

Okul Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi¹

DOI: 10.26466/opus.852584

*

Saffet Karayaman* - Aydın Başbuğ**

*Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Arhavi MYO, Arhavi/Türkiye

E-Posta: saffetkarayaman@gmail.com

ORCID: [0000-0001-5624-4678](https://orcid.org/0000-0001-5624-4678)

**Prof. Dr., İstanbul Zaim Üniversitesi, İstanbul/Türkiye

E-Posta: aydin.basbug@izu.edu.tr

ORCID: [0000-0002-4334-4431](https://orcid.org/0000-0002-4334-4431)

Öz

Bu araştırmanın amacı; okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerinin, onların cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenleri bakımından farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemektir. Çalışmaya okul yöneticisi olarak okul müdür ve müdür yardımcıları dahil edilmiştir. Araştırma, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında gerçekleştirilmiş olup, İstanbul Avrupa yakasındaki okul yöneticileri üzerinde yürütülmüştür. Araştırmaya 404 okul yöneticisi katılmıştır. Veriler elektronik ortamda toplanmış ve SPSS istatistik programına aktarılarak analiz edilmiştir. Okul Yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerini ölçmek için "Duygusal Zekâ Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t-testi, ANOVA ve LSD testleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadın okul yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin erkek okul yöneticilerine göre daha yüksek bulunduğu ve bu farkın anlamlı olduğu, lisans mezunu okul yöneticilerinin yüksek lisans mezunlarından anlamlı derecede daha yüksek duygusal zekâyâ sahip oldukları, yaş arttıkça duygusal zekânın arttığı, medeni durum değişkeni açısından okul yöneticilerin duygusal zekâ düzeyleri arasında herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmış ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

AnahtarKelimeler: Duygusal Zekâ, Okul Müdürü, Okul Yöneticisi, Demografik Özellikler.

¹ Bu çalışma; Saffet Karayaman'ın "Yönetimde Duygusal Zekâ, İşyeri Mutluluğu ve Etik Karar İlişkisi: Okul Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma" isimli doktora tezinden türetilmiştir.

School Administrators Investigation of Emotional Intelligence Levels According to Some Variables

*

Abstract

The purpose of this research; Emotional intelligence levels of school administrators, their demographic characteristics; to examine whether there is any difference in terms of gender, age, marital status and education level. In the study, school principals and vice principals were included in the scope as School Administrators. Our research was carried out in the academic year of 2017-2018, and was applied on the school principals of the European side of Istanbul. 404 school administrators participated in the research. The data were collected electronically and analyzed by transferring them to the SPSS statistics program. "Emotional Intelligence Scale" was used to measure the emotional intelligence levels of school administrators. Descriptive statistics, t-test, ANOVA, LSD test were used to analyze the data. According to the research results, in terms of school administrators; It has been determined that emotional intelligence levels of women school administrators is higher than that of men school administrators, there is no difference between the level of emotional intelligence in terms of marital status, graduates have higher emotional intelligence than graduates, and emotional intelligence increases with increasing age. The findings were discussed in the light of the literature and some suggestion were made.

Keywords: *Emotional Intelligence, School Principal, Demographic Features.*

Giriş

Tek başına bilişsel zekâ, gündelik hayattaki problemleri çözmek için yeterli değildir. Örneğin, tehlike arz eden durumlarda, zorluklarla mücadele etmede, acı ve kayıplarda, bazı sosyal ilişkilerde, hatta eş seçme ve aile kurmada bilişsel zekâ tek başına faydalı sonuçlar vermez. Böyle durumlarda duygusal zekâyı ihtiyaç vardır. Çünkü duygular insanları belirli durumlarda belirli şekillerde hareket etme konusunda yönlendirirler; güçlüklerle karşılaştığında nasıl davranılacağı konusunda fikir verirler. Bunun için duyguları tanımak ve onları anlamak gereklidir.

