

T.C
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şerife SARIGÖL

Ağrı-2024

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şerife SARIGÖL

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Onur BALI

Ağrı-2024

T.C.

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Şerife SARIGÖL tarafından hazırlanan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı bu çalışma, 27.08.2024 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr.Öğr.Üyesi Ramazan ÖZKUL

Üye: Dr.Öğr.Üyesi Onur BALI

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Serdar SAFALI

O N A Y

..... / / 2024

Prof. Dr. İbrahim HAN
Enstitü Müdürü

27/08/2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum " Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans / doktora tezinin bilimsel ve etik kurallara riayet edilerek tarafımdan hazırlandığını taahhüt eder, tezimin basılı ve elektronik nüshalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına ve tamamının erişime açılmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Öğrenci Adı, Soyadı

İmza

	T.C. AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ	
---	---	---

Benzerlik Oranlarına Dair Beyannamedir		
Öğrenci Adı Soyadı	Şerife SARIGÖL	
Numarası	220601078	
Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri	
Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi	
Programı	Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans	
Danışman Unvanı Adı Soyadı	Dr.Öğr.Üyesi Onur BALI	
Tez Başlığı	Öğretmenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Algı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	
Bölümler	Turnitin Sonucu	En Yüksek Değer
Giriş	%15	% 25
Kuramsal Temeller/Kavramsal Çerçeve	%8	% 30
Materyal ve Yöntem	%25	% 30
Araştırma Bulguları	%16	% 20
Sonuç/Tartışma/Öneri	%16	% 20
TEZ (GENEL)	%19	% 25

27/08/2024

Yukarıda bilgileri yazılı tez çalışmasının benzerlik oranları Turnitin raporundan alındığı haliyle yazılmış olup tüm bilgilerin doğru olduğunu, aksi halde doğacak hukuki sorumlulukları kabul ve beyan ederiz.

İmza

Öğrenci Adı-Soyadı
Şerife SARIGÖL

İmza

Danışman Adı-Soyadı
Dr.Öğr.Üyesi Onur BALI

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

SARIGÖL, Şerife

Yüksek Lisans, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Onur BALI

Ağustos-2024, XV+55 sayfa

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin duygusal zekâ algı düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve çeşitli sosyo demografik değişkenlerin bu algı düzeylerini etkileyip etkilemediğini incelemektir. Araştırma nicel araştırma türlerinden biri olan yordayıcı korelasyonel araştırma modeli ile yürütülmüştür. Araştırmanın evreni Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında çalışan 3637 öğretmenden örnekleme ise uygun örnekleme yöntemi ile seçilen Erzincan ilinde görev yapan 499 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırma verileri toplanırken “Demografik Bilgiler Formu”, “Rotterdam Duygusal Zekâ Ölçeği” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama süreci tamamlandıktan sonra kontrol maddelerine doğru cevap vermediği tespit edilen 35 kişi araştırmaya dâhil edilmemiştir. Veriler analiz edilirken, sırasıyla betimsel istatistik ölçüleri (frekans ve yüzdeleri), çarpıklık ve basıklık istatistikleri, ölçme araçlarından elde edilen ölçümlerin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Grup karşılaştırmaları için bağımsız örneklemler t-testi ve tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) kullanılmış olup değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algı düzeylerine ilişkin ortalama 4.20, duygusal zekâ algı düzeylerine ilişkin ortalama 3.94 olarak belirlenmiştir. Her iki algı düzeyinde de ortalamanın yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, öğrenim durumu değişkenlerine göre hem örgütsel vatandaşlık algı düzeylerinde hem de duygusal zekâ algı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Okul türü değişkenine göre ise öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algı düzeylerinde anlamlı farklılaşma görülmemiş fakat duygusal zekâ algı düzeylerinde anlamlı farklılaşma görülmüştür. Lise kademesi kademesinde görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ algı düzeyleri ilkokul ve okulöncesi düzeylerinde görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algı düzeyleri ile duygusal zekâ algı düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulguya göre öğretmenlerin duygusal zekâyâ yönelik algıları, örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerindeki değişimin %15'ini açıklamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Duygusal Zekâ, Örgütsel Vatandaşlık, Bilişsel Zekâ.

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVELS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP LEVELS

SARIGÖL, Şerife

Master's Degree, Ağrı İbrahim Çeçen University Graduate School of Education

Department of Educational Sciences

Department of Educational Administration

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Onur BALI

August-2024, XII+55 pages

The purpose of this study is to determine the relationship between teachers' perception levels of emotional intelligence and perception levels of organizational citizenship and to examine whether various socio-demographic variables affect these perception levels. The research was conducted with a predictive correlational research model, which is one of the quantitative research types. The population of the study consists of 3637 teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education and the sample consists of 499 teachers working in Erzincan province selected by convenient sampling method.

“Demographic Information Form”, “Rotterdam Emotional Intelligence Scale” and “Organizational Citizenship Behavior Scale” were used to collect the data. While analyzing the data, descriptive statistics measures (frequency and percentages), skewness and kurtosis statistics, confirmatory factor analysis for the validity of the measurements obtained from the measurement tools, and Cronbach's alpha coefficient for reliability were used respectively. Independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used for group comparisons, and correlation analysis and

simple linear regression analysis were used to determine the relationship between variables.

According to the findings obtained from the study, the mean of teachers' organizational citizenship perception level was 4.20 and the mean of emotional intelligence perception level was 3.94. It was seen that the average was high level in both variables. There was no significant difference in both organizational citizenship perception levels and emotional intelligence perception levels according to gender, age, marital status, years of seniority, and education level variables. According to the school type variable, there was no significant difference in teachers' organizational citizenship perception levels, but there was a significant difference in their emotional intelligence perception levels. It was seen that the emotional intelligence perception levels of teachers working at high school were higher than those working at primary school and preschool. A low level positive and significant correlation was found between teachers' organizational citizenship perception levels and emotional intelligence perception levels. According to the findings, teachers' perceptions of emotional intelligence predicts 15% of the variance in their perceptions of organizational citizenship.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Citizenship, Cognitive Intelligence.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLOLAR LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ	xv
BÖLÜM 1	1
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri	3
1.3 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.5 Araştırmanın Varsayımları	4
BÖLÜM 2.....	5
2. KURAMSAL BİLGİLER ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1 Duygu.....	5
2.2 Zekâ	6
2.3 Duygusal Zekâ	7
2.4 Duygusal Zekâ Modelleri	8
2.4.1 John D. Mayer & Peter Salovey modeli.....	8
2.4.2 Bar-On duygusal zekâ modeli	9
2.4.3 Cooper & Sawaf duygusal zekâ modelleri.....	10
2.4.4 Goleman duygusal zekâ modeli	11
2.5 Duygusal Zekanın Boyutları	12

2.5.1 Duyguları tanıma ve ifade etme	12
2.5.2 Duyguları anlama	13
2.5.3 Duyguları yönetme.....	13
2.5.4. Empati	13
2.5.5 Sosyal beceriler	14
2.6 Eğitim Kurumlarında Duygusal Zekâ.....	14
2.7 Örgütsel Vatandaşlık Kavramı.....	15
2.8. Örgütsel Vatandaşlık Kuramları	16
2.8.1 Karşılıklılık kuramı	16
2.8.2 Sosyal müdahale kuramı	17
2.8.3 Eşitlik kuramı	18
2.8.4 Liderlik üye etkileşim kuramı	19
2.9 Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Boyutları	19
2.9.1 Özgecilik	19
2.9.2 Nezaket.....	20
2.9.3 Vicdanlılık.....	20
2.9.4 Sivil erdem	20
2.9.5 Centilmenlik.....	21
2.10 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık	21
2.11 Duygusal Zekâ ve Örgütsel Vatandaşlık	22
2.12.1 Duygusal zekâ ile ilgili araştırmalar	23
2.12.2 Örgütsel vatandaşlık ile ilgili araştırmalar	25
BÖLÜM 3.....	29
3. YÖNTEM	29
3.1 Araştırmanın Modeli.....	29
3.2 Evren ve Örneklem	29
3.3 Veri Toplama Araçları	31
3.3.1 Demografik bilgiler formu	31
3.3.2 Duygusal zekâ ölçeği	31
3.3.3 Örgütsel vatandaşlık ölçeği.....	32
3.3.4 Veri toplama araçlarına ilişkin güvenirlik ile geçerlik analizi ve normallik varsayımlarının test edilmesi.....	32

3.4 Verilerin Analizi	35
BÖLÜM 4.....	36
4. BULGULAR.....	36
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	36
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	36
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	37
4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	38
4.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	38
4.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	39
4.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	40
4.8 Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	40
BÖLÜM 5.....	42
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	42
5.1 Tartışma ve Sonuç	42
5.2 Öneriler	45
KAYNAKÇA	46
EKLER	52
EK 1: Etik Kurul İzni.....	52
EK 2: Araştırma İzni.....	53
EK 3: Veri Toplama Aracı.....	54

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa
Tablo 1 Öğretmenlerin Sosyo-Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Ve Yüzdeleri	30
Tablo 2 Öğretmenlerin Branş Bilgilerine İlişkin Frekans Ve Yüzdeleri	30
Tablo 3 Ölçme Araçlarının Uyum Değerleri Ve Güvenirlik Katsayıları	32
Tablo 4 Ölçme Araçlarından Elde Edilen Ölçümlere Ait Betimsel İstatistikler	36
Tablo 5 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Duygusal Zekâya Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 6 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Duygusal Zekâya Yönelik Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 7 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Duygusal Zekâya Yönelik Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 8 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Duygusal Zekâya Yönelik Algı Düzeylerinin Kıdem Yılına Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 9 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Duygusal Zekaya Yönelik Algı Düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması	39
Tablo 10 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Duygusal Zekâya Yönelik Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılması	40
Tablo 11 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık İle Duygusal Zekâya Yönelik Algıları Arasındaki İlişki	41
Tablo 12 Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlığa Yönelik Algıları Üzerinde Duygusal Zeka Algısının Etkisi	41

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 1. Duygusal Zekâ Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeli (Standartlaştırılmış Değerler)	33
Şekil 2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine İlişkin Ölçme Modeli (Standartlaştırılmış Değerler)	34



KISALTMALAR LİSTESİ

f: Frekans

IQ: Bilişsel Zekâ

EQ: Duygusal Zekâ



BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve alt problemleri, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımları, tanımlar ve kısaltmalar alt başlıklarına yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Günümüzde davranış bilimlerinin gelişmesiyle insan davranışlarını etkileyen etmenlerden biri olan duygular daha fazla araştırılmaya başlanmıştır. İnsan ve toplum davranışları incelenmekte, kişisel ve kitlesel davranışlara yön veren duygular, bu duyguları neyin tetiklediği, duyguların nelerden etkilendiği ve neleri etkilediği sorusu yapılan akademik araştırmalara konu olmaktadır. (Derimeşe, 2022).

İnsan kaynağının önemini, teknolojinin gelişmesi ve kullanışlı veri tabanlarının örgütlerde kullanılması azaltmamıştır. Örgüt içerisinde insan kaynağından etkili şekilde faydalanılabilmesi için çalışanların akademik başarıları ve IQ (Bilişsel zekâ) düzeylerinden daha fazlasına ihtiyaç olduğu görülmüştür. Bu durum son yıllarda Örgütsel vatandaşlık davranışı ve EQ (Duygusal zekâ) kavramlarının ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Sezgin, 2005).

Gardner'ın zekâ kuramı ile birlikte duygusal zekâ kavramı literatürde yerini almıştır. Daniel Goleman'ın (1995) “Duygusal Zekâ” adlı kitabına yoğun talep bu konuyla alakalı bilimsel çalışmaları da artırmıştır (Doğan vd., 2007). Salovey ve Mayer'in kuramı ile duygusal zekâ; kendi duygularını yönetebilme, başkalarını anlayabilme ve bu şekilde sosyal problemleri çözebilme becerisi şeklinde tanımlanmıştır (Yeniçeri vd., 2015).

Uzun yıllar duyguların, bilişsel faaliyetlere engel olduğu ve işe karıştırılmaması gerektiği düşünülmüş, duygular yok sayılmış, insanlar tarafından iş ve sosyal yaşamda mantığın daha önemli olduğu vurgulanmıştır (Çakar vd., 2004). Ama zamanla duyguların karar verme sürecinde etkili olduğu, düşünme ve mantık yürütme analiz etme gibi bilişsel süreçlerin duygulardan tamamen ayrı olmadığı ve duyguların yok sayılamayacağı anlaşılmıştır (Doğan vd., 2007). Yapılan araştırmalar zekânın gerçek ölçütü olan bilişsel zekânın (IQ) tek başına yeterli olmadığını, insan ilişkilerini yürütebilmede ve yaşamdaki

sosyal başarıları artırabilmede duygusal zekânın da (EQ) gerekli olduğunu ortaya koymuştur (Yeniçeri vd., 2015).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; yardımlaşma, nezaket, sivil erdem, duygudaşlık, centilmenlik boyutları, duygularla ve duygusal zekâ kavramıyla yakından ilgilidir. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi, çalışanların bireysel performanslarına ve kişiler arası ilişkilerin kalitesine de bağlıdır. Her örgüt negatif olaylarla baş edebilen çözüm üretebilen, kişisel ilişkileri sorunsuz olarak yürütebilen çalışanlar ister. Çalışanların duygusal zekâ becerileri örgüt içerisinde olumlu hava oluşması, verimliliğin artması, çalışanların ve yöneticilerin uyumlu şekilde çalışmasını olumlu yönde etkiler (Eröz, 2011).

Duygusal olarak zeki olan insanlar, örgüt yaşamında duygudaşlık kavramını daha kolay eyleme döker. İnsanların duygularını kolay anladıkları için onların içinde bulundukları zorluklara karşı duyarlı olurlar. Kolay duygudaşlık kurarlar ve yardım etmek isterler (Kuruşçu vd., 2019). Yardımlaşma örgüte güveni artırır, örgütsel vatandaşlık kavramını da doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği düşünülür (İsmayılov,2019).

Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgüt etkinliklerine kayıtsız kalmaz, örgüt imajını dışarıya karşı olumlu yansıtacak etkinliklere katılmaktan geri durmazlar. Nazik şekilde iletişim kurmaya önem verir, problemleri öngörebilir ve bu doğrultuda astlarıyla, üstleriyle bağlantıyı kesmezler. Örgüte yeni katılan arkadaşlarına vicdanlı şekilde öncülük ederek örgüt dinamikleri hakkında bilgi verirler (Kuruşçu vd., 2019). Centilmenlikten vazgeçmez örgüt çıkarlarını zedeleyecek davranışlardan uzak durur, örgüt çıkarlarını kendi kişisel çıkarlarından önde tutarlar (Alpkan vd., 2006)

Örgütsel vatandaşlık davranışının sık görüldüğü okullarda, yeni göreve başlayan öğretmenlere daha kıdemli olanların mentörlük yapması, iş doyumunu ve kuruma bağlılık duyma davranışlarını geliştirir. Bu durum örgütsel vatandaşlığın sivil erdem boyutunu destekler ve öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine, hizmet içi eğitimlere katılmalarına, toplantılarda örgüt yararına gönüllü olarak görüş belirtmelerine katkı sağlar. Öğretmenlerin okula istekli ve zamanında gelme, sınıf içerisindeki vakti verimli kullanma davranışlarını artırır. Örgütü ilgilendirecek konularda bilgi alma, bilgi verme, haberleşme, okul-aile iletişimini artırma faaliyetleri örgütsel nezaketi artırır. Okuldaki çatışmalara şikâyet etmeden uzlaşmacı ve çözüm odaklı yaklaşılmaya katkı sağlar (Sezgin,2005).

Örgütlerde çalışanlar arasında yaşanan olumsuz olayları azaltmak adına yapılan araştırmalarda örgüt vatandaşlığı ile duygusal zekâ arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

Çarıkçı vd. (2010) üniversite çalışanları ile yaptıkları araştırmalarında duygusal zekâ algı düzeyi yüksek olan kişilerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Özyer vd. (2015) duygusal zekâ algısı ve örgütsel vatandaşlık algısı arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Douglas vd. (2004) işine bağlı ve iş doyumu yüksek olan kişilerin duygusal zekâ düzeylerinin yüksek olduğunu, iş performansı ve örgütsel bağlılığı düşük olanların ise duygusal zekâlarının da düşük olduğunu tespit etmiştir (Akt.Tokmak, Yıldız vd., 2013). Chin vd. (2011) yaptıkları çalışmada duygusal zekâ alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları olan duygudaşlık, yardımlaşma, sivil erdem, centilmenlik, nezaket kavramlarıyla pozitif yöne ilişkisini tespit etmişlerdir (Akt. Tokmak vd., 2013). Cote vd. (2006)'da yaptıkları çalışmada duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların örgüt içerisinde gönüllü faaliyetlere daha fazla katıldıklarını ortaya koymuşlardır (Akt. Kuruşçu vd., 2019).

