

LUTHANS, F. (1973). Organizational Behavior. Sixth Edition, McGraw-Hill, New York

MAYER, J.D., SALOVEY, P. VE CARUSO, D.R. (1997). The multifactor emotional intelligence scale.

MITCHELL, T.R., LARSON J.R., J.R. (1987). People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior. Third Edition, Singapore, McGrawHill.

NURKAN, E. (2020). Yetişkinlerin Bağlanma Stilleri ile Duygusal Zekâ, Depresyon, Anksiyete ve Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, İstanbul.

ÖZAYDIN, M. M., & ÖZDEMİR, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1), 251-281.

ÖZBOZKURT, O. B. (2019). Duygusal Zekâ ve İş Gören Performansının Demografik Değişkenler İle İlişkisi: Mersin İlinde Bir Araştırma. *Sciences*, 5(15), 331-343.

ÖZKALP, ENVER, KIREL, A.Ç. (1996) Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

ÖZTÜRK, A. (2006). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri, İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi.

ÖZTÜRK, A. VE DENİZ, M. E. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri İş Doyumları ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 7, 578-599.

POSKEY, M. (2006). The Importance of Emotional Intelligence in the Workplace: Why It Matters More than Personality

ROBAZZA, C., PELLIZZARI, M. VE HANIN, Y. (2004). Emotion self-regulation and athletic performance: An application of the IZOF model. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 379-404.

ROBBİNS, S. (2001). Organizational Behavior. Prentice-Hall, New Jersey, 9.Edition

SABUNCUOĞLU, Z. VE TOKOL, T. (2001). İşletme, Ezgi Yayınevi, Bursa.

SABUNCUOĞLU, Z., TÜZ, M. (2001). Örgütsel Psikoloji. Ezgi Kitapevi, Bursa.

SALAR, B., HEKİM, M. VE TOKGÖZ, M. (2012). 15-18 yaş grubu takım ve ferdi spor yapan bireylerin duygusal durumlarının karşılaştırılması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 4 Sayı: 6 2012 Bahar.

SAPANCALI, F. (1993) Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar. MPM Yayınları Verimlilik Dergisi, Cilt 22.

SARIKAYA, M. (2002). İşletmelerin Spor Kulübü Kurmalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, AÜSBE, Erzurum.

SCHWARTZ, T. (2000). How do you feel?. Fast Company, 35: 296.

SHAFFER, R.D. ve SHAFFER, M.A. (2005). Emotional intelligence abilities, personality and work place performance, Hong Kong Baptist University Academy of Management Best Conference Paper, HR: M 1.

SHELLY, Y.S. ve BROWN, L. (2004). A Review of the emotional intelligence literature and implications for corrections, Research Branch Correctional Service of Canada.

SIREM, S. (2009). Duygusal Zekâ Düzeyi ve İş Tatmini İlişkisinin Analizi: Afyonkarahisar İli Kamu Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

SUDAK, M.K VE ZEHİR, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Yapılan Bir Araştırma.

ŞAHİN, S., AYDOĞDU, B. & YOLDAŞ, C. (2011). The Relation between Job Satisfaction and Emotional Intelligence: An Investigation about the Education Supervisor. Elementary Education Online, 10, 974-990.

ŞİMŞEK, Ş. (1997). Yönetim ve Organizasyon. Damla Matbaası, 2.Baskı, Konya

TAŞKIRAN, E., VE KÖSE, A. (2016). Duygusal Zekânın Liderlik Tarzları Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi.

TESTA, M.R. (1999). Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: An Empirical Investigation. Leadership & Organization Development Journal, 20, 154-161.

TIGGEMANN M., WILLIAMSON S. (2000). The Effect of Exercise on Body Satisfaction and Self- Esteem as a Function of Gender and Age. Sex Roles, 43(1-2), 119-127.

TOK, S. (2008). Performans sporcusu ve spor yapmayan üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ ile kişilik özelliklerinin karşılaştırılması. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İzmir.

TRAN V. (1998), The Role of The Emotional Climate in Learning Organisations, The Learning Organization, 5, 99.

TURAN, M. (2015). Öğretmenlerin duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

TURGUT, G. (2014), Algılanan Sosyal Destek ve Duygusal Zekâ Düzeyinin İş Tatminine Etkisinin Devlette Çalışan Üç Farklı Meslek Grubunda Karşılaştırılması: Mühendis, Doktor ve Öğretmen.

YAVUZ, C., & BAHTİYAR KARADENİZ, C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (9), 508-519.

YILDIRIM, E., VE AKIN, M. (2018). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığının Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449.

YONG L, (2003). “Young EQ Inventory” , Norms & Technical Manual.

WEISS, H.M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.