Yeryüzündeki tüm sektörlerde, başarının altında hammadeden önce iyi yönetim ve iyi yetişmiş insan kaynağı gelmektedir. İyi yönetim, iyi liderlik, güçlü organizasyonların oluşmasını sağlar. Yönetim ve liderlik; bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde güç ve sinerji yaratacak güçlü bir potansiyel barındırır. Diğer ülkelere göre yeraltı ve yer üstü zenginlik avantajlarına sahip bir ülkenin vatandaşlarının, daha iyi bir refah, kültür ve gelişmişlik düzeyine sahip olamaması, temelde bir yönetim sorunudur. İyi yönetim, işin ehil kişilerce ifa edilmesi gerektiğini de içeren bir kavramdır. İnsanlığa daha iyi bir hayat sunmayı iddia eden tüm din ve ideolojiler de alanında iyi yetişmiş kişileri iş başına getirmeyi öğütlemektedir. Bu görüş tüm yönetim kitaplarının ana ilkesidir. İyi yönetimin ana unsuru ise iyi yöneticidir. İyi yöneticiden kasıt, diğerlerine kıyasla gelişmiş özellikler gerektirmekte olup, bu özelliklerin başında ise duygusal zekâ gelmektedir. Bu bakımdan, kişiler arası ilişkilerin yoğun olduğu organizasyonlarda, özellikle de eğitim kurumlarında duygusal zekâyı verilen önem gün geçtikçe artmaktadır. Bu yüzdendir ki, duygusal zekânın organizasyonlar üzerinde etkisi son yılların en çok merak uyandıran konularından biri olmuştur (Cemaloğlu, 2018).

Alanyazında çok sayıda duygusal zekâ tanımı (Goleman, 2017, s.124; Salovey and Mayer, 1990, s.185-211; Mayer and Salovey, 1997, s.3-34) mevcuttur. Tüm bu tanımlar şu şekilde birleştirilebilir; duygusal zekâ, kişinin kendisi ve çevresiyle ilgili davranışlarını etkileyen, kişinin kendini tanıma, motive edebilme, duygularındaki farklılıkları anlayabilme ve onları kontrol edebilme, isteklerini erteleyebilme, diğer bireylerin duygularını anlayabilme, onlara anlayış gösterebilme, onlarla etkili ilişkiler kurma ve sürdürülebilir kabili-

liyetlerini içeren yetenekler bütünüdür. Bunlar öğrenilebilen sosyal ve psikolojik beceriler olup, bunların yardımıyla kişiler hayattaki doyum ve başarısını üst düzeylere çıkarabilir.

Bu araştırma, okul yöneticileri bağlamında duygusal zekânın bazı değişkenler açısından bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymakla, yönetim ve organizasyon bilimine katkı yapacaktır. Eldeki bu araştırmayı güçlü kılan bir özellik ise; araştırmacının yıllarca eğitim yöneticiliğinin her kademesinde ve çeşitli okul türlerinde çalışmış olması, alana hâkimiyeti olarak gösterilebilir. Bu hususun; teori ve uygulamanın birleştirilmesinde, verilerin toplanması ve anlamlandırılmasında önemli katkı sağladığı düşünülmektedir. Uygulamanın içindeki araştırmacıların daha verimli sonuçlar elde ettikleri ve bu tür çalışmaların daha değerli olabileceğine dikkat çekilmektedir (Karayaman, 2021).

Bu araştırmanın kapsamı 2017-2018 eğitim öğretim yılı, güz döneminde İstanbul Avrupa yakasındaki resmi ve özel ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan müdür ve müdür yardımcılarıyla sınırlıdır. Okul yöneticilerinin yoğun çalışma içerisinde olmaları nedeniyle katılım için zaman ayırmada zorluk çekmeleri, gönülsüz olmaları, uygulamada karşımıza çıkan temel sorunlar olmuştur. Ayrıca, ölçme araçlarını dolduran okul yöneticilerinin, kendileri ile ilgili değerlendirmeler yaparken kendilerini olduklarından daha iyi göstermelerinin de mümkün olduğu kabul edilmektedir.