1.2 Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda şu alt problemlere yanıt aranmıştır:

- a. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları ne düzeydedir?
- b. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
- c. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları öğretmenlerin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
- d. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
- e. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
- f. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
- g. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
- h. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Günümüzde örgütler birbirinden keskin şekilde ayrılmış hiyerarşik yapılardan uzaklaşmaya başlamış bireyler ve bireyler arası ilişkiler önem kazanmıştır. Bu ilişkilerin öneminin artması örgüt içerisindeki iletişim ve etkileşimi önemli hale getirmiştir. İletişimin sağlıklı olması koşulu duyguları algılamının, yönetmenin de ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Günümüzde örgüt içerisinde sadece kişiye tanımlanan biçimsel rollerin yerine getirilmesi yeterli olmamaktadır. Örgütler gerektiğinde inisiyatif alabilen fazladan çaba sarf eden örgüt bağlılığı ve iş doyumunu yüksek çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (İlgin, 2010).

Örgüt içinde yüksek nitelikli iletişim ve örgütsel bağlılık; duygusal zekâsı yüksek bireylerin çabası sayesinde mümkün olabilir. Bir örgüt çalışanı olan öğretmenlerinde gönüllü davranışlar sergilemeleri duygusal zekâ düzeyleri ile yakın ilişkili olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda duyguların ve duygusal alışverişin yoğun olduğu, sermayesi insan olan okullarda örgütsel vatandaşlık davranışının da ne kadar gerekli olduğu düşünüldüğünde böyle bir çalışmanın faydalı olabileceği ortadadır (Şayir, 2015). Bu çalışmanın öğretmenlere duyguları yönetme ve örgüt içi iletişimi yönetme konularında ipuçları sağlayabileceği düşünülmektedir.

Duygusal zekâ ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar oldukça az sayıdadır (İlgin, 2010). Bu açıdan, bu araştırma öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyini ölçmesi ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile ilişkilendirmesi açısından önemlidir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırmanın verileri 2023-2024 eğitim öğretim yılında Erzincan ilinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algıları ölçme aracındaki sorular ile sınırlıdır.

1.5 Araştırmanın Varsayımları

1. Öğretmenlerin ölçme aracındaki soruları içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.
2. Öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık algılarını yansıtacak görüş ve gözlemlerivardır.

BÖLÜM 2

2. KURAMSAL BİLGİLER ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma konusu ile ilgili kuramsal bilgiler verildikten sonra araştırma konusuyla ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Duygu

Türk Dil Kurumu (TDK) (2023) tarafından “belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim” olarak tanımlanan duygu kavramı, bir yaşantının, nesnenin veya algılamamanın insanın iç dünyasında uyandırdığı etki ve izlenim olarak ifade edilebilir (TDK,2023). Aristoteles duyguları neşeli ya da neşesiz zamanlarımızda algılarımız yardımıyla oluşan yol arkadaşları olarak tarif etmiştir. Descartes ise duyguları daha mantıksal açıdan ele alarak düşüncelerle ilişkilendirmiş, bireyin yararına olduğunu düşündüğü duyguları seçerek kullandığını ifade etmiştir (Kılıçarslan, 2010).

Goleman (1998)’a göre hissettiğimiz temel duygular; öfke, sevinç, nefret, korku, üzüntü, şaşkınlık ve tiksindir (Akt. Söğütü, 2020). Duygular belirli bir hissin yarattığı düşünceler, bu düşünceler sonucu oluşan psikolojik, fiziksel haller ve sırasıyla psikolojik ve fiziksel hallerin insanda oluşturduğu hareketler olarak gözlemlenirler (Kılıçarslan,2010). Kişilerin yaşadıkları olaylar sonucunda duygular kendiliğinden ortaya çıkarlar, çok kısa sürerler, mimiklerden anlaşılabilir veya yaşanan duyguya göre kızarma vb. şekillerde fiziksel olarak fark edilirler (Robbins vd., 2021). Goleman (1995) duygusal bir durum anında birincil tepkinin kalpten geldiğini söyler, bu tepki hızlı gelişir ve anidir. Savaş veya kaç durumlarında kişinin yaşama ve kendini koruma güdüsünden kaynaklanır, analitik düşünmeye zaman yoktur. İkincil tepki ise zihinseldir; bilişsel süreçlerden geçer, birincil tepkilerden daha uzun sürer ve kişinin o durumla ilgili düşüncelerine göre şekillenir.

Duygulara günümüzdeki bakış açısı ise duyguların baskılanması, yok sayılması, kontrol altında tutulması gereken bir değişken olarak ele alınmaması gerektiği şeklindedir. Artık duygular yönetilebilir, kullanılabilir hem kişisel hem toplumsal hem de iş yaşamında kişinin lehine dönüştürülebilir bir değişken olarak araştırmalara konu olmaktadır (Demir, 2021).

Duygular yaşantılarımızı ve olayları değerlendirme süreçlerimizi hem etkiler hem de onlardan etkilenir (Sarp vd., 2011). Yani hem yaşamın doğal akışı içindeki karar alma

süreçlerini etkiler hem de bu süreç sonunda alınan kararların sonuçlarından etkilenir. Bu doğrultuda duygular hem sebep hem de sonuç olabilir (Sarp vd., 2011). Duygular kişinin ruh halinden, mizacından (kişinin iyimser, melankolik, çekingen ya da dışa dönük olması vs.) etkilenir. Kişinin içinde bulunduğu depresyon ve duygu durum bozukluğu gibi klinik durumlar da duyguları dolaylı veya dolaysız etkiler (Goleman, 1995).

Duyguların içsel rehber olma durumu da vardır. Hissedilen duyguların birbirinden farklı işlevleri olabilir; bir işi daha iyi yapma konusunda kişiyi güdüleyebilir, yalnızlık duygusu insanları iletişim kurmaya teşvik eder, öfke olumsuz durumlarda kendini korumak için kişiye güç verebilir, merak duygusunun bir nesneye, olaya ya da kişiye karşı sorgulama ve öğrenme isteğini artırdığı söylenebilir. Kişi kendisinde merak uyandıran şeyler karşısında araştırma isteği duyar ve bu istek onu harekete geçirir (Kılıçarslan, 2010).

2.2 Zekâ

Zekâ kavramı ilk olarak filozoflar tarafından üzerine düşünülmüş ve incelenmiş kavramdır. Platon, zekâyı derinlik ve netlik durumlarına göre kişiden kişiye değişebilen bir özellik ve öğrenme aşkı olarak ifade etmiştir (Yılmazçetin, 2021). Zekâ; “kavramlar ve algılar yardımıyla soyut ya da somut nesneler arasındaki ilişkiyi kavrayabilme, soyut düşünme, muhakeme etme ve bu zihinsel işlevleri uyumlu şekilde bir amaca yönelik olarak kullanabilme” olarak ifade edilebilir (Türkiye Zekâ Vakfı, 2023).

Zekâyı ilk kez ölçmeye çalışan kişi olan Francis Galtonise, kuzeni olan Charles Darwin'den etkilenmiştir. Galtonise zekânın işleyişini biyolojik bir süreç olarak görmüş ve zekâyı açıklarken insan duyuları ve duyumsaması üzerinde durmuştur (Çekmez, 2021). Çift Faktör Kuramı'nı ortaya atan Charles Spearman zekâyı genel ve özel yetenekler şeklinde ayırmış ve bu iki alanın birbirinden bağımsız olamayacağını savunmuştur. Spearman kuramı ve düşünceleri üzerine birçok istatistiksel çalışmalar yapsa da Thorndike ve Gardner başta olmak üzere gibi bazı bilim insanı tarafından eleştirilmiştir (Çekmez, 2021).

Edward L. Thorndike Çoklu Etmen Kuramı ile Spearman'a ait olan genel ve özel yetenekler kavramlarına karşı çıkmıştır. Thorndike göre üç tür zekâ vardır; soyut zekâ, mekanik zekâ ve sosyal zekâ (Abdullayeva, 2018). Howard Gardner ise Çoklu Zekâ Kuramı'nda kişide tek bir zekâ türünün var olamayacağını savunmuş ve zekâyı birçok türe ayırmıştır. Bunlar; dilsel zekâ mantıksal-matematiksel zekâ, doğa zekâsı, görsel- uzamsal zekâ, işitsel zekâ, kişilerarası zekâ, kinestetik zekâdır. Gardner'a göre kişinin zekâsının önemi toplumun hangi yeteneği öne çıkardığıyla ilgilidir. Fiziksel gücün, dansın, sportif

faaliyetlerin değer gördüğü toplumlarda kişinin kinestetik zekâsı önemlidir. Sanatın, estetiğin, müziğin kıymetli olduğu toplumlarda ise işitsel-müziksel zekâ daha ön plana çıkar (Abdullayeva, 2018).

Jean Piaget zekâyı 3 şekilde tanımlar;

1. Zekâ kişinin çevre ile alışverişi sonucunda çevreye gösterdiği uyumun öznel şeklidir.
2. Zekâ, zihinsel süreçle çevre arasındaki bir tür dinamik denge halidir.
3. Zekâ zihinsel eylemler dizgesidir (Kılıçarslan, 2010, s. 15).

Bilişsel olarak bakıldığında zekâ; bilişsel yeteneklerin sorunlara çözüm üretmede ve problemlere daha doğru şekilde eğilmede kullanılmasıdır (Titrek, 2016). Kişinin dışarıdan aldığı veriler ve algıları ile birlikte soyut ya da somut olay örgüleri arasındaki neden sonuç örüntülerini, soyut düşünme, analiz etme ve bu zihinsel aktiviteleri bir amaca yönelik olarak harekete geçirebilme yetenekleri zekâ olarak ifade edilebilir. Diğer taraftan zekâyı ilişkin kuramların tümü zekânın geliştirilebilecek bir potansiyel olduğu noktalarında birleşir. Buna göre zekâ, kişiye doğuştan kalıtımla aktarılan, çevreden etkilenen, deneyim ve öğrenmeler ile geliştirilebilen bir özelliktir (Işık vd., 2007).

2.3 Duygusal Zekâ

1920’li yıllarda Edward L. Thorndike Çoklu Etmen Kuramını ortaya koymasıyla duygusal zekâ kavramından ilk kez bahsedilmeye başlanmıştır. Thorndike Çoklu Etmen Kuramı’nda 2 boyutlu olarak “insan ilişkilerini yönetme ve insan ilişkilerinde akıllıca davranışlar ortaya koyma” şeklinde tanımladığı sosyal zekâ kavramı, aslında günümüzde duygusal zekâ kavramına denk düşmektedir (Çekmez, 2021).

Duygusal zekâyı kavram olarak ilk ortaya koyanlar ise Mayer ve Salovey (1990) olmuştur. Mayer ve Salovey zihinsel süreçlerin duyguların ortaya çıkmasında etkili olduğunu ve devamında zihinsel faaliyetleri etkilediğini savunmuşlardır. Bunu izleyen süreçte duygusal zekâ ile ilgili akademik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Çakar vd., 2004).

Daniel Goleman (1995), yayınlanan “Emotional Intelligence (EQ)” adlı kitabında duygusal zekâ konusunu daha kapsamlı şekilde ele almıştır (Safarlı, 2020). Goleman kitabında IQ (Bilişsel zekâ) ve EQ (Duygusal zekâ) birbirinden farklı kavramlar olduğunu belirtmiş ve duygusal zekâyı bilişsel zekânın üzerinde görmüştür. “Saf yüksek IQ tipi (duygusal zekâdan ayrı tutulmuş olan), adeta zihin dünyasında uzman, ancak kişisel dünyada yetersiz bir entelektüelin karikatürüdür” sözüyle bu konudaki görüşünü belirtir (Goleman,

2018, s.75).

1997 yılında Mayer ve Salovey duygusal zekâ kavramını tekrar ele almışlar ve duyguların değerlendirilmesi, duyguların düzenlenmesi, duyguların kullanımı şeklinde boyutlandırdıkları modellerini; duyguları algılamak, duyguları kolaylaştırmak, duyguyu anlamak ve duyguyu yönetmek şeklinde genişletip 4 boyuta çıkarmışlardır (Seven, 2019).

“Duygusal zekâ; bir insanın kendi duygularının bilincinde olma, diğerlerinin duygularını anlayabilme, duygusal ipuçları ile verileri yönetebilme becerisidir” (Robbins vd. 2021, s. 113). Duygusal zekânın kapsamı duyguların sözlü veya yazılı ifade edilebilmesi kişinin kendisinin hissettiği ve diğerlerinin hissettikleri duyguları anlayıp yönetebilmesi duygularla ilgili sorunların çözülmesinde duygulardan faydalanılmasını içerir (Çakar vd.,2004). Duygusal zekâ başka bir tanımla duygusal okuryazarlıktır. Kişinin önce kendi duygularını anlayabilmesini, süzgeçten geçirebilmesini ve kendi otokontrolünü elinde tutabilmesini sağlar. İkinci olarak başkalarının duygularını analiz etme, mimikleri ve davranışları okuyabilme, bu davranışların arkasında yatan duyguları anlamayı ifade eder. Tüm bu analizler kişiye içgörü kazanmasında ve başkalarıyla olan ilişkilerinde rehberlik eder.

Kişinin kendi içsel süreçlerinde yaşadığı çatışma durumunda duygusal zekâ bilişsel zekâdan daha hızlı harekete geçer, eyleme atılır çünkü duygular işin içine girdiği için insan zihni daha sezgisel çalışır. Her şeyi bir bütün olarak görmeyi beklemeden, analiz etmeye vakit ayırmadan veya ayıramadan harekete geçer (Tuğrul,1999).

2.4 Duygusal Zekâ Modelleri

2.4.1 John D. Mayer Ve Peter Salovey modeli

Duygusal zekâ terimi ilk kez 1990’larda Salovey ve Mayer tarafından duyguların farkında olma, duygularla başa çıkabilme, kendini motive edebilme, başkalarının duygularını fark edebilme, ilişkileri yürütebilme şeklinde tanımlanmıştır (Tuğrul, 1999). Mayer ve Salovey duygusal zekâyı bir yetenek olarak ele almaktadırlar. Bu yüzden bu modelin bir diğer adı da yetenek modelidir. Gardner’ın çoklu zekâ modelinden etkilenmişlerdir (Somuncuoğlu, 2005).

Mayer ve Salovey Modeli’ne göre duygusal zekâ duyguları algılamak, duyguları kolaylaştırmak, duyguyu anlamak, duyguyu yönetmek olmak üzere 4 boyutta incelenir.

Duyguları algılamak; duyguları yüzlerde, bakışlarda, jest ve mimiklerde, resimlerde, eserlerde tanımayı ifade eder. Bir çeşit hissedebilme tanımlayabilme ve duygu okuma

becerisidir. Tabi ki tüm bunlar kişinin kendi fiziksel değişimlerinden kendi duygularını da algılayabilmesini içine alır (Çakar vd., 2004).

Duyguları kolaylaştırma; duyguların düşünmeyi etkilemesini ve problem çözmeye yardımcı olmasını ifade eder. Kişilerin düşüncelerini dönüştürebilmesi için kişinin duygularını takip edebilmesi gerekir. Düşüncelerini etkin şekilde harekete geçirebilmesi için duygularını hatırlaması ve canlandırması gerekir (Çakar vd.,2004).

Duyguyu anlamak; duygulara ulaşma farklı duyguları ayırt etme duygu geçişlerinin farkında olmayı ifade eder. Farklı duyguların bir araya gelip ne hissettirdiğini anlayabilmeyi anlatır. Karmaşık iç içe geçmiş duygu örüntülerini çözümleyebilmeyi ifade eder (Altunbaş, 2018).

Duyguyu yönetmek kişinin olumlu ya da olumsuz duygularını kabul etmesini, bu duygulara açık olmasını ve bunları kendisi ve çevresi ile daha iyi iletişim kurabilmesi için kendi lehine olarak düzenleyebilmesini ifade eder (Altunbaş, 2018).

2.4.2 Bar-On duygusal zekâ modeli

Bar-On duygusal zekâ modelinde daha çok başarıya odaklanmıştır. “Neden bazı insanlar diğerlerine göre daha başarılı” sorusu bu kuramın cevap aradığı başlıca sorulardandır (Titrek, 2016). Bar-On duygusal zekâ modeli bilişsel zekâ alanından farklı olarak kişisel, sosyal, çevresel ve motivasyon alanlarını da kapsamaktadır. Bar-On duygusal zekayı, kişisel farkındalık, kişiler arası ilişkiler, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi, genel ruh hali(motivasyon) olmak üzere 5 ana boyutta ele almıştır (Okutan ve Karadeniz, 2019). Bunlar;

Kişisel farkındalık kavramı; benlik bilinci, duygusal farkındalık, kendini gerçekleştirme, bağımsız düşünebilme, öz saygı, kendini yönlendirebilme ve harekete geçirebilme, kendi hislerini kabul edebilme ve bunları rahatça dile getirebilme kavramlarını ifade eder.

Kişilerarası ilişkiler; duygudaşlık, sosyal sorumluluk, sosyal inisiyatif, insanlarla karşılıklı hoşnut edici iletişim kurabilme, başkalarının hislerini değerlendirebilme ve kendi davranışlarını bu değerlendirme sonucuna göre düzenleyebilme becerisini ifade eder.

Şartlara ve çevreye uyum; şartları gerçekçi bakış açısıyla kavrayabilme ve bu duruma esneklikle uyum gösterebilme, içinde bulunduğu grup için yapıcı hamlelerde bulunma, hislerini duygularını değişen koşullara karşı hızlıca esnetebilme, şartları ve

sorunları kolayca algılama ve çözüm safhasına kolayca geçebilme yeterliliğini ifade eder.

Stres yönetimi; kişinin stresi tolere edebilme, duygularla birlikte gelen dürtüleri erteleme veya kontrol edebilme, strese karşı takındığı tavır ve stres anında kendini nasıl ifade ettiği ile ilgilidir. Kişinin kendine ters gelen davranışlara karşı takındığı tavırla açıklanır.

Genel ruh hali; mutluluk, iyimserlik, yaşam doyumu, hayattan alınan keyif, kendisiyle tek başına ya da diğer insanlarla iyi vakit geçirebilme, umutlu olma, hayata olaylara ve insanlara karşı olumlu tutum geliştirebilme becerilerini ifade eder.

2.4.3 Cooper ve Sawaf duygusal zekâ modelleri

Cooper ve Sawaf geliştirdikleri duygusal zekâ modelini “Dört Köşe Taşlı Model” olarak adlandırmışlardır. Bu modelde daha çok liderlerin örgütlerini yönetirken uyguladıkları liderlik özellikleri ve duygusal zekâ üzerinde durulmaktadır (Okka, 2017). Modelin dört boyutu; duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik, duygusal simya olarak kategorize edilir.

Duyguları öğrenmek; öncelikle duygusal dürüstlük kavramını içine alır. Kişinin kendi hissettiği duyguları açık ve samimi şekilde kabul etmesi, doğru değerlendirmesi ve onları reddetmeden olduğu gibi kabul etmesidir (Çakar vd., 2004). Duyguları öğrenme kavramı, duygusal geri bildirim yapma kavramını da kapsar. Bu aynı zamanda duyguları doğru anlayıp dönütler verebilmek demektir (Yan, 2008). Duyguları öğrenmek kavramı başlığı altında pratik sezgi de akla gelebilir. Pratik sezgi duyguları hızlı bir şekilde sezip çözümlemeyi ifade eder.

Duygusal zindelik de bu modelin başka bir boyutudur. Duygusal zindelik boyutu da kendi içerisinde alt boyutlardan oluşmaktadır. Bunlar; öz varlık, güven çemberi, yapıcı hoşnutsuzluk, esneklik ve yenileme alt boyutlarıdır (Yan, 2008). Öz varlık; kişinin kendi duygularının varlığını bir anlamda kabul etmesidir. Güven çemberi; kişinin çevresinde kurduğu sevdiği kişilerden ortamlardan oluşan alandır. Yapıcı hoşnutsuzluk kişinin aile, iş, arkadaş, toplumsal hayatta (mesela bir banka kuyruğu) hoşnutsuz ve mutsuz olduğu her problemini yapıcı şekilde çözmesine yarar. Kişide olumsuz duygular yaratan olumsuz durumlardan olumlu sonuçlar almak kişiyi güdüler ve işlerini kolaylaştırır. Duygusal zindeliğin başka bir alt boyutu da esneklik ve yenileme kavramıdır. Esneklik kişinin her durumda olayların ve olguların farklı boyutlarını görmesini ve farklı çözüm yolları bulmasını sağlar. Farklı bakış açıları ve yenilenme, tazelenmeyi de birlikte getirir.

Duygusal derinlik; özgün potansiyel ve amaç, adanmışlık, dürüstlüğü yaşamak, yetki

olmadan etki alt boyutlarından oluşur. Özgün potansiyel; kişinin diğerlerinden farklı olan potansiyellerinin farkında olmasıdır. Yani başka bir anlamıyla kendini diğer insanlarda kolayca bir adım öne çıkarabilecek potansiyellerinin bilincinde olması ve bu doğrultuda harekete geçmesidir. Bir anlamda insanın hayat yolculuğunda boşa kürek çekmesini engeller. Adanmışlık; kişinin tüm potansiyeliyle amaçları için mücadele etmesini ifade eder. Dürüstlüğü yaşamak; kendine ve diğerlerine karşı dürüst olmak demektir. Yetki olmadan etki; kişinin yetkisi olmadığı durumlarda bile insanların üzerinde etki uyandırmasıdır (Çakar vd., 2004). Bu özellik kitleleri harekete geçiren liderlerin özelliklerindendir.

Duygusal simya; sezgisel akış, düşünsel zaman değişimi, fırsatı sezinlemek, geleceği yaratmak alt boyutlarından oluşur. Simya en değersiz şeyleri değerli madenlere dönüştürmektir. Yani önem verilmeyen o an hissedilip geçen duyguların dönüştürülüp değerli hale getirilmesidir. Burada da duyguların dönüştürücü gücünden faydalandığı varsayılır. Fırsatları sezmekte ve onları kendi lehimize dönüştürmekte duygularımız işimizi kolaylaştırabilir. Sezgiler karmaşık olayların çözümünde bireylere yardımcı olur ve en kestirme yollardan sonuca varılmasını sağlar (Çakar vd, 2003).

2.4.4 Goleman duygusal zekâ modeli

Daniel Goleman duygusal zekâ modelini oluştururken Mayer ve Salovey modelinden yola çıkmıştır. Goleman duygusal zekânın diğer zekâ alanlarını da etkilediğini ileri sürmüştür. Duygusal zekâ alanının da oluşacak farkındalığın sosyal zekâ gibi diğer zekâ türlerini de etkiler düşüncesini savunmuştur (Titrek, 2016).

Goleman'a göre duygusal zekâ öz bilinç, duyguları idare edebilme, duygudaşlık, kişinin kendini motive edebilmesi, sosyal beceriler olmak üzere beş başlıkta toplanır (Çakar vd., 2004).

Öz bilinç; kişinin hissettiği duyguların farkında olması olarak açıklanır. Hem kendi duygularının hem de bu duyguları kullanarak yapabileceklerinin farkında olmaktır. Öz bilinç kazanamamış kişi ikinci boyut olan duyguları idare edebilme boyutuna geçemez.

Duyguları idare edebilmek; kişinin kendi duygularını kontrol edebilmesidir. Yönetme ve kontrol etmeden kastedilen şey duyguları yok saymak değildir. Duyguların anlık dürtüsellliğini kontrol altında tutabilmektir. Örneğin öfkelendiğimizde ani ve dürtüsel tepkiler dönüşü olmayan hatalar yapmamıza veya yanlış kararlar almamıza neden olabilir. Aynı şey olumlu bir duygu olan sevinç içinde geçerlidir. Çok mutluyken ani aldığımız kararlar her zaman bize olumlu geri dönüşler sağlamayabilir. Tüm bunlardan dolayı duyguları idare

edebilmek hayat kurtarıcı olabilir (Çakar vd., 2003).

Empati; empati en basit tanımıyla kendimizi başkasının yerine koymaktır. Başkalarının ne hissettiğini ve duygularını anlayabilmektir. Empati karşındakini savunmak ya da onun tarafını tutmak gibi algılansa da aslında kişilere ve yaşadıklarına tarafsız bir gözle yaklaşabilmektir. Empati bireyleri öz farkındalık koşuluna götürür çünkü bireyler kendi hissettikleri ve kendilerinde fark ettikleri duyguları diğer kişilerde daha kolay tanıyabilirler(Seven, 2019).

Kişinin kendini motive edebilmesi; dışarıdan bir müdahale olmadan kişinin içsel dürtülerle harekete geçebilmesidir. İçsel motivasyon, sosyal yaşamda ya da iş yaşamında yaşanan olumsuzluk durumlarda devam edebilmek için kişinin kendi kendini motive edebilmesi için gerekli olabilir. Tekrar başlayabilmek için insanlar içsel motivasyona ihtiyaç duyabilirler(Özdemir vd., 2007).

Sosyal beceriler; diğerlerinin duygularını yönetebilmeyi ve ilişkileri sorunsuz şekilde sürdürebilmeyi ifade eder. Bunu yapabilmek için öncelikle diğerlerinin duygularının farkında olması jest ve mimiklerden kişilerin duygularını okuyabilmesi gerektiği düşünülür. Sosyal beceriler aynı zamanda çatışmaları çözebilme, uzlaşma sağlayabilme, açık şekilde kendini ifade edebilme ve iletişim kurma, değişime öncülük edebilme becerilerini de kapsar (Yan, 2008).

2.5 Duygusal Zekânın Boyutları

2.5.1 Duyguları tanıma ve ifade etme

Duygularını tanıma, kişinin yaşadığı durum karşısında ne hissettiğini bilebilmesidir. Kişi duygularını ölçüp bunları kolayca dile getirebilir. Kişi ne hissettiğinin peşine düşer, içinden geçen olumsuz ve aşağılayıcı mesajları yakalar ve neden böyle hissettiğini bulmaya çalışır. Öfke, üzüntü, stres gibi olumsuz duygularının asıl kaynağını bulabilir ve bu duygularla nasıl başa çıkabileceğini zamanla öğrenebilir. Karamsarlık, alınganlık, kaygı ve değersizlik hissettiği durumlarda kendini yatıştırabilir. Kendini yatıştırmasına kendi duygularını tanıyıp bunları iyi ifade edebilmesi de yardımcı olur, duygusal boşalma sağlar. Kişi ne hissettiğini bildiği durumlarda ne istediğini ve nasıl karar vermesi gerektiğini de bilir. Buda ona sağlam ve kararlı bir duruş sağlayabilir (Kılıçarslan, 2010).

2.5.2 Duyguları anlama

Duygularını anlama kişilerin kendi duygularının farkında olmasını hissettiği bir duyguyu başka bir duygusundan ayırt edebilmesini ifade eder. Bu noktada kişi aşırı uç duygularını fark eder. Ne kendini acımasızca eleştirir ne de çocuksu duygularının peşine düşer, gerçekçi olması gerektiğinin farkındadır. Kişi hislerini takip eder, hangi olay ya da durumun kendisine o duyguyu hissettirdiğini anlamaya çalışır. Buda kişinin kendisine dürüst olmasının sebeplerinden bir tanesidir (Yan, 2008).

Duygularını tanıyabilen kişi ne istediğinin de farkındadır ve karar alırken zorlanmaz. Kendisiyle ilgili aldığı kararların kolaylıkla arkasında durabilir. Ani duygusal iniş çıkışlarla karar vermez ve böylelikle duygusal çalkantılarının insafına kalmamış olur. Duyguların getireceği olası sonuçların farkındadır. Bu farkındalık olumsuz deneyimleri daha kolay atlatmasını sağlar (Kılıçarslan,2010). Kişi duygularını tanıdıkça içgörü kazanır. Bu içgörürde bir sonraki boyut olan duyguları yönetme kavramının ilk basamağını oluşturur (Yeşilyaprak, 2001).

2.5.3 Duyguları yönetme

Platon'un kendini yöneten dünyayı yönetme gücü bulur sözü bu alt boyutun özeti olabilir. Duyguları yönetme kavramı kişinin olumsuz durumlarını, dürtülerini kendi denetimi altında tutabilmesini ifade eder. Bu yönetim kişiye hazırlıksız olduğu durumlarda yoluna devam etme gücü verir (Kılıçarslan, 2010).

Duyguları yönetmekle kastedilen, duyguları yok sayıp bastırmak değildir. Bu kısa vadede çözüm gibi gözükse de uzun vadede kişiye zarar verebilir. Duyguları yönetmekle kastedilen, kişinin kendi amaçlarına uygun olarak o andaki duygusal doyumu erteleyebilmesidir (Yeşilyaprak, 2001).

2.5.4. Empati

Empati kişinin kendini başkalarının yerine koyabilmesi ve kendinden yola çıkarak başkalarının duygularını anlaması şeklinde ifade edilebilir. Kişi kendi duygularını anlayabildiği kadar diğerlerini de anlayabilir (Yeşilyaprak, 2001).

Empati diğerleriyle birlikte değişime de açık olmak demektir. Onaylama, takdir etme, farklılıkları besleme davranışlarını da beraberinde getirir. Çünkü kendisinin ihtiyaç duyduğu gibi diğerlerinin de kabullenici davranışlara ihtiyacı olduğunu bilir (Yan, 2008).

Empati becerisi alt boyut olan sosyal becerilere de yön verir. Toplumsal bir ihtiyaç olan hoşgörünün temelinde empati becerisi yatar. İnsanların ortak dil kullanmasını destekleyerek mutlu bir toplumu da desteklemiş olur (Kılıçarslan, 2010).

2.5.5 Sosyal beceriler

Sosyal beceriler; kişilerin diğerleriyle sağlıklı ilişki kurabilmesini ve ilişkilerini sürdürebilmesini ifade eder. İş birliği yapabilme, çatışmaları çözebilme, liderlik edebilme, sevgiyi ve saygıyı koruyarak ilişkileri devam ettirebilme davranışlarını kapsar. Sosyal becerileri düşük olan insanlar genellikle yalnız kalmayı tercih eden yada grupta sürekli problem çıkaran kişi olarak görülebirlirler. Buda kişilerin istekliliklerini düşürür ve daha da içe kapanmalarına neden olabilir (Kılıçarslan, 2010).

Goleman; Sosyal beceriler boyunu “sanat” olarak nitelendirmiş, sosyal becerilerin temelini duyguları anlama, duyguları yönetme, empati boyutlarının oluşturduğunu söylemiştir (Yeşilyaprak, 2001).

2.6 Eğitim Kurumlarında Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ yukarıda anlatılan kuramların açıkladığı gibi bireyin duygularını yönetebilmesi, başka bir ifade ile duygularını kendi çıkarları doğrultusunda kullanabilmesidir. Her ne kadar zekânın kalıtsal olarak geldiği düşünülse de zekâ da duygusal zekâda geliştirilebilir ve eğitilebilir. Duygusal zekâyı geliştirmek ve bu zekâ türünü eğitmek denilince akla aileden sonra okullar ve daha özelde sınıflar gelir. Sınıflarda, sınıf ortamını düzenlemede öğretmenin rolünün oldukça önemli olduğu söylenebilir. Çocukların kendilerini duygusal olarak güvende hissettikleri, rahatça iletişim kurdukları, iş birlikli çalışmalar yaptıkları, arkadaşlarıyla duygudaşlık kurmayı öğrendikleri ortamlar sınıf ortamlarıdır. Bu şekilde ayarlanmış sınıf ortamları çocukların duygusal algılarının olumlu yönde değişmesini sağlayabilir.

Öğretmenin olumlu tutumu sınıfta içe dönük öğrencilerin duygularını rahatça ifade etmelerine yardımcı olur. Öğretmenin güdüleyici ve motive edici rolünün, sınıf ortamını, öğrenme yöntem ve tekniklerini bu amaçlar doğrultusunda hazırlamasının çocukların duygusal zekâ gelişimine önemli katkıları olacaktır (Güven vd.,2016).

İş yaşamında veya örgüt yaşamında da duygu yönetiminin ne kadar önemli olduğu inkâr edilemez. Öğretmenlerin ve okul idaresinin de bu konuda kendini geliştirmiş ve en

azından duygusal zekâ konusunda bilgi sahibi olmaları beklenir. Okuldaki eğitsel faaliyetlerin verimli ilerlemesi eğitim örgütü olan okuldaki öğretmenlerin idarecilerin hatta diğer okul çalışanlarının duygulara hassasiyet konusunda öğrencilere model olma zorunluluğu vardır (Titrek, 2016).

Duygularını kontrol edemeyen bir örgüt yöneticisi ya da çalışanı örgüt çıkarlarına zarar verebilir. Örgüt ortamındaki kriz yönetimi duygusal zekânın verimli kullanılmasıyla mümkündür. Öfke duygusunu kontrol edemeyen ve dürtüsel davranan bir okul yöneticisi hem öğrencilere hem öğretmenlere duygusal olarak ulaşamaz ve bu mesafe okuldaki iletişim dilini olumsuz etkilemesi beklenir. Duygusal zekâ algısı yüksek olan okul yöneticilerinden her türden probleme çözüm odaklı bakması ve uzun vadede etkili uygulamalar geliştirmesi beklenir. Okuldaki olumlu havanın korunmasına ve çalışanlar, öğretmenler, öğrenciler arasındaki çatışmaların çözümlenmesine, okul idarecilerinin duygusal zekâ yeterlilikleri büyük katkısı olacaktır (Babaoğlu, 2010).

“Okul denilen örgütte duygusal zekâsı yüksek okul yöneticisinin, düşünme, planlama, uzun vadeli bir işi tasarlama ve sorunları çözümlenmede daha başarılı olması beklenir” (Akt. Babaoğlu, 2010, s. 125).

2.7 Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

Örgütsel vatandaşlık kavramını daha iyi anlamak için önce örgüt kavramını açıklamak gerekir. Örgüt; iki kişiden fazla olmak üzere belli amaçları, belli hedefler doğrultusunda gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişi eşgüdüm halindeki bireyler topluluğudur (Ertekin, 2017).