Araştırmanın Hipotezleri: Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin bulunabilmesi maksadıyla hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Okul yöneticisinin cinsiyeti ile onun Duygusal zekâ düzeyi, arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Okul yöneticisinin medeni durumu ile onun duygusal zekâ düzeyi, arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Okul yöneticisinin eğitim durumu ile duygusal zekâsı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Okul yöneticisinin yaşı ile onun duygusal zekâsı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Yöntem

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modelinde araştırmacı, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyini ortaya çıkarmayı amaçlar. Bu süreçte istatistiksel puanlara yer verilir (Tekbıyık, 2016). Bu çalışmada da duygusal zekâ ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin ne düzeyde olduğu araştırılmıştır. Katılımcılara cevapları sayısallaştırılarak analiz edilmeye müsait sorular yöneltilmiştir. Nicel bir araştırmadaki ölçümlerin istatistiksel olarak güvenilirliğinin test edilebilir olması gerekir. Bunun için sayısallaştırılabilir verilere ihtiyaç bulunmaktadır. Eldeki bu çalışma ile katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yaş değişkenleri bakımından duygusal zekâ düzeylerinin farklılık farklılaşmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa yakasındaki okullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmada erişebilen evrene ulaşılarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Fraenkel ve Wallen'in belirttiği gibi araştırmacının bulgularını genellemek istediği gerçek evrene (hedef evrene) ulaşması nadiren olasıdır (FraenkelandWallen, 2003). Bu durumda, araştırmacının bulgularını genellebileceği, ulaşabildiği evren erişilebilir evren olarak belirtilmektedir (Koruklu, 2013). İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü resmî verilerine göre, İstanbul Avrupa yakasında bulunan 25 ilçede devlet ve özel olmak üzere toplamda 2186 ilkokul, ortaokul ve lise bulunmaktadır. Bu okulların 901 tanesi ilkokul, 768 tanesi ortaokul ve 517'si lise türündedir. İlgili okullarda, müdür ve müdür yardımcılarında oluşan toplam yönetici sayısı 5807'dir. Anaokulları, bilim sanat merkezleri, öğretmen evleri, rehberlik araştırma merkezleri yöneticileri araştırmaya dâhil edilmemişlerdir. Evren içinden veri toplama araçlarını dolduran 404 okul yöneticisi ise araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde basit tesadüfî örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Basit tesadüfî örnekleme yöntemine göre, evreni oluşturan her elemanın çalışmaya katılma şansı eşittir. Dolayısıyla her bireye verilen istatistiksel değer aynıdır (Arıkan, 2004). Bu örnekleme yönteminin kullanılabilmesi için ele alınan problemlerle ilgili bilgilerin evrene göre benzeşik olması gerekir (İslamoğlu, 2003). Mevcut çalışmada evrende yer

alan tüm okulların görev tanımları, temel standartları, yönetici seçim süreçleri aynı olduğundan, basit tesadüfi örneklem yönteminin uygun olduğu görülmektedir. Evrende yer alan tüm okul yöneticilerine veri toplama araçları elektronik ortamda, ilçe milli eğitim müdürleri kanalıyla yollanmıştır. Ulaşılabilir konumdaki okullara da araştırmacı tarafından gidilerek çalışmaya katılımın artırılması sağlanmıştır. Gönüllülük esasına bağlı kalınarak araştırmaya katılmak isteyip veri toplama araçlarını tamamlayanlar dikkate alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından Kişisel Bilgi Formu açıklanmıştır. Devamında ise, Duygusal Zekâ düzeyini ölçmek için kullanılan ölçeğe ilişkin genel bilgiler verilmiş ve neden bu ölçeğin seçildiği açıklanmaya çalışılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Demografik özelliklere yönelik sorular, araştırma konusuyla ilgili yapılan kapsamlı literatür taraması sonucunda geliştirilmiştir. Sırası ile cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu (lisans, lisansüstü) ve yaş şeklinde kodlanmıştır.