Bireyler örgütün en önemli ve vazgeçilemez dinamiğidir. Bireylerin örgüt içerisinde kuralların ve görevlerin daha önceden belirlendiği, kendisine yazılı olarak verilen formal görevleri ve yazılı olmayan bireye süreç içerisinde kendiliğinden yüklenen informal görevleri olabilir. Formal rollerin örgütün devamlılığının sağlanabilmesi ve örgütten beklenen çıktıların elde edilebilmesi için zorunlu olarak yerine getirilmesi gerekir. Formal olmayan rollerin ise örgüt içerisinde gelişen ilişkiler ve dostluğa bağlı olarak örgütsel uyuma, iletişime ve örgüt içerisindeki bilgi alışverişine olumlu katkıları olabilir (Paçacı vd., 2019).

Örgütsel vatandaşlık kavramı ise 1930’lu yıllarda ilk kez Barnard tarafından incelenmiştir ve kişi için tanımlanmış rollerden farklı olarak fazladan yapılan rol davranışları olarak tanımlanmıştır (Karaman vd., 2012). Örgütsel vatandaşlık, bireyin resmi olarak iş

tanımı içerisinde bulunmayan, yapmadığı takdirde ceza almayacağı yaptığı takdirde ödül almayacağı davranışları örgüt içinde gönüllülükle yapmasını, örgüte karşı olan aidiyet hissinin fazla olması nedeniyle yaptığı fazladan diğerlerine yardımcı olma işini zamanında ve tam yapma davranışlarını ifade eder (Karaman vd., 2012). Sezgin'e (2005) göre örgütsel vatandaşlık; örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkıda bulunarak, örgütsel çıkarların ortaya konmasına yardımcı olan gönüllülük temeline dayalı bireysel davranışları anlatır. Organ (1995) örgütsel vatandaşlık kavramını "iyi asker sendromu" ifadesi ile açıklamıştır. İyi bir asker komutanlarının gözüne girmek için nasıl çaba sarf ediyorsa örgütsel vatandaşlığı kazanmış bir örgüt çalışanı da üstlerinin gözüne girmek için öyle çaba sarf edebilir (Boğuşoğlu vd., 2023).

Son yıllarda yapılan örgütsel vatandaşlık araştırmalarının fazlalığı örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte katkıları olduğunu düşündürmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek olduğu örgütlerde çalışan istekli, kendisinden yapması istenen her şeyi fazlasıyla yapmaya hazırdır. Bu durum örgütün etkililiğini ve verimini destekleyicidir. Aksi bir durumda ise, memnuniyetsiz, işlerini zamanında yapmayan veya eksik yapan bir çalışan örgütün hedeflerine ulaşmasında olumsuz bir rol oynar. Tüm bunlara bakıldığında örgütsel vatandaşlık kavramının her örgüt için önemi kaçınılmaz olur.

2.8. Örgütsel Vatandaşlık Kuramları

2.8.1 Karşılıklılık kuramı

Karşılıklılık kuramına göre öncelikle örgüt üyelerinin kendilerine yardım edenlere yardımları karşılığında yardım etmeleri ya da en azından yardım gördükleri kişilere zarar vermemeleri beklenir. Kurama göre çalışanlar, bu yardım etme davranışını, davranış sonucunda görecekları faydaya göre ayarlayabilirler. Olumlu geri dönüş aldıkları sürece yardım etme davranışını sürdürürler (Çelik, 2022).

Homans (1958) sosyal faaliyetleri karşılıklı bir değişim, sosyal faydacı ilişkiler şeklinde tanımlamıştır. Thibaut ve Kelley (1959) karşılıklılık kuramını, kişilerin istedikleri sonuçlara ulaşabilmek için diğer insanlarla, örgütlerle iş değiş tokuşu yapmaları ve ortak çıkarları için birlikte çalışmaları gerektiği şeklinde açıklamıştır (Akt.Kalkan, 2013). Gouldner(1960)'a göre ise karşılıklılık kuramı, insanların elde ettikleri yararları karşılık olumlu davranış göstereceği temeline dayanır. Bireyler kendi beklentileri karşılandığı oranda olum tutum geliştirebilirler.

Karşılıklılık kuramının temelinde yer alan karşılıklı çıkar ilişkisi, zorunlu olmadan gönüllü olarak yapılan bir eylem olduğu varsayılır. Örgüt içerisinde çalışanların karşılıklı birbirine yardım etmesi fikri vardır. Kişi çoğu zaman kendisine zor zamanında yardımcı olan, çözemeyeceği bir sorununu halleden birisine minnettarlık duyguları ile karşılık verebilir. Bu kuram bu şekilde iki boyutu ile de ele alınabilir (Dede, 2019).

Bu kurama üst ast ilişkisi açısından bakmak gerekirse; kendisine üstü tarafından koruyucu ve sahiplenici davranılan; ayrımcılık, kayırmacılık, gereksiz iş baskısı ve psikolojik şiddet vb. durumlara maruz bırakılmayan çalışan, yöneticisinin bu davranışlarına karşılık verme isteği hisseder. Çalışanda kurum içerisindeki idarecisine karşı itaat davranışı, işine daha fazla sarılma, görev tanımı dışındaki işleri bile gönüllü olarak yapma davranışları oluşması beklenir. Bu noktada örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı karşımıza çıkar. Hem üstün hem astın vatandaşlık davranışları karşılıklı olarak artar (Geçgel,2011). Tam tersi durum söz konusu olduğunda ise bireyler işverenleri ve iş arkadaşları ile iletişimlerini en alt düzeyde tutar, yaptığı fedakârlığa karşılık göremeyen çalışan örgüte ve çalışanlarına karşı kin besleyebilir ve yıkıcı davranışlarda bulunabilir. Bu ise örgüte olan bağlılık ve vatandaşlık davranışlarını olumsuz etkiler (Duran, 2022).

2.8.2 Sosyal müdahale kuramı

Sosyal mübadele kuramı Blau tarafında 1964 yılında ortaya atılmıştır. Blau, bireylerin yaptıkları iyi davranışların ileriki süreçlerde kendilerine olumlu katkı sağlayacağını düşündüklerini savunmuştur. Blau sosyal ve ekonomik değişim olarak iki tür değişim olduğunu söyler (Serinkan vd, 2014). Ekonomik olan değişimlerde bu karşılık genelde paradır, karşılıklı güveni sağlamak için işveren ve iş gören arasında sözleşmeler ve protokoller vardır. Ama sosyal değişim söz konusu olduğunda işveren ve işçi arasında bu değişim sevgi ve güvene dayanır (İplik, 2015).

Kalkan'a (2013, s. 91) göre bu teori "örgütte üst kademelerde bulunanların adaletli davranışları sonucunda üyelerin vatandaşlık davranışı göstereceği düşüncesine dayanmaktadır." Bu kuramdaki en önemli varsayım çalışanların maddi manevi ödül almak motivasyonu ile daha verimli üretken ve gönüllü çalıştıklarıdır. İş gören, kendisi için faydalı kişi ya da durumlara karşı olumlu tepki verir. İlişkiler güven ve sevgi temeline dayanır birbirlerinin beklentilerine karşılıklı olarak cevap verirler (İplik, 2015).

Bu kurama göre örgüt çalışanları kendilerine getirisi yüksek olan işleri yapmayı daha çok tercih ederler ve bu durum onların motivasyonlarını artırır. Bu maddi bir ödül; çift maaş

ikramiye ya da bir tatil olabilir. Bu ödül aynı zamanda beğenilme, takdir edilme üstleri tarafından onaylanma vb. manevi ödüllerde olabilir (Gürbüz, 2006).

Sosyal mübadele kuramının odaklandığı bir başka durum ise iş gören ile işveren arasında beklentilerin karşılanamaması durumunda hangi sonuçların doğacağıdır. Bu beklentiler karşılıklı olarak sağlanamadığı zaman örgütsel vatandaşlık davranışı olumsuz etkilenir. İş gören bu durumu örgüt içerisinde eşit davranılmadığı ve hak ettiği maddi ve manevi ödülleri almadığı şeklinde değerlendirebilir. Örgüte olan aidiyeti, iş yapma isteği azalır ve kendisine biçilen yapmaya zorunlu olduğu işler dışında iş yapmak istemeyebilir (İplik, 2015).

2.8.3 Eşitlik kuramı

Eşitlik kuramı Adams tarafından geliştirilmiştir. Adams (1963)'a göre “çalışanların örgüt başarıları ve tatmin duyguları, örgüt ortamındaki eşitliğin oranına bağlıdır” (Akt. Dede, 2019, s. 297). Rawls (1971) bu konudaki görüşlerini adalet vurgusu yaparak ortaya koymuştur. Rawls'a göre sosyal kurumların öncelikli görevleri çalışanlarına eşit haklar ve eşit olanaklar tanımlar. Örgüt içerisindeki tüm kurallar tüm çalışanları eşit şekilde bağlamalıdır (İplik, 2015).

Bu kurama göre çalışan insanların çalışırken olan motivasyonları örgütteki eşitlik algısına bağlıdır. Bu iş başarısı, iş doyumu, maddi veya manevi çeşitli konularda olabilir. Çalışan hem kendi çabası sonucunda gördüğü faydayı sürekli değerlendirir hem de örgütte çalışan diğer kişilerin çaba ve karşılığında sağladıkları kazanımlarıyla karşılaştırmalar yapar. Bu karşılaştırmaları maaş, statü, terfi, takdir edilme gibi değişkenler üzerinden yapabilir (Kılınç, 2022).

Çalışan yaptığı kıyaslamalar sonucunda çabası-faydası veya kendisi-diğerleri arasında eşitsizlik veya adaletsiz algılsa iş doyumu düşer. Eğer çalışan çok emek verip başarılarına karşı üstlerinden takdir görmüyorsa ya da maddi olarak emekleri beklentilerini karşılamıyorsa farklı davranışlara girebilir. Örgütsel vatandaşlığın gereği olan gönüllülük ortadan kalkar ve çalışan sadece ceza almayacak kadar iş yapmaya, işleri aksatmaya veya yapmamaya başlayabilir, çünkü örgüte karşı güveni sarsılmıştır (Kalkan, 2013). Örgüt içerisinde eşitsizlik algılayan çalışan işleri sabote edebilir, işverenlerine veya çalışma arkadaşlarına karşı saldırgan davranışlarda bulunabilir. Bu davranışlar çalışanın hem kendi verimliliğini hem de örgüt verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir (İplik, 2015).

2.8.4 Liderlik üye etkileşim kuramı

Liderlik üye etkileşim kuramı Dansereau (1975) tarafından ortaya konmuştur. Bu kuram diğer kuramlardan farklı olarak lider ve çalışan arasındaki ikili ilişkiye odaklanır (Kalkan, 2013). Bu kuramın ana temeli üst ast, yöneten yönetilen etkileşimi olduğu varsayılır. Çalışanın örgütsel vatandaşlığını iş algısını, iş doyumunu üstlerinden aldığı geri dönüşler belirler. İşverenin çalışanları arasında ayırım yapması çalışanın iş algısını olumsuz etkiler (Dede, 2019).

Başlangıçta kuramcılar liderlerin tüm çalışanlarına aynı şekilde davranması ve desteklemesi gerektiğini savunmuşlardır. Daha sonra her bireyin farklılıkları ve bu farklılıkların örgüt amaçları için dikkate alınması gerektiği anlaşılmış, grup odaklılıktan daha çok kişi odaklı yaklaşımlar kabul görmüştür. Bu kabule göre lider çalışanlarına özgü davranış kalıpları sergileyebilir. Bazı çalışanlarına formal ve sadece ast üst ilişkisi kurarken bazı çalışanları ile karşı karşılıklı sevgi ve güvene dayalı informal ve yakın ilişkiler kurabilir. Liderin daha formal ilişkiler kurduğu çalışanlar örgüt çıkarlarına da mesafeli kalabilirken liderle yakın ilişki kurma fırsatı yakalayan çalışanlar örgüt amaçlarını kendi kişisel amaçlarının bile önüne koyabilirler (İplik, 2015).

Yöneticinin kendi liderlik yeteneklerini kullanması, çalışanları harekete geçirerek biçimsel olmayan eylemlerin de gönüllü olarak yapılmasını sağlayabilir. Liderin örgüt üyeleri ile kurduğu etkileşimin kalitesi ve etkililiği, astların örgüte bakış açısını ve vatandaşlık algısını büyük ölçüde olumlu yönde etkiler (Kalkan, 2013). Lider-üye etkileşimin yoğun olduğu gruplarda çalışan liderin kendisine verdiği desteğe ve güvene karşılık vermek ister. Bu durum çalışanın gayretini ve grup içi dayanışmayı olumlu yönde etkiler. Tüm bunlar örgüte olan aidiyeti artırır çalışanların karara katılımı ve sorumluluk alma davranışı da aynı yönde artar (İplik, 2015).

2.9 Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Boyutları

2.9.1 Özgecilik

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre özgecilik; “kişisel yarar gözetmeksizin başkasına yararlı olmaya çalışma durumu” ve “bencil davranışın zıttı” olarak da tanımlanır (TDK, 2023). Özgecilik kavramı aslında yardımcı olma kavramının yerine de kullanılabilir. Örgütte çalışanların hiçbir zorunluluk olmadan birbirlerine yardım etmeleri, işe yeni başlayan bir çalışana daha kıdemli olanların yeni başlayanların işi öğrenmeleri için yardımcı olmaları bu kavrama örnektir (Özdemir, 2022).

Örgütte özgecilik kavramı ele alınırken buradaki yardımlaşmanın iş ve örgüt ile ilgili olması gerekir. Çalışan arkadaşı rahatsızlığından dolayı işe gelmemiş ve dinlenmesi gerektiği durumlarda arkadaşının yerine onun görevlerini üstlenebilir. Onu üstlerine karşı idare edip örgütteki işlerin aksamamasını önleyebilir. İş arkadaşının iş yükü çok ağır olabilir ve arkadaşına yardım etmek ister. Burada önemli olan nokta yardım eden kişinin buna mecbur olmaması ve gönüllülükle yapmasıdır (Gürbüz, 2006).

2.9.2 Nezaket

Organ (1998;47)'a göre nezaket “örgüt içinde görevleri ve verecekleri kararları itibariyle birbirleriyle iletişim ve etkileşim içinde olmaları gereken bireylerin uyarma, danışma ve hatırlatma gibi davranışlar göstermeleri” olarak tanımlanabilir (Akt; Gürbüz,2006). Nezaket aslında iyi niyet göstergesi olarak da adlandırılabilir. Nezaket, örgüt içerisinde sorun ve problem çıkmadan önce çalışanların birbirlerini uyarma davranışlarıdır.

Çalışanlar ortak amaçlar için çalıştıkları için üstlerin aldığı kararlar tüm örgütü etkiler, bu yüzden çalışanların kararlardan haberdar edilmesi, mümkünse karara katılmaları ve örgütteki birimler arası formal iletişim yollarının etkin şekilde işlemesi nezaket boyutunun gerekliliklerinden biridir. Bu iletişimin etkin ve faal şekilde kullanılması herkesin işini kolaylaştırır. Örgüt hedeflerine ulaşmada yöneticiler olmak üzere tüm çalışanlara kolaylık sağlar (Gürbüz, 2006).

2.9.3 Vicdanlılık

Çalışanın örgütte kendisine tanımlanmış biçimsel rollerin dışına çıkması olarak açıklanabilir. Mesai saatleri dışına çıkıp işini bitiremeyen arkadaşına yardım etmesi vicdanlılık boyutunu daha iyi anlamamızı sağlayabilir. Çalışanların iş tanımlarında olan işlerden daha fazlasını yapmaları vicdani boyuta girer, bu noktada çalışan gönüllü fedakârlıklar yapar. Emeğinden, zamanından, bilgi birikiminden, belki sevdiklerinden ve ailesinden fedakârlık yapması gerekir (Özdemir, 2022). Çalışırken kurumun ona sağladığı imkânları kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaması ve israf etmemesi de vicdanlılık davranışıdır.

2.9.4 Sivil erdem

Podsakoff vd., (1995) sivil erdem boyutunu örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılma örgütü dışarıya karşı olumlu yansıtan, imajını değiştirebilecek faaliyetlere katılması, örgüte daha faydalı olabileceğini düşündüğü hizmet içi eğitimlere katılması vb. davranışlar sivil erdem boyutunu açıklar (Atakök, 2022).

2.9.5 Centilmenlik

Centilmenlik; çalışma ortamında ortamı gelecek ve çatışma yaratacak davranış ve tutumlardan uzak durmak ve kaçınmak olarak açıklanabilir. Örgüt imajını dışarıya karşı olumsuz olarak yansıtacak tavırlardan kaçınmak ve örgüt imajını kendi imajımızın üzerinde görüp ona göre davranmak centilmenliktir. Sorun çıkaracak davranışlarda bulunmamak sorunlara daha uzlaşmacı ve çözüm odaklı yaklaşmak centilmenlik boyutunun gerekliliklerindendir (Gürbüz, 2006).

2.10 Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık

DiPaola vd. (2001) göre örgütsel vatandaşlık, çalışanların örgütü sahiplendiği, biçimsel görevlerden ayrı olarak gönüllü yaptıkları davranışları ifade eder. Çalışanların birbirlerine yardım etme, örgüt amaçlarını kendi amaçları gibi görme, tüm örgüt ast üst şekilde örgüt etkililiği için bir bütün olarak faaliyette bulunma davranışları eğitim kurumlarında da oldukça önemlidir. DiPaola vd. (2005) göre, örgütsel vatandaşlık davranışı gelişmiş olan öğretmenler sürekli olarak örgüt amaçlarına katkı sağlamak isterler ve bu konuda gelişim içerisinde olmaya çalışırlar (Akt. Avcı, 2015).

Boztaş'a (2007) göre okuldaki örgütsel vatandaşlık okul iklimi ile yakından ilişkilidir. Öğretmenlerin öğrencileriyle ilişkilerini, idarecilerin öğretmenlerle, öğrencilerle ve tüm çalışanlarla hep birlikte karşılıklı olumlu etkileşimleri okul iklimini etkiler. Bu olumlu okul iklimi oluşabilmesi için eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık kavramının yerleştirilmesi önem arz eder (Baykal, 2013). Hoy vd. (2010) okul iklimini; insanda karakter ne ise okulda iklim odur şeklinde açıklamışlardır (Akt: Metlilo vd., 2020).

Örgüt üyelerini karar verme süreçlerine katma, örgütsel vatandaşlık davranışını artırma yollarından biridir. Sınıflarda, sınıf kurallarının öğretmen ve öğrenci tarafından birlikte oluşturulması öğrencilerin okula aitlik hissini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırır. İdarecilerin eğitim, okuldaki değişimler, eğitimin iyileştirilmesi vb. konularında öğretmenlerin görüşlerini almaları öğretmenlerin okula karşı vatandaşlık duygularını olumlu etkiler. Yine aynı şekilde okul yönetiminin teknik konularda okul hizmetlilerini karara dâhil etmeleri çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu şekilde etkiler. Okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışını artırmak adına yapılacak sosyal faaliyetler de oldukça önemlidir. Bu etkinlikler iletişime olumlu katkı sağlar. Çalışanlar samimi ortamda birbirlerini daha iyi tanır, yakınlaşır ve birbirlerine karşı varsa ön yargıların yıkılmasını sağlar (Avcı, 2015).

Okullarda iletişim sağlıklı kurulursa ve idarecilerin kolaylaştırıcı tavırları çalışanlar tarafından algılanırsa, yöneticiler liderlik alanlarını da genişletebilir (Alev, 2019). İyi niyetle sağlanan olumlu iletişimle, okul idaresi öğretmenlerin daha kolay ve gönüllü şekilde çalışmalarını sağlayabilir. Görevleri olmayan konularda onlardan ricada bulunup işlerin daha kolay ve hızlı halledilmesi sağlayabilir (Avcı, 2015).

Okul idaresinin dürüstlükten ayrılmaması, verdiği sözleri yerine getirmesi, çalışanlar arasında ayırım yapmadan eşit ve adil şekilde davranmaları örgütsel vatandaşlık davranışı için önemlidir (Ersözlü, 2012). Adil ödül ve ceza sistemi olmalıdır. Başarıları adil şekilde takdir etme ve onaylama, öğretmenlere örgüte karşı olumlu bakış açısı kazandırır. Bu durum öğretmenlerin iş performansını artırır öğrenci ile ilişkilerini olumlu etkiler (Ersözlü, 2012).

2.11 Duygusal Zekâ ve Örgütsel Vatandaşlık

Son yıllarda yapılan araştırmalarda duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık arasında yakın ilişki olduğu görülmüştür. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan örgüt çalışanları kendilerine tanımlanan görevden daha fazla ve daha çeşitli görevleri gönüllü olarak yerine getirmeye hazırdırlar, çalışma arkadaşlarına daha yardımsever davranırlar.

Çarıkçı (2010) üniversite personeli üzerinde yaptığı araştırmada duygusal zekâ düzeyleri yüksek olan ve bunu sonradan da olsa geliştirebilmiş insanların duyguları kolay anladıkları, çalışma arkadaşlarıyla duygudaşlık kurdukları, diğerlerinin ne zaman yardıma ihtiyacı olduğunu anladıkları, diğerlerine yardım için harekete geçtikleri örgütsel vatandaşlık geliştirebildikleri anlaşılmıştır.

Duygusal zekâsı yüksek olan bir öğretmen idarecisinin kendisinden ne beklediğini daha o söylemeden anlayabilir. Eksikleri fark eder ve inisiyatif alır. Hızlı karar verilmesi gereken ve acil çözüm gerektiren durumlarda sezgisel zekâsını da kullanarak hemen harekete geçebilir, çözüm üretebilir. Grup çalışmalarında iş birliği gerektiren durumlarda katılım sağlar ve uyumludur. Bu davranışları örgütsel vatandaşlık kavramının sivil erdem boyutuyla yakından ilişkilidir (Çarıkçı vd., 2010).

Duygusal zekâ algısı yüksek olan bireylerin ve örgütsel vatandaşlığın alt boyutu olan centilmenlik davranışını sıklıkla sergileyen kişilerin çatışmaları daha önceden sezmeleri ve önleyici davranışlarda bulunmaları örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkiler. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan çalışanların daha uzlaşmacı çözüm odaklı oldukları varsayılır. C. Peter Jordan vd. (2004) duygusal zekâ düzeyi yüksek olanların duygularını daha iyi yönettikleri çatışmalara daha çözüm odaklı yaklaştılar, çatışma ve anlaşmazlık sırasında daha

kontrollü, uzlaşmacı centilmen davranmaya çalıştıkları gözlenmiştir. Duygusal zekâ düzeyleri diğerlerine göre daha düşük olan kişilerin çatışma sırasında daha uyumsuz davrandıkları, iletişim kurmayı kestikleri ve çatışma yaşadıkları kişilerle ilişki kurmayı reddettikleri görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kazanmış ve duygusal zekâ düzeyi de yüksek olan çalışanlar problemleri daha ortaya çıkmadan öngörüp diğerleriyle iletişime geçerler. Örgütte olan bitene kayıtsız değillerdir, olaylara müdahil olurlar. Çalışma arkadaşları ve üstleriyle iletişim halinde olurlar, gerektiğinde arkadaşlarına uyarılarda bulunmak ve kendilerine yapılan uyarıları dikkate almak konularında duyarlıdırlar (Özyer vd., 2015).

2.12.1 Duygusal zekâ ile ilgili araştırmalar

Salovey vd. (1997) yaptıkları araştırma duygusal zekâ alanında ilk yapılan araştırmalardan sayılabilir. Araştırma 732 kişi ile yapılmıştır. Katılımcıları tam ve yarı zamanlı üniversite öğrencileri ile gönüllü katılanlardan oluşmaktadır. Araştırma sonucuna göre kadınların duygusal zekâ düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Kadınlar okuma, anlama ve algısal hızda erkeklerden daha iyi puanlar almışlar, erkekler ise matematiksel beceriler, sosyal çalışmalar ve bilimsel bilgide kadınlardan daha iyi puanlar almışlardır. Yaşa göre yetişkinlerin duygusal zekâ kapasiteleri genç yetişkinlere göre daha yüksek çıkmıştır. Duygusal zekâ yeteneklerinin yaşla birlikte geliştiği yorumu yapılmıştır.

Köksal (2003) tez çalışmasının örneklemini 2002-2003 yılı İstanbul ilinde özel ve devlet liselerinde okuyan öğrencilerdir. Araştırma 130 liseden 204 kız 180 erkek olmak üzere 384 öğrenci ile yapılmıştır. Araştırmada duygusal zekânın alt boyutu olan duyguları anlama becerisi yüksek olan kız ve erkek öğrencilerin karar verirken zorlanmadıkları belirlenmiştir. Öğrencilerin 3 sınıf kademesinde incelendiği araştırmada duygusal zekânın yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Katılımcıların duygusal zekâlarının ailenin sosyoekonomik düzeyine göre değiştiği, sosyoekonomik düzeyi düşük olan ailelerde duygusal zekâ kullanma becerilerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Öğrencilerin okul türüne (Fen-matematik, Türkçe-matematik, Sosyal, Dil) göre duygusal zekâ düzeylerinde anlamlı farklılık görülmüştür. Fen-Matematik okuyan öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri, Türkçe-Matematik okuyan öğrencilerden daha düşük olduğu görülmüştür. Öğrencilerin duygusal zekâ düzeyleri annelerinin ve babalarının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucunda duygusal zekânın kız öğrenciler lehine anlamlı farklılaştığı belirlenmiştir. Araştırmada toplam duygusal zekâ düzeyleri okul başarılarına göre anlamlı farklılık göstermiştir. Araştırmacı, okul başarısı ile duygusal zekâ arasında

pozitif ilişki olduğu, problem çözme becerisi ve bilişsel zekâ düzeyi ile de duygusal zekâ becerilerinin örtüşebileceği yorumunu yapmıştır.

Güler (2006) çalışmasında İstanbul ili Fatih ilçesinde rastgele seçilen 10 okuldan 100 kadın, 100 erkek toplam 200 öğretmenle çalışmıştır. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamıştır. Yaşa göre duygusal zekânın anlamlı şekilde farklılaştığı, yaş ilerledikçe duygusal zekâ becerisinin arttığı görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ve duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Sonuç olarak araştırmacı duygusal zekâ kullanma becerisi yüksek olan öğretmenlerin hem mesleki yaşamda hem de gündelik yaşamda problem çözme becerisini artırdığı ve işleri kolaylaştırdığı çıkarımında bulunmuştur.

Gürol (2008) tarafından yapılan çalışmanın evreni, 2007/2008 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinde görev yapan ilköğretim öğretmenleri, örnekleme ise rastgele seçilen 10 okuldaki 247 öğretmendir. Araştırmanın değişkenleri cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, mezun olunan okul, hizmet süresi ve branştır. Araştırmada cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, mezun olunan okul, branş değişkenleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunamamış yaş ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmacı yaşı ve mesleki kıdemi diğerlerine göre daha yüksek olan öğretmenlerin yardımlaşma, kendini ifade edip ihtiyaçlarını diğerlerine açma davranışlarını daha sık gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Önen (2012) çalışmasında 300 öğretmen adayıyla çalışmıştır. Araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının duygusal zekâ yeteneklerini, duygusal zekâ boyutları olan özgüven, duyguları paylaşabilme, kendini ifade edebilme, empati boyutlarında başarılı şekilde kullandıkları tespit edilmiştir.

Arslan, Efe ve Aydın (2013) çalışmalarını Uşak ili ve merkez ilçelerinde çalışan sağlık çalışanları arasından seçtikleri 253 sağlık çalışanı ile yapmışlardır. Araştırma sonucunda duygusal zekânın alt boyutlarından olan duygularını ifade etme davranışını sıklıkla gösteren çalışanların kurumdaki diğer çalışanlarla daha olumlu ilişkiler geliştirebildiği, bireyler arası ilişkileri kolaylıkla yürütebildikleri belirtilmiştir. Empati boyutunda ise araştırmacı empati kurabilen kişilerin başkalarının duygularını anlayabildikleri için sorunsuz ilişkiler geliştirebilirler, ortak değerler geliştirebilirler şeklinde çıkarımda bulunmuştur.

Sudak ve Zehir (2013) çalışmalarını Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, profesör kadrolarında görev yapan 748 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar duygusal zekâ kullanma becerilerinin çalışanlarda iş tatminini artırdığı bunun iş performansına olumlu etkileri olduğu sonucuna varmışlardır.

Korkmazer (2021) tarafından yapılan çalışmanın evreni, Samsun il merkezine bağlı okullarda görev yapan 3181 sınıf öğretmeni, örnekleme ise rastgele seçtiği 354 öğretmendir. Katılımcıların 203'ü kadın, 151'i erkek öğretmendir. Araştırma değişkenleri cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki kıdemdir. Araştırmacı öğretmenlerin yaşları ile duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. 41-50 yaş grubu öğretmenlerin daha alt yaş grubu öğretmenlere göre daha iyimser olduğu görülmüştür. Yaşı 30 ve 30'dan daha az olan öğretmenlerin duygusal zekânın alt boyutlarından olan duyguların kullanımı alt boyutunda diğer yaş gruplarına göre daha yüksek puana sahip oldukları belirlenmiştir. Duyguların değerlendirmesi alt boyutunda ise 41-50 yaş aralığı öğretmenler daha yüksek puanlara sahiptirler. Medeni durum değişkenine göre ise sadece duyguların değerlendirilmesi alt boyutunda anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmacı boşanmış olan öğretmenlerin evli ve bekâr olan diğer öğretmenlere göre duyguları daha iyi değerlendirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumları ve iyimserlik alt boyutu arasında ilişki görülmemiş, öğrenim durumları ve duyguların kullanımı arasında anlamlı ilişki saptamıştır. Ön lisans mezunu öğretmenlerin diğer durumdaki öğretmenlere göre duygularını daha iyi kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Mesleki kıdem değişkeninin ise iyimserlik, duyguların kullanımı, duyguların değerlendirilmesi boyutlarıyla anlamlı ilişkisi olmadığını belirtmiştir. Araştırmacı sonuç olarak kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre duygusal zekâ becerilerini daha etkili kullandıkları sonucuna ulaşmış, duygusal zekânın zamana bağlı olarak süreç içerisinde geliştirilebileceği yorumunda bulunmuştur. Öğrenim durumu ile duygusal zekâ arasında anlamlı ilişkiye ulaşılamamasını okullarda görülen öğrenimin yetersizliği şeklinde yorumlamıştır.

2.12.2 Örgütsel vatandaşlık ile ilgili araştırmalar

Organ vd. (1995) yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışını özgecilik, vicdanlılık, yardım etme gibi alt boyutlarıyla incelemişlerdir. Çalışanın, örgüte bağlılığı ile iş tatmini, lider desteği ile yardımlaşma arasında kuvvetli ilişki olduğunu saptamışlardır.

Diapola vd. (2001) 26'sı ilkokul ve ortaokul olan 42 okulda, okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul iklimiyle ilişkisini inceledikleri araştırmalarında, okul müdürlerinin meslektaşlarına karşı yardıma dayalı ilişki geliştirdikleri durumlarda örgütsel

vatandaşlık davranışının daha belirgin olduğu sonucuna varmışlardır. Akademik başarı ve örgüt hedefine daha çok odaklanılan okullarda öğretmenlerin okula yabancılaşmadıkları daha çok vatandaş gibi davrandığı görülmüştür. Yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı okul kademelerine göre değişmiş, ilkokul ve ortaokullarda daha yüksek lise düzeyinde daha düşük çıkmıştır.

Ünal (2003) tarafından yapılan araştırmanın evreni Uşak ili ve köylerin de görev yapan 59 okulda görev yapan 1175 öğretmendir. Örneklemi ise Uşak ilinde görev yapan 387 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının, öğretmenlerin verimliliğinin artmasında önemli bir değişken olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmada öğretmenlerin örgütteki vatandaşlık davranışları en çok etkileyen etmenler olarak; hizmet süreleri, kişisel özgüvenleri, okula ve okul yönetimine karşı geliştirdikleri olumlu tutumların etkili olduğu görülmüştür. Araştırmacı kıdemlerinin, hizmet sürelerinin vatandaşlık davranışını en çok etkileyen etmen olduğu sonucuna varmıştır.

Altunbaş (2009) yaptığı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi konulu çalışmasında, 2008-2009 eğitim öğretim yılında Ankara ili Altındağ ilçesinde görev yapan 336 branş öğretmeniyle çalışmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanmıştır. Araştırmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının branş değişkenine göre değişmediği, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmacı örgüt içerisinde vatandaşlık davranışının geliştiği kurumlarda, çalışanın iş ortamında huzurlu hissettiği iş performansının arttığı, örgüt içerisindeki işleyişin hızlandığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Baş vd. (2010) tarafından Niğde ili merkezinde 13 okulda rastgele seçilen 401 ilköğretim öğretmeni ile yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyet ve eğitim değişkenine göre farklılaşmadığı, ama mesleki kıdeme göre farklılaştığı görülmüştür. Mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları daha olumlu, daha az kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları kıdemli olanlara göre daha az çıkmıştır.

Avcı (2015) İstanbul ili Kadıköy ilçesinde resmi ve özel okullarda çalışan 1723 öğretmen ile yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili olarak olumlu bakış açısına sahip olduğunu tespit etmiştir.