Duygusal Zekâ Ölçeği: Literatürde duygusal zekâyı ölçmek için farklı ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. İlgili çalışmada hangi duygusal zekâ modeli benimsenmişse, kullanılan ölçeğinde ona göre göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Son yıllarda ise, Wong ve Law'ın geliştirdiği 16 maddelik Duygusal Zekâ Ölçeği ilgi görmektedir (İlgin, 2010). Eldeki bu çalışmada da Wong ve Law tarafından geliştirilen bu "Duygusal Zekâ Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek; Sudak (Sudak, 2011) tarafından 2011 yılında, Türkçeye uyarlanmış ve geliştirilmiştir. Ölçek; kesinlikle katılmıyorum "1" puan en düşük derece, kesinlikle katılıyorum "5" puan en yüksek dereceyi ifade eden 5'li likert tipinde olup, soruların tamamı olumludur. Yani ölçekten elde edilen puanların yüksekliği, duygusal zekâ seviyesinin de yüksekliğini ifade eder.

Bir ölçeğin güvenilirliği, aynı ölçme aracının aynı şartlarda tekrarlanan ölçümlerde yine benzer sonuçları vermesidir (Ercan ve Kan, 2004). Buna ölçeğin kararlılığı da denilebilir. Ölçeğin sunduğu verilerin kararlı özellikte ol-

ması, yani barındırdığı hata oranının minimum olması ve tekrarlanan ölçümde aynı veya yakın sonuçların alınması ölçeğe duyulan güveni arttırır. Literatürde Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0.70 ve üzeri olan ölçümler sosyal bilimler için yeterli kabul edilmektedir (Durmuş vd. 2011). "Duygusal Zekâ Ölçeği" güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Elde edilen Cronbach's Alpha değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Duygusal Zekâ Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Duygusal Zekâ Ölçeği ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
DZÖ	0.90	16

Tablo 2'de de görüldüğü gibi, DZÖ'nün genel güvenilirlik düzeyi 0.90 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu verilere göre, 'ölçeğin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinden elde edilen veriler bilgisayar ortamında google form anket yazılımı üzerinden ve internet aracılığıyla toplanmış ve Statistical PackageforSocialSciences (SPSS 20) paket programına aktarılarak işlenmiştir. Elde edilen demografik özellikler formu verileri; frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Ayrıca varyans eşitliği için Levene Testinden yararlanılmıştır. İki grup arasındaki niceliksel verilerin karşılaştırılması için bağımsız örnekler (independentsamples) t testi, ikiden daha fazla grupların mukayesesinde tek yönlü (oneway) ANOVA testi ve aradaki farklılığa neden olan grubun belirleyen çoklu karşılaştırma yöntemlerinden biri olan LSD testi kullanılmıştır.

Bulgular

Okul yöneticilerinin demografik özellikleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Bu veriler her bir demografik özellik açısından sırayla yorumlanmış ve literatür ışığında tartışılmıştır. Elde edilen bulguları destekleyen çalışmaların yanında,

desteklemeyen çalışmalara da yer verilerek bulgular tartışılmıştır. Literatürle uyuşmayan bulguların nedenleri üzerinde özgün değerlendirmeler yapılmıştır.

Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, okul yöneticilerinin demografik özelliklerini gösterir istatistikler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Demografik Özellikler Formu Analiz Sonuçları

Demografik Özellikler	Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	98	%24.2
	Erkek	306	%75.7
Medeni durum	Evli	300	%74.2
	Bekâr	104	%25.7
Yaş	20-30	50	%12.3
	31-40	165	%40.8
	41-50	129	%31.9
	51 +	60	%14.8
Eğitim durumu	Lisans	248	%61.4
	Lisansüstü	156	%38.6