Şirin (2015) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları konulu çalışmasında Kırıkkale il merkezinde görev yapan 265 olan öğretmen ile çalışmıştır. Araştırmanın modeli

tarama modelidir. Örneklemin %48,7'si kadın, %51,3'ü erkek; eğitim durumlarının %21,5'i önlisans, %66,4'ü lisans ve %12,1'i lisansüstü mezunu; mesleki kıdemlerinin %35,5'i 1-7 yıl kıdem, %26,8'i 8-14 yıl kıdem, %19,6'sı 15-21 yıl kıdem ve %18,1'i 22 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin vatandaşlık davranışının cinsiyete, eğitim durumlarına, kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin görevine zamanında gelme, diğer öğretmenlere yardımcı olma, ders zamanını etkili kullanma, kişisel zamanlarını işlerine kullanma gibi vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, kıdem, eğitim durumları değişkenlerinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Aksu (2022) tarafından ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelendiği araştırmanın katılımcıları Ankara ilinde ortaokullarda çalışan öğretmenlerdir. Araştırmasında nitel araştırma yöntemi ve amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu ve ölçüt örnekleme tekniklerini kullanmıştır. Öğretmenlerin 56-30 yaş aralığı, kıdemleri 7-32 yıl, eğitim durumları 6'sı yüksek lisans 9'u ise lisans mezunu branşları Teknoloji ve Tasarım, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Türkçe, Matematik, Fen Bilimleri, Sosyal Bilgiler, Müzik ve İngilizcedir. Katılımcılar 4 erkek, 11 kadından oluşmaktadır. Araştırmacı örgütsel vatandaşlık davranışlarının okuldaki eğitimin verimliliğine katkı sağladığını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı tanımı içerisinde yer alan gönüllü olarak yaptıkları olumlu davranışların okul iklimi, okul aile iş birliği, akademik başarı, öğretmen ve öğrenci motivasyonları açısından olumlu katkıları olduğunu ortaya koymuştur.

Alanoğlu vd. (2019) araştırmalarını nicel olarak ilişkisel tarama modeli kullanılarak yapmışlardır. Evren Mersin ili ve merkez ilçelerindeki 65 lisede çalışan 3194 öğretmenden, örneklem ise ulaşılabilen 357 öğretmendir. Katılımcıların %51'i kadın, %49 erkek, lisans mezunu, %13, lisansüstü mezunu; %58, 1-5 yıl arası, %9'u 6-10 yıl arası, %12'si 11-15 yıl arası, %69'u 16 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada cinsiyet, eğitim durumu değişkenleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamış diğer değişken kıdem ve vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Kıdemi 11-15 yıl arasında değişen öğretmenlerin kıdemi 1-5 yıl arasında değişen öğretmenlere göre vatandaşlık davranışlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Titrek vd. (2009) çalışmalarını tarama modeline göre, Sakarya, Muş, Kırıkkale illerinde çalışan 777 öğretmenle yapılmıştır. Araştırma değişkenleri cinsiyet, görev yapılan il, eğitim durumu ve türü, kıdem, yöneticiye politik görüş yakınlığı ve yönetici ile hemşeri olup

olmamadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyleri yüksek çıkmıştır. Nezaket, yardımlaşma, yeni gelen öğretmenlere destek olma davranışlarına olumlu baktıkları ve bu davranışları sergilemeye gönüllü oldukları sonucu çıkmıştır. Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile cinsiyet, eğitim durumu, görev yapılan il, kıdem, yönetici ile hemşeri olma değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunamamış fakat yönetici ile aynı politik görüşte olma değişkeni ile öğretmenlerin vatandaşlık düzeylerinin ilişkili olduğu görülmüştür.



BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analizi paylaşılmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin belirlenmesini, bu algı düzeylerinin çeşitli sosyo demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve duygusal zekâyâ yönelik algı düzeylerinin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda ilgili araştırma nicel araştırma türlerinden biri olan yordayıcı korelasyonel araştırma modeli ile yürütülmüştür (Şata, 2020). Yordayıcı korelasyonel araştırmalar, iki veya daha fazla değişkenlerin arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeye yönelik olan araştırma modelleridir (Karasar, 2014).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında çalışmakta olan 3637 öğretmenden oluşmakta iken, örnekleme ise seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme ile seçilen 499 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalı gerçekleştirilmiş, maddi imkân ve zaman kısıtı bağlamında araştırmacının ulaşabildiği bireylerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme 2023-2024 eğitim öğretim yılında Erzincan ilinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Araştırmada veri toplama süreci bittikten sonra kontrol maddesine eksik ya da hatalı cevap verdiği belirlenen 35 kişi araştırmadan çıkartılmıştır. Daha sonra araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin toplam puanları alınıp standart puanlara dönüştürülmüş ve 3 öğretmene ait verinin uçdeğer olduğu belirlenmiş ve araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak 461 öğretmen ile araştırmanın analizleri yürütülmüştür. Sonuçların genellenebilirliği için minimum örneklem büyüklüğü hesaplanmış ve araştırmanın örneklem büyüklüğünün en az 384 kişiden oluşması gerektiği tespit edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2019). Araştırmaya katılan öğretmenlere ve sosyo-demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1 Öğretmenlerin sosyo-demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdeleri

Değişkenler	Değişken düzeyleri	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	180	39.0
	Kadın	281	61.0
Yaş	27 yaş ve altı	76	16.5
	28-32 yaş	83	18.0
	33-38 yaş	108	23.4
	39-44 yaş	105	22.8
	45 yaş ve üstü	89	19.3
Kıdem	1-5 yıl	138	29.9
	6-10 yıl	91	19.7
	11-15 yıl	92	20.0
	16 yıl ve üstü	140	30.4
Medeni durum	Bekâr	174	37.7
	Evli	287	62.3
Eğitim düzeyi	Lisans	358	77.7
	Lisansüstü	103	22.3
Çalıştığı okul türü	Okulöncesi	45	9.8
	İlkokul	116	25.2
	Ortaokul	99	21.5
	Lise	201	43.5
Toplam		461	100.0

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kadın ve 33-38 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Kıdem yıllarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 1-5 yıl aralığında ve 16 yıl üstü kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin dağılımlar incelendiğinde ise evli öğretmenlerin daha fazla olduğu ve eğitim düzeyine göre de büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görev yapmakta olduğu okul türleri incelendiğinde ise en az okulöncesi en fazla lise olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına ilişkin bilgiler ise Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2 Öğretmenlerin branş bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdeleri

Değişkenler	Değişken düzeyleri	Frekans (f)	Yüzde (%)
Branş	Okulöncesi	55	11.9
	Sınıf Öğretmenliği	90	19.5
	Türkçe	21	4.6
	Sosyal Bilgiler	15	3.3
	Fen Bilimleri	13	2.8
	DİKAB	10	2.2
	PDR	7	1.5
	Beden Eğitimi	8	1.7
	Yabancı Dil(İngilizce, Almanca) Öğretmenliği	32	6.9
	Matematik Öğretmenliği	57	12.4
	Resim Öğretmenliği	1	0.2
	Müzik Öğretmenliği	4	0.9
	Felsefe Öğretmenliği	15	3.3
	Tarih Öğretmenliği	21	4.6
	Coğrafya Öğretmenliği	14	3.0

Fizik Öğretmenliği	14	3.0
Kimya Öğretmenliği	15	3.3
Türk Dili ve Edebiyatı	31	6.7
Biyoloji Öğretmenliği	16	3.5
Meslek Dersleri	15	3.3
Bilişim Teknolojileri	2	0.4
Teknoloji Tasarım	1	0.2
Görsel Sanatlar	2	0.4
Kayıp veri	2	0.4
Toplam	461	100.0

Tablo 2 ‘de verilen verilere göre araştırmaya 24 farklı branşta öğretmen katılmıştır. En fazla sayıda katılımcının sınıf öğretmenliği branşından en az sayıda katılımcının ise teknoloji tasarım öğretmenliği ve resim öğretmenliği branşlarından olduğu görülmektedir.

3.3 Veri Toplama Araçları

3.3.1 Demografik bilgiler formu

Form örnekleme dâhil edilen öğretmenlerin kişisel ve mesleki bilgilerinin öğrenilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Form, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, branş, son mezuniyet derecesi, çalışılan okul türü değişkenlerini içermektedir. Form araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

3.3.2 Duygusal zekâ ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerini ölçmek amacıyla Pekaar vd. (2017) tarafından geliştirilen ve Tanrıöğen vd. (2019) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Rotterdam Duygusal Zekâ Ölçeği (Rotterdam Emotional Intelligence Scale) kullanılmıştır. Rotterdam Duygusal Zekâ Ölçeği, “kendi duygularını değerlendirme”, “başkalarının duygularını değerlendirme”, “kendi duygularını kontrol etme” ve “başkalarının duygularını kontrol etme” şeklinde sınıflandırılan dört boyutlu bir yapıdadır. Ölçek her bir boyutta yedişer olmak üzere toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler için cevaplama anahtarı “hiç katılmam (1)”, “az katılırim (2)”, “orta derecede katılırim (3)”, “çok katılırim (4)”, “tam katılırim (5)” olan beşli Likert tipi dereceleme şeklindedir.

Ölçeğin kendi duygularını değerlendirme boyutunun iç tutarlılık değeri (Cronbach’s Alpha) 0.82, başkalarının duygularını değerlendirme boyutunun iç tutarlılık değeri 0.85, kendi duygularını kontrol boyutunun iç tutarlılık değeri 0.80, başkalarını duygularını kontrol boyutunun iç tutarlılık değeri ise 0.82, ölçek genelindeki iç tutarlılık değeri ise 0.84’tür. Ölçeğin tamamının açıkladığı varyans ise %68,14 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise

ölçeğin alt boyutlarına yönelik analizler yapılmamış, ölçeğin tamamına ilişkin alınan ortalama puanlar öğretmenlerin duygusal zekâ algılarını tespit etmek için kullanılmıştır.

3.3.3 Örgütsel vatandaşlık ölçeği

Araştırmada kullanılan diğer ölçek örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği olup Podsakoff vd. (1989) tarafından Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutuna dayalı olarak hazırlanmıştır. Podsakoff vd., Moorman vd. (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılmış ve Polat (2007) tarafından Türkçeye ve daha sonra eğitim örgütlerine uyarlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı 5 boyutta incelenmiştir. Özgecilik ve nezaket boyutları aynı faktör altında toplanmış olup genel olarak iki boyut “yardımseverlik” olarak isimlendirilmiştir. Yardım severlik boyutu 7, sivil erdem boyutu 4, vicdanlılık boyutu 4, centilmenlik 4 toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler için cevaplama anahtarı “hiç katılmam (1)”, “az katılırim (2)”, “orta derecede katılırim (3)”, “çok katılırim (4)”, “tam katılırim (5)” olan beşli Likert tipi dereceleme şeklindedir.

Ölçeğin analizinde Cronbach’s Alpha katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizine dayalı boyutlar için yapılan güvenirlik hesabında ise yardımlaşma boyutunda .86; centilmenlik boyutunda .81; vicdanlılık boyutunda .88 ve sivil erdem boyutunda ise .82 çıkmıştır. Bu çalışmada ise, ölçeğin alt boyutlarına yönelik analizler yapılmamış, ölçeğin tamamına ilişkin alınan ortalama puanlar öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algılarını tespit etmek için kullanılmıştır.

3.3.4 Veri toplama araçlarına ilişkin güvenirlik ile geçerlik analizi ve normallik varsayımlarının test edilmesi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarından elde edilen ölçümlerin dağılımını incelemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Ayrıca ölçeklerden elde edilen ölçümlerin geçerlik ve güvenirliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Ölçme araçlarına ilişkin doğrulayıcı faktör analizi, güvenirlik analizi ve normallik istatistikleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3 Ölçme araçlarının uyum değerleri ve güvenirlik katsayıları

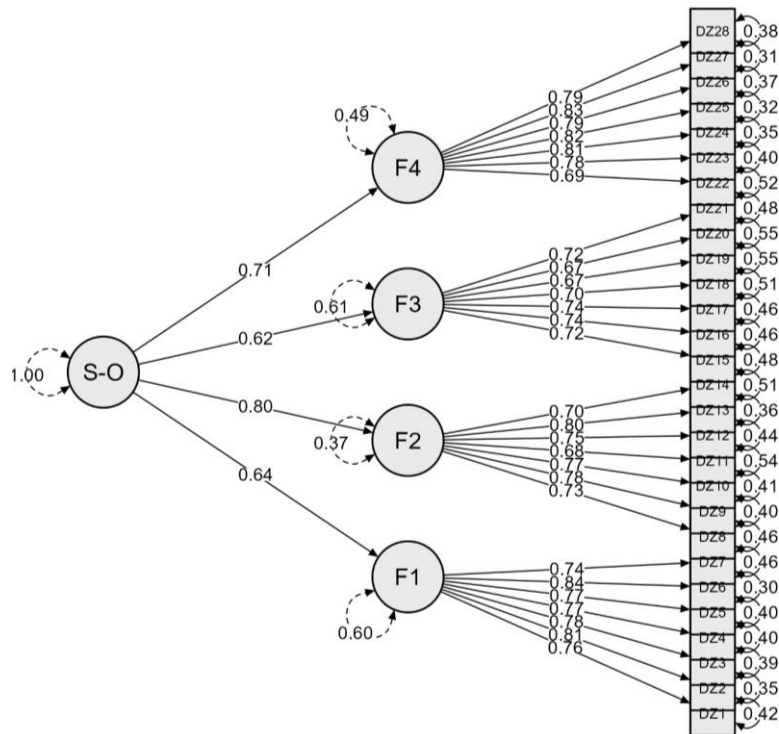
Uyum İndeksleri*	İyi Uyum Aralığı	Kabul edilebilir uyum aralığı	Ölçme araçları	
			Örgütsel vatandaşlık	Duygusal zekâ
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1.871	2.755
RMSEA	$0 \leq RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	.044	.062
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NNFI < 0.95$	.964	.968
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	.936	.955
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI < 0.95$	.969	.971

GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$	.968	.968
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	.058	.076
Cronbach α	--	--	.815	.934
Çarpıklık	--	--	-0.45	-0.16
Basıklık	--	--	-0.17	-0.34

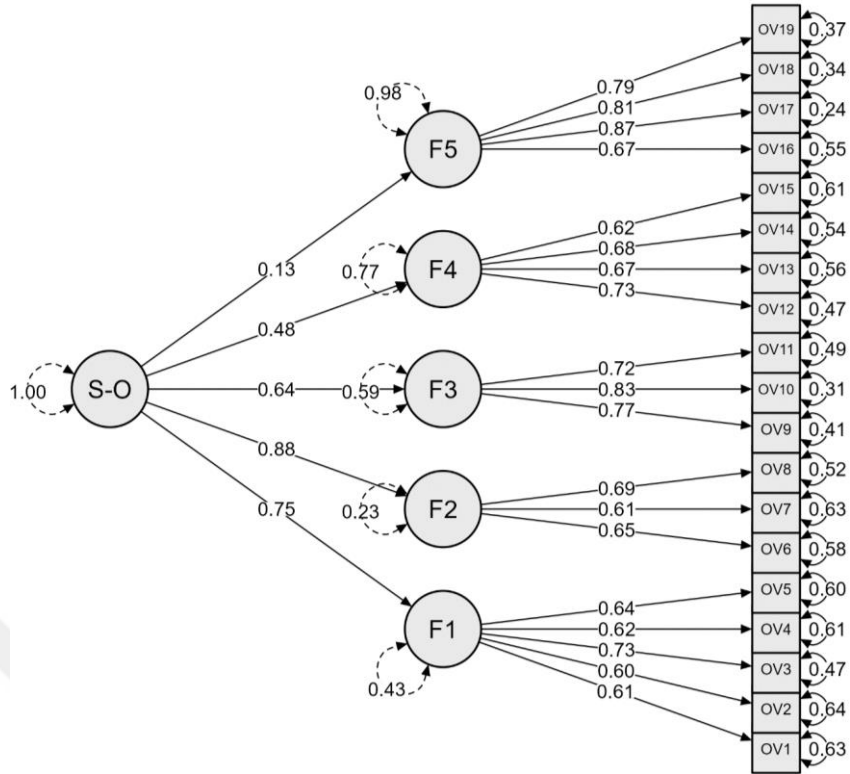
* Referans değerler Browne ve Cudeck (1992)'ten alınmıştır.

Tablo 3 incelendiğinde, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden elde edilen ölçümlerin yapı geçerliğine ve güvenirliğine ilişkin kanıtların sağlandığı görülmektedir. Hem örgütsel vatandaşlık ölçeği hem de duygusal zeka ölçeğinin faktör yapısına ilişkin model veri uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyuma işaret ettiği tespit edilmiştir. Örgütsel davranışlık ölçeği ve duygusal zeka ölçeğine ilişkin güvenirlik değerleri incelendiğinde de .70 ve üstü olduğu belirlendiğinden elde edilen ölçümlerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir (Salvucci vd., 1997). Ölçme modelleri test edilen her iki ölçme aracına ait şekilsel gösterim Şekil 1 ve Şekil 2’de verilmiştir.

Her iki ölçme aracına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.96 aralığında olduğu görülmektedir. Bu bulgu, değerlere ait dağılımların normal dağılım sergilediklerine işaret etmektedir (George ve Mallery, 2010 s.21; Shiel ve Cartwright, 2015 s.28). Ayrıca araştırma kapsamındaki her grupta kişi sayısının 20 ve üzerinde olmasından dolayı veri analizlerinde parametrik istatistikler tercih edilmiştir (Tan, 2016, s.287).



Şekil 1: Duygusal zeka ölçeğine ilişkin ölçme modeli (standartlaştırılmış değerler)



Şekil 2: Örgütsel vatandaşlık ölçeğine ilişkin ölçme modeli (standartlaştırılmış değerler)

Şekil 1 ve 2 incelendiğinde, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık ölçeğindeki maddelerin faktör yüklerinin .60 ile .87 aralığında değiştiği ve hata varyans değerlerinin ise .24 ile .64 aralığında değiştiği görülmektedir. Faktör yük değerlerinin .30 ve üstünde olması, ayrıca hata varyansa değerlerinin .90 ve altında olması bir maddenin gizil yapıyı (faktör) ölçmede uygun olduğuna işaret etmektedir (Kline, 2023, s.6). Bu bağlamda hem model veri uyum değerleri hem de madde parametreleri dikkate alındığında her iki ölçme aracından elde edilen ölçümlerin geçerliğine ilişkin kanıtlar sağlandığı belirlenmiştir.

Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçme araçlarından elde edilen ortalama puanların yorumlanmasında aşağıdaki formül kullanılarak kesme puanları belirlenmiştir (Uzunboylu ve Sarıgöz, 2015).

$$SA = (YS - DS) / SS$$

Burada; SA seçenek aralığını, YS en yüksek seçeneği, DS en düşük seçeneği ve SS ise seçenek sayısını göstermektedir. Mevcut araştırmada ölçme araçları beşli likert türünde olduğundan seçenek aralığı yukarıdaki formül kullanıldığında .80 olarak bulunmuştur. Buna göre ortalaması beşli likert için beş değerine yakın değerlerin yüksek, bire yakın değerlerin ise düşük düzey olduğu görülmektedir. Beşli likert ölçeği için orta nokta 3.00 olduğundan bir

ölçeğin ortalama değeri 3.00 üstünde ise ortalama üstü olarak kabul edilebilir (1.00-1.80 çok düşük; 1.81-2.60 düşük; 2.61-3.40 orta; 3.41-4.20 yüksek; 4.21-5.00 çok yüksek).

3.4 Verilerin Analizi

Veri analizinde, sırasıyla betimsel istatistik ölçüleri (frekans ve yüzdeleri), çarpıklık ve basıklık istatistikleri, ölçme araçlarından elde edilen ölçümlerin geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi, güvenirliği için Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Grup karşılaştırmaları için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmış olup değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için basit doğrusal korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Veri analizinde SPSS paket programı (versiyon 25) ve JAPS (versiyon 0.18.3.0) kullanılmış olup istatistiksel anlamlılık için .05 düzeyi dikkate alınmıştır.



BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada ele alınan problem ve alt problemlerin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucu ulaşılan bulgular ve bu bulgularla ilgili yorumlar alt problemlerin sırası dikkate alınarak verilmiştir. Her bir alt probleme ait bulgular ve yorumları, ayrı alt başlıkta aşağıdaki gibi verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular araştırmanın giriş bölümünde belirtilen hipotezlerin sırasına uygun şekilde sunulmuştur. Bu bağlamda ilk olarak araştırma kapsamında ulaşılan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla her iki ölçme aracından elde edilen ölçümlere ait betimsel istatistikler hesaplanmış ve Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4 Ölçme araçlarından elde edilen ölçümlere ait betimsel istatistikler

Ölçme araçları	Min.	Maks.	Ortalama	Standart sapma
Örgütsel vatandaşlık	3.00	5.00	4.20	0.42
Duygusal zekâ	2.00	5.00	3.94	0.49

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerine ilişkin ortalamalarının 4.20 olduğu ve bu değer yüksek algı düzeyine karşılık geldiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerine ilişkin ortalamaların ise 3.94 olduğu ve öğretmenlerin yüksek algı düzeyine sahip olduklarına işaret etmektedir. Sonuç olarak öğretmenlerin hem örgütsel vatandaşlık hem de duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeyleri belirlendikten sonra, bu algı düzeylerinin sosyo demografik değişkenlere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Bu bağlamda ilk olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşması incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p	d
Örgütsel vatandaşlık	Erkek	180	4.21	0.45	459	0.53	.596	--
	Kadın	281	4.19	0.40				
Duygusal zekâ	Erkek	180	3.98	0.50	459	1.20	.231	--
	Kadın	281	3.92	0.49				

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{459}= 0.53$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin cinsiyetleri fark etmeksizin örgütsel vatandaşlıkya yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{459}= 1.20$; $p > .05$). Buna göre öğretmenlerin cinsiyetleri fark etmeksizin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin, öğretmenlerin yaşına göre farklılaşması incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin yaşa göre karşılaştırılması

Değişken	Yaş düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	sd	F	p
Örgütsel vatandaşlık	27 yaş ve altı	76	4.17	0.45	4-456	0.45	.769
	28-32 yaş	83	4.16	0.37			
	33-38 yaş	108	4.22	0.43			
	39-44 yaş	105	4.20	0.41			
	45 yaş ve üstü	89	4.24	0.43			
Duygusal zekâ	27 yaş ve altı	76	3.85	0.53	4-456	1.49	.206
	28-32 yaş	83	3.95	0.48			
	33-38 yaş	108	4.00	0.43			
	39-44 yaş	105	3.91	0.51			
	45 yaş ve üstü	89	3.99	0.50			

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı belirlenmiştir ($F_{(4-456)}= 0.45$; $p > .05$). Bu bulgu öğretmenlerin yaş düzeyleri fark etmeksizin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı tespit edilmiştir ($F_{(4-456)} = 1.49$; $p > .05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin yaş düzeyleri fark etmeksizin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşması incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması

Değişken	Medeni durum	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p	d
Örgütsel vatandaşlık	Bekâr	174	4.20	0.42	459	0.07	.948	--
	Evli	287	4.20	0.42				
Duygusal zekâ	Bekâr	174	3.96	0.50	459	0.46	.646	--
	Evli	287	3.93	0.49				

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{459} = 0.07$; $p > .05$). Bu bulgu öğretmenlerin medeni durumları fark etmeksizin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı tespit edilmiştir ($t_{459} = 0.46$; $p > .05$). Bu bulgu öğretmenlerin medeni durumları fark etmeksizin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğuna işaret etmektedir.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre farklılaşması incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin kıdem yılına göre karşılaştırılması

Değişken	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	sd	F	p
Örgütsel vatandaşlık	1-5 yıl	138	4.17	0.43	3-457	0.43	.732
	6-10 yıl	91	4.22	0.41			

	11-15 yıl	92	4.19	0.40			
	16 yıl ve üstü	140	4.22	0.43			
	1-5 yıl	138	3.92	0.50			
Duygusal zekâ	6-10 yıl	91	3.93	0.49	3-457	0.41	.744
	11-15 yıl	92	3.99	0.44			
	16 yıl ve üstü	140	3.94	0.52			

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı tespit edilmiştir ($F_{(3-457)} = 0.43$; $p > .05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin kıdem yılı fark etmeksizin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{(3-457)} = 0.41$; $p > .05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin kıdem yılı fark etmeksizin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşması incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekaya yönelik algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre karşılaştırılması

Değişken	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p	d
Örgütsel vatandaşlık	Lisans	358	4.20	0.41	459	0.99	.851	--
	Lisans üstü	103	4.21	0.44				
Duygusal zekâ	Lisans	358	3.94	0.48	459	0.04	.966	--
	Lisans üstü	103	3.94	0.52				

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{459} = 0.99$; $p > .05$). Bu bulgu öğretmenlerin öğrenim durumları fark etmeksizin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($t_{459} = 0.04$; $p > .05$). Bu bulgu öğretmenlerin öğrenim durumları fark etmeksizin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin okul türüne göre farklılaşması incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin okul türüne göre karşılaştırılması

Değişken	Okul türü	N	$\bar{X}$	SS	sd	F	p	Fark
Örgütsel vatandaşlık	Okulöncesi (1)	45	4.06	0.40	3-457	2.05	.106	--
	İlkokul (2)	116	4.23	0.46				
	Ortaokul (3)	99	4.20	0.44				
	Lise (4)	201	4.21	0.38				
Duygusal zekâ	Okulöncesi (1)	45	3.79	0.51	3-457	4.51	.004	4 > 1 4 > 2
	İlkokul (2)	116	3.85	0.51				
	Ortaokul (3)	99	3.96	0.45				
	Lise (4)	201	4.02	0.48				

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı görülmektedir ($F_{(3-457)} = 2.05$; $p > .05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türü fark etmeksizin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin benzer düzeyde olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3-457)} = 4.51$; $p < .05$). Anlamlı bulunan farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden Bonferroni testi (varyansların homojenliği sağlandığından) yapılmış ve lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin okulöncesi ve ilkokul kademesinde çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile duygusal zekaya yönelik algıları arasında anlamlı ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmış ve elde edilen bulgular tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile duygusal zekâya yönelik algıları arasındaki ilişki

Değişken	İstatistik	Örgütsel vatandaşlık
	r	.383
Duygusal zekâ	p	.000

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile duygusal zekâya yönelik algı düzeyleri arasındaki ilişki incelendikten sonra, öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı üzerindeki etkisi incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12 Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algıları üzerinde duygusal zeka algısının etkisi

Değişken	Standartlaştırılmamış değerler		Standartlaştırılmış değerler		p	b’nin %95 GA
	b	b'ninst. hatası	β	t-testi		
Sabit	2.92	0.15	--	20.03	.000	2.63 ile 3.20
Duygusal zeka	0.33	0.04	.383	8.89	.000	0.25 ile 0.40
R = 0.383			R ² = 0.147			
F ₁₋₄₅₉ = 78.95			p = .000			

Tablo 12 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeyleri ile duygusal zekâya yönelik algı düzeyleri arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir ($R = 0.383$; $R^2 = 0.147$; $p < .05$). Bu bulguya göre öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algıları, örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerindeki değişimin %15’ini açıklamaktadır. Tablo 12’deki F değeri incelendiğinde, kurulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal zekaya yönelik algılarındaki bir standart sapmalık artış örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeyinin .38 standart sapmalık artışına neden olacaktır.

BÖLÜM 5

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar, tartışma ve bu sonuçlardan hareketle geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1 Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları ile duygusal zekâ algıları arasındaki ilişki; örgütsel vatandaşlık ile duygusal zekâ algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, okul türü değişkenlerine göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar tartışılmıştır.

Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın birinci alt problemi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ve duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesidir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algı düzeylerine ilişkin ortalama 4.20 olarak belirlenmiş. Duygusal zekâyâ ait algı düzeylerine ilişkin ortalama ise 3.94 olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin hem örgütsel vatandaşlık algı düzeyleri hem de duygusal zekâ algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Avcı (2015a) yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışına bakış açılarının büyük ölçüde olumlu olduğunu ortaya koymuştur. Önen (2012) araştırmasında ise öğretmen adaylarının duygusal zekâ yeteneklerini, başarılı şekilde kullandıkları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâyâ yönelik algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşması incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin hem örgütsel vatandaşlık algı düzeylerinin hem de duygusal zekâ algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Titrek vd. (2009) yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılaşma bulamamışlardır. Şirin (2015) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algıları ve cinsiyetleri arasında anlamlı fark bulamamıştır. Bu çalışmanın aksine Altunbaş(2009) yaptığı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi konulu çalışmasında örgütsel vatandaşlık algısı ile cinsiyet arasında anlamlı farklılaşma tespit etmiştir. Gürol (2008) cinsiyet değişkeni ile öğretmenlerin

duygusal zekâ algı düzeyleri arasında anlamlı fark bulamamıştır. Korkmazer (2021) öğretmenler arasında yaptığı çalışmasında kadın öğretmenlerin duygusal zekâ algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt problemine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olmadığı sonucu elde edilmiştir. Köksal (2003) öğrencilerle yaptığı araştırmasında öğrencilerin duygusal zekâ algıları ile yaşları arasında anlamlı ilişki bulamamıştır. Güler (2006) öğretmenlerle yaptığı çalışmasında öğretmenlerin duygusal zekâ algı düzeylerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı veya büyük olan öğretmenlerin duygusal zekâ algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşması incelenmiş ve anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Gürol (2008) öğretmenlere yönelik yaptığı araştırmasında öğretmenlerin duygusal zekâ algıları ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma bulamamıştır.

Araştırmanın beşinci alt problemine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algı düzeyleri ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre farklılaşması incelenmiş ve kıdem yılı değişkenine göre hem örgütsel vatandaşlık algı düzeyi hem de duygusal zekâ algı düzeyinde anlamlı farklılaşma görülmemiş sonuçlar benzer çıkmıştır. Titrek vd. (2009) 777 öğretmenle yaptıkları araştırmalarında örgütsel vatandaşlık ile kıdem yılı arasında ilişki bulamamışlardır. Alanoğlu vd. (2019) yaptıkları çalışmalarında kıdem yılı ve vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüş kıdem arttıkça vatandaşlık davranışının arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Gürol (2008) öğretmenlere uyguladığı araştırmasında duygusal zekâ ile mesleki kıdem arasında anlamlı ilişki olduğunu daha kıdemli öğretmenlerin duygusal zekâ algılarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Ulaşılan sonuca göre örgütsel vatandaşlık algısının kıdem yılı değişkenine göre farklılaşmaması; kıdemi yüksek olan öğretmenler için yıllar geçtikçe mesleğin rutine dönmesi ve vatandaşlık davranışının çoğaltılamaması şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın altıncı alt problemine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre karşılaştırılması yapılmış anlamlı bir farklılaşma bulgusuna rastlanmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel

vatandaşlık algıları ve duygusal zekâ algıları lisans ya da lisansüstü mezunu olmaları fark etmeksizin benzer çıkmıştır. Korkmazer (2021) öğrenim durumu ile duygusal zekâ arasında anlamlı farklılığa ulaşamamıştır. Gürol (2008) öğretmenlerin duygusal zekâ algı düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılık bulamamıştır. Ulaşılan sonuca göre öğretmenlerin duygusal zekâ algı düzeylerinin öğrenim durumuna göre farklılık göstermemesi, öğretmenlerin aldıkları eğitim programlarının içeriğinin duygusal zekâ algısını destekleyecek şekilde olmamasından kaynaklanabilir.

Araştırmanın yedinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin okul türüne göre farklılaşması incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık algı düzeyleri ve okul türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diapola vd. (2001) örgütsel vatandaşlık algısının ilköğretim ve ortaokullarda yüksek lise kademesinde daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeyleri okul türü değişkenine göre incelenmiş duygusal zekâya yönelik algı düzeylerinin okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Lise kademesinde çalışan öğretmenlerin diğer okul türünde çalışan öğretmenlere göre duygusal zekâ algı düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Ulaşılan verilere göre lise kademesinde çalışan öğretmenlerin öğrencilerinin duygusal durumlarına daha duyarlı yaklaşabilecekleri sonucuna ulaşılabilir. Lise kademesindeki öğretmenlerin duygusal zekâ algı düzeylerinin yüksek çıkması lise düzeyindeki genç öğrencilerin duygusal iniş çıkışlarını daha iyi anlayabilmek adına gösterdikleri gayretten kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın sekizinci alt problemi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığa yönelik algıları ile duygusal zekâya yönelik algıları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algı düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algıları, örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeylerindeki değişimin %15'ini açıklamaktadır. Öğretmenlerin duygusal zekâya yönelik algılarındaki bir standart sapmalı artış örgütsel vatandaşlığa yönelik algı düzeyinin .38 standart sapmalı artışına neden olacağı sonucu elde edilmiştir. Özaslan (2009) bir grup üniversite personeli üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özyer (2012) tarafından yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık ve duygusal zekâ algıları arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bağcı (2014)

banka çalışanları ile yaptığı araştırmada, çalışanların duygusal zekâlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını %14 oranında açıkladığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin duygusal zekâ algıları ile örgütsel vatandaşlık algıları arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişki saptanmıştır. Buna göre duygusal zekâ algısındaki artışın örgütsel vatandaşlık algısında da artışa sebep olabileceği söylenebilir. Örgüt içerisinde öğretmenlerin duygusal zekâ algısının artması örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkileyeceği söylenebilir.

5.2 Öneriler

1. Öğretmenlere işe alım süreçlerinde duygusal zekâ ölçeği uygulanabilir. Öğretmenleri işe alırken bu ölçek sonuçları da diğer değişkenlerle (KPSS puanı, mülakat puanı vb.) birlikte değerlendirme ve eleme süreçlerine dâhil edilebilir.
2. Mevcut durumda çalışan öğretmen ve idarecilere duygusal zekâyı tanıma ve etkin kullanmaya yönelik hizmet içi eğitimler verilebilir. Yıl içerisinde verilecek seminerler, örnek olayların paylaşıldığı uygulama eğitimleri faydalı olabilir.
3. Araştırmanın sonucunda elde edilen öğretmenlerin duygusal zekâ algıları ve örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki pozitif yönlü ilişkiye dayanarak; öğretmenlerin duygusal zekâ ile ilgili alacakları eğitimler, örgüt içerisindeki vatandaşlık davranışını da pozitif yönde etkileyecektir.
4. Araştırmanın analizinde duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının alt boyutlarına yer verilmemiştir. Araştırmacılar alt boyutlara da yer verirlerse daha kapsamlı sonuç elde edilebilir.
5. Araştırma örnekleme sadece Erzincan ili ile sınırlı kalmıştır. Örnekleme daha farklı iller eklenip araştırma genişletilebilir.
6. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin duygusal zekâ algı düzeylerinin çalıştıkları okul kademesine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Farklılaşmanın sebebi nitel araştırma yöntemleri kullanılarak tekrar ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullayeve, L. (2018). *Üstün Zekâlı Çocukların Normal Gelişim Gösteren Çocuklara Göre Sosyal Zekâ Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Alev, S. (2019). Kolaylaştırıcı Okul Yapısı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 420-443.
- Arslan R. Efe D. ve Aydın E. (2013) Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 5(3), 169-180
- Elçi, M., ve Alpkan, L. (2006). Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Altunbaş, T. (2018). *Duygusal Zekâ Programının Öğrencilerin Duygusal Zekâ, Atılgan, Saldırgan Ve Çekingen Davranışlarına Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Altunbaş A.(2009).*Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve Çalışma Değerlerinin Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atakök, F. (2022). *Okul Yöneticilerinin Stratejik Liderlik Yeterlilikleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Avcı, A. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42(42), 191-206.
- Avcı, A. (2015b). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi Ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *HAYEF Journal Of Education*, 12(2), 11-26.
- Babaoğlu, E. (2010). Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.
- Baykal, Ö. K. (2013). *Okul İklimi İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baş G. ve Şentürk C. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Algıları. *Educational Administration: Theoryandpractice* , 1(1), 29-62.
- Bağcı Z. (2014) Duygusal Zeka Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 259-281
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model Of Emotional-Socialintelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.

- Browne, M. W. Ve Cudeck, R. (1992). Alternativeways Of Assessing Model Fit. *Sociologicalmethods&Research*, 21(2), 230-258.
- Boğoçlu, H. A., ve Gündüz, Y. Öğretmenlerin İşyeri Vefasızlık Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1609-1629.
- Boztaş K.(2007). *Malatya Polis Meslek Yüksek Okulunun Örgütsel İklimi*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F. (2022). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çakar, U. Ve Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü Liderlik Duygusal Zekâ Gerektirir Mi? Yöneticiler Üzerinde Örnek Bir Çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 83-98.
- Çakar, U., ve Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu Zekâ İlişkisi Ve Duygusal Zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3).
- Çarıkçı, İ.,Kanten, S., Ve Kanten, P. (2010). Kişilik, Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 41-65.
- Çeçen, A. (2002). Duygular İnsan Yaşamında Neden Vazgeçilmez Ve Önemlidir?. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9).
- Çekmez, R. (2021). *Kültürel Zeka Ve Duygusal Zekanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri:Akademisyenler Üzerinde Yapılan Biraraştırma*.Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çelik, B. (2022). *Örgütsel İletişim Ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisinde Örgütsel Uyumun Rolü:Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dede, N. P. (2019). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Kuramsal Bir Çalışma. *Ekonomi İşletme Ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294-304.
- Derimeşe, E. (2022). Duygu Ve Zekâ Kavramlarına Sosyolojik Bakmak. *Avrasya Terim Dergisi*, 10(2), 51-65.
- Demir, E. (2021). Duygular Ve Duygu Durumlarının Örgütsel Davranış Alanında Kullanımı. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 180-195.
- Dipaola F. M. Ve Tschannen-Moran M. (2001) Organizationalcitizenshipbehavior İn Schools Anditsrelationship to School Climate.*Journal Of School Leadership*,11, 424-447.
- Duran, O. A. (2022). *Kendi Kendine Liderlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Özyeterliliğin Aracı Rolü*.Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S., ve Şahin, F. (2007). Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi Ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.

- Eröz, S. S. (2011). *Duygusal Zekâ Ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersözlü, A. (2012). *Okul Yöneticilerinin Yönetmel Güçlülük Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve İşdoyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ertekin, İ. (2017). Klasik Örgüt Kuramları. *Journal Of Emerging economies and policy*, 2(2), 64-73.
- Geçgel, S. (2011). *Duygusal Zekânın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- George, D. (2011). *SPSS For windows Step By Step: A Simple study guide and reference*, 17.0 update, 10/E. Pearson education india.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Güler A. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.
- Gürol Ö.(2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Stresle Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişki*.Yüksek Lisans Tezi.Yeditepe Üniversitesi.
- Güven M. Ve Çıray Özkara F. (2016). Ortaokul 7. Sınıf Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri Ve Duygusal Zekaya İlişkin Görüşleri.*Journal Of Internationalsocialresearch*, 9(42).
- Goleman, D. (2018). *EQ Neden IQ Dan Daha Önemlidir?* Varlık Yayınları.
- İlgin, B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zekâ Ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşık, D., Tarım, K., ve İflazoğlu, A. (2007). Çoklu Zeka Kuramı Destekli Kubaşık Öğrenme Yönteminin İlköğretim 3. Sınıf Öğrencilerinin Matematik Dersindeki Akademik Başarılarına Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 63-77.
- İsmayılov, Ü. (2019). *Öğretmenlerin Duygusal Zekâlarının Örgütsel Güvene Etkisi*.Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İplik, F. N. (2015). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Akademisyen Kitabevi.
- Kalkan, A. (2013). *Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal Ve Görgül Bir Araştırma*.Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaman, A., ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık.*Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.

- Karasar, N.(2014).*Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayınları.
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayınları.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice Of Structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kuruşcu, M., ve Yenilmez, Ö. (2019). Duygusal Zekâ İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 284-307.
- Kılıçarslan, F. (2010). *10 Adımda Duygusal Zekâ*. Nobel Yayınları.
- Kılınç, D. (2022). *Örgütsel Adalet Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir İnceleme*. İstanbul Üniversitesi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmazer İ. (2021). *Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Çocuk Haklarına Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Köksal A. (2003). *Ergenlerde Duygusal Zekâ İle Kararverme Stratejileri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mayer, J. D., Salovey, P., ve Caruso, D. (2000). Models Of Emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook Of Intelligence* (396–420). Cambridge University press.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1997). *Emotional intelligence meets*, 27(4) 267-298.
- Çetin, M., ve Metlilo, E. (2020). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve İnovasyon Özellikleri İle İlgili Öğretmen Görüşleri (Kosova Örneği). *Eğitim Yönetimi Ve Politikaları Dergisi*, 1(1).
- Okka, E. (2017). *Göreve Ve İnsan Yönelik Liderlik İle Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Okutan, E. Ve Karadeniz, S. (2019). *Duygusal Zekâ Ve İlişki Yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Organ, D. W., ve Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic review Of Attitudinal and dispositional predictors Of Organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775–802.
- Önen A. (2012) Öğretmen Adaylarının Kişilik Özellikleri Ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Stresle Başa Çıkma Etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 42, 310-320
- Özdemir, A. Y., Ve Özdemir, A. (2007). Duygusal Zeka Ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversitede Çalışan Akademik Ve İdari personel Üzerine Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 393-410.
- Özdemir, F. (2022). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Özyer, K., Ve Alici, İ. (2015). Duygusal Zekâ İle Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Zeitschriftfürdiwelt Der Türken/Journal Of World Of Turks*, 7(1), 69-85.
- Paçacı, M., Ve Erdem, R. (2019). Örgütlerde İnfomal Roller Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 1-28.
- Robbins, S.P. ve Judge, T. A. (2021). *Organizationalbehavior*(Çev. P. Erdem). Nobel yayıncılık.
- Salvucci, S.,Walter, E., Conley, V., Fink, S., ve Saba, M. (1997). *Measurementerrorstudies At Thenational Center Foreducationstatistics*.Washington: National Center Foreducationstatistics (ED).
- Sarp, N., ve Tosun, A. (2011). Duygu Ve Otobiyografik Bellek. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(3).
- Safarlı, E. (2020). *Kişilerarası İlişkilerde Duygusal Zekanın Önemi Daniel Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli Bağlamında Pilotlar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Serinkan, C. Ve Ürkek-Erdiş, Y. (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlıkve Örgütsel Adalet*. Nobel Yayınları.
- Seven, E. (2019). *Duygusal Zekâ Ve Duygusal Zekanın Tüketicilerin Hedoniksatın Alma Davranışına Etkisi*.Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Shiel, G. Ve Cartwright, F. (2015). *Analyzingdatafrom A Nationalassessment Of Educationalachievement*. World Bank Group.
- Somuncuoğlu, D. (2005). Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin Kuramsal Çerçevesi Ve Eğitimdeki Rolü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (11), 269-293.
- Söğütçü, E. (2020). *Bağlanma Stili Ve Sürekli Kaygı İlişkisinde Duygusal Zekânın Aracı Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Sudak M. Ve Zehir K. (2013) Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 11(22), 141-165.
- Şata, M. (2020). Nicel Araştırma Yaklaşımları. E. Oğuz. (Ed.), *Eğitimde Araştırma Yöntemleri* (1.Baskı) İçinde (S. 77-90).
- Şayir, G. (2015). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Okul Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şirin Ö.(2015).*Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tan, Ş. (2016). *SPSS Ve Excel Uygulamalı Temel İstatistik 1*. Nobel Yayıncılık.
- TDK(2023). *Türkçe Sözlük*.

- Titrek, O. (2016). *Duyguları Zekice Yönetme*. Pegem Akademi.
- Tokmak, İ., Yıldız, E., ve Turgut, H. (2013). Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 96-114.
- Tuğrul, C. (1999). Duygusal Zekâ. *Klinik Psikiyatri*, 1(1), 12-20.
- Uzunboylu, H., ve Sarigoz, O. (2015). Theevaluation Of Anthropologicalattitudetowardssocialprofessionalandlifelonglearning İn Terms Of Somevariables. *Theanthropologist*, 21(3), 439-449.
- Ünal Z.(2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu Ve Örgütsel Vatandaşlık*.Yüksek Lisans Tezi,Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkiye Zekâ Vakfı (2023)
- Yan, İ. (2008). *Duygu Zekâ İlişkisi Ve Duygusal Zekânın Yöneticiler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Araştırma*.Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşlıoğlu, M., Pekdemir, I., & Toplu, D. (2013). Duygusal Zekâ Ve Çatışma Yönetimin Yöntemleri Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 191-220.
- Yeniçeri, E. N., Yıldız, E., Seydaoğulları, A., Güleç, S., Çetin, E. S., & Baldemir, E. (2015). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Duygusal Zekâ Ve Empati İlişkisi. *Türk Aile Hekimliği Dergisi*, 19(2), 99-107.
- Yılmazçetin, Ş. (2021). *Duygusal Zekâ, Sosyal Zekâ Ve Kültürel Zekâ İle Girişimcilik Eğilimi Etkileşimi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal Zekâ Ve Eğitim Açısından Doğurguları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(25), 139-146.

EKLER

EK 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 29.12.2023-E.89752



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği



Sayı : E-95531838-050.99-89752
Konu : Etik Kurul Kararı

29.12.2023

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Onur BALI

İlgi : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 18.12.2023 tarih ve 87993 sayılı yazısı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi yazısına istinaden Dr. Öğr. Üyesi Onur BALI'nın danışmanlığını yaptığı, yüksek lisans öğrencisi Şerife SARIGÖL'ün "Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı bilimsel araştırması Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulunca incelenmiş olup, 28.12.2023 tarih ve 302 sayılı karar ile söz konusu araştırmaya izin verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Metin AKGÜN
Etik Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *SBSAR5FDH74* Pın Koda : 21562

Belge Takip Adresi : https://belys.agri.edu.tr/Veri/Validate_Doc.aspx?

Adres : Fırat Mah. Yeni Üniversite cad. No:2 A/01 06000 Merkez, Ağrı – Türkiye

Belge imza : Yılmaz KARLUNCU

Telefon : 0472 215 88 63 Faks:0472 216 20 88

Ünvan : İşletme Müdürü

e-Posta : bulutkaruncu@agri.edu.tr Web : www.agri.edu.tr

Tel No : 1280

Kay Adresi : agri@belys.agri.edu.tr

EK 2: Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 29.05.2024-E.102717



T.C.
ERZİNCAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-45468433-605.01-103169039
Konu : Araştırma Uygulama İzni

28.05.2024

AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21/01/2020 tarih ve 1563890 (Genelge 2020/2) sayılı yazısı.
b) 14.05.2024 tarih ve E-28814003-100-10143 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Şerife SARIGÖL'ün, "Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında anket çalışması yapma talebine ilişkin Valilik Makamından alınan Olur ekte gönderilmiş olup, denetimleri okul/kurum idaresinde olmak üzere, uygulama sırasında okul faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ve ilgi (a) Genelgenin 25. Maddesi gereğince ekte gönderilen mühürlü ve imzalı anket sorularının kullanılması gerekmektedir.

Söz konusu çalışma tamamlandıktan sonra, uygulama sonucunun iki adet örneğinin CD ortamında hazırlanarak Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Hizmetleri AR-GE Birimine gönderilmesi hususunda; Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Hacı Ömer KARTAL
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek : 1-Onay (1 sayfa)
2-İmzalı Mühürlü Veri Toplama Araçları (2 sayfa)

Adres : Fatih Mah. 719 Sok. No: 28 ERZİNCAN

Telefon No : 0 ()
E-Posta: arge24@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: AR-GE Birimi Goncagül SATI
Unvan : Memur
İnternet Adresi: meb@hs01.kep.tr
Faks: 4462141185

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1f42-a708-37d4-98b8-9d46 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3: Veri Toplama Aracı

Sevgili Öğretmenler,

Elinizdeki bu form, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda yaptığım yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Yapılacak olan çalışmada değerli görüşlerinize ihtiyaç duymaktayız. Formdaki bilgilerin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Sizden istenen, her cümleyi okuyup, o cümlenin size ne kadar uygun olduğunu belirlemenizdir. Forma isminizi yazmanız gerekmemektedir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Şerife Sarıgöl (Öğretmen - Yüksek Lisans Öğrencisi)

BİRİNCİ BÖLÜM

Eğitim Düzeyiniz: () Lise – Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans - Doktora
Yaşınız: Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın
Medeni Durumunuz: Mesleki Kıdeminiz.....(Yıl)
Görev Yaptığınız Okul Türü: () Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise
Branşınız:

İKİNCİ BÖLÜM

No	Bu bölümdeki maddeler, okulunuz ve mesleğiniz ile ilgilidir. Maddeleri okuduktan sonra, her maddeye ne düzeyde katıldığınızı, sağ taraftaki bölümde işaretlemeniz yeterlidir. (1) puan o maddeye hiç katılmadığınızı, (5) puan ise tamamen katıldığınızı göstermektedir.	Hiç Katılmam	Az Katılım	Orta Derecede Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Öğretmen arkadaşlarımın sorunu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımdan fikirlerini alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Öğretmen arkadaşlarımdan haklarını korumaya özen gösteririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımdan bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İşime zamanında gelirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Teneffüs aralarını asla uzatmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikâyet ederek geçiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Okulun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

No	Bu bölümdeki maddeler yaşadığınız bazı duygularla ilgilidir. Maddeleri okuduktan sonra, her maddeye ne düzeyde katıldığınızı, sağ taraftaki bölümde işaretlemeniz yeterlidir. (1) puan o maddeye hiç katılmadığınızı, (5) puan ise tamamen katıldığınızı göstermektedir.	Hiç Katılmam	Az Katılım	Orta Derecede Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	Her zaman ne hissettiğimin bilincindeyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Kendi duygularımı çok iyi ayırt edebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Kendi duygularımın farkındayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Neden öyle hissettiğimi anlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Hangi duyguları yaşadığımı bilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Çoğunlukla, nasıl hissettiğimi tam olarak açıklayabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Beni duygusal olarak etkileyen olayları doğru tanımlayabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Çevremdeki insanların duygularının farkındayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Başkalarının hangi duygular içerisinde olduğunu bilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Diğer insanlara baktığımda onların neler hissettiklerini anlayabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Çevremdeki insanlarla empati kurabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Diğer insanların neden öyle hissettiklerini anlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Diğer insanların duygularını çok iyi ayırt edebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Başkalarını duygusal olarak etkileyen olayları doğru tanımlayabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Kendi duygularımı kontrol edebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Duygularımı kolayca bastırabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Duygularımın beni kontrol etmesine izin vermem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Duygularımı sadece durum uygun olduğunda dışa vururum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Öfkeli olsam bile, sakin kalabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Eğer istersem, duygularımı kimseye belli etmem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Gerekli olduğunda duygularımı içinde bulunduğum koşullara uygun hale getirebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Başka birinin farklı hissetmesini sağlayabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Başka bir insanın ruh halini değiştirebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Başkalarının duygularını coşturabilir veya yatıştırabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Başkalarının hisleri üzerindeki etkim büyüktür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	İnsanların duygusal durumlarını iyileştirmek için ne yapılması gerektiğini biliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	İnsanları nasıl etkileyeceğimi biliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Başkalarını sakinleştirebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)