Tablo 3'te görüldüğü gibi; çalışmaya katılan okul yöneticilerinin detaylı demografik özellikleri verilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü gibi; okul yöneticileri üzerinde yürütülen bu çalışmaya, 98 (%24.2) kadın, 306 (%75.7) erkek olmak üzere toplam 404 okul yöneticisi katılmıştır. Katılımcıların 300 (%74.2)'ü evli iken, 104 (%25.7)'ü bekârdır. 50 katılımcı (%12.3) 20-30 yaş aralığında, 165 katılımcı (%40.8) 31-40 yaş aralığında, 129 katılımcı (%31.9) 41-50 yaş aralığında ve 60 katılımcı (%14.8) ise 51 yaş ve üstü aralığındadır. Okul yöneticilerin eğitim durumlarına bakıldığında, 248 kişinin (%61.4) lisans mezunu, diğer 156 kişinin (%38.6) ise lisansüstü eğitim aldığı görülmüştür.

Cinsiyet ve Duygusal Zekâ düzeyine İlişkin t-testi Sonuçları

Okul yöneticilerinin cinsiyetleri bakımından duygusal zekâ puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Duygusal Zekâ Ölçeklerine İlişkin t-testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.s.	sd	t	p
DZÖ	Kadın	98	69.45	5.13	402	3.78	0.00*
	Erkek	306	66.01	8.51			

Tablo 4'e göre kadın okul yöneticilerin duygusal zekâ ölçeği puan ortalamasının ($\bar{X}=69.45$) erkeklerin puan ortalamasından ($\bar{X}=66.01$) daha yüksek ve aradaki farklılığın anlamlı olduğu ($t_{(402)}=3.78$; $p>0.05$) bulunmuştur. Bu sonuç, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre duygusal zekâ düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Medeni Duruma Göre Duygusal Zekâ Düzeyine İlişkin t-testi Sonuçları

Okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre Duygusal Zekâ Düzeyine İlişkin t-testi Sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	N	\bar{X}	S.s.	d	t	p
DZÖ	Evli	300	67.06	7.24	402	0.93	0.35
	Bekâr	104	66.22	9.76			

Tablo 5'e göre evli okul yöneticilerinin duygusal zekâ ölçeği puanlarının ($\bar{X}=67.06$), bekâr okul yöneticilerinin puanlarından ($\bar{X}=66.22$) daha yüksek olduğu, ancak bu farklılığın anlamlı olmadığı ($t_{(402)}=0.93$; $p>0.05$) bulunmuştur.

Eğitim Durumlarına Göre Duygusal Zekâ Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları

Yöneticilerin eğitim durumlarına göre duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Eğitim Durumlarına Göre Duygusal Zekâ Düzeylerine İlişkin t-testi Sonuçları

Ölçekler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S.s.	sd	t	p
DZÖ	Lisans	248	66.58	6.99	402	-0.84	0.39
	Lisansüstü	159	67.27	9.31			

Tablo 6'ya göre lisans mezunu yöneticilerin duygusal zekâ ölçeği puanlarının ($\bar{X}=66.58$), lisansüstü mezunu yöneticilerin puanlarından ($\bar{X}=67.27$) daha yüksek ve aradaki farklılığın anlamlı olmadığı ($t_{(402)}=-0.84$; $p>0.05$) bulunmuştur.

Yaşa Göre Duygusal Zekâ Düzeyine İlişkin ANOVA Sonuçları

Yöneticilerin yaşlarına göre duygusal zekâ düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Ayrıca ölçeklerden alınan puanlar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı çoklu karşılaştırma yöntemlerinden LSD testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Yaşa Göre Duygusal Zekâ Düzeyine Ait ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Yaş	N	\bar{X}	S.s.	F	p	Anlamlı Fark
DZÖ	20-30	50	65.98	6.93	9.17	0.00	(20-30) – (51+)
	31-40	165	67.26	7.52			(31-40) – (51+)
	41-50	129	68.68	5.41			(41-50) – (51+)
	51 +	60	62.50	12.01			

Tablo 7'ye göre, 41-50 yaşında olan yöneticilerin duygusal zekâ ölçeği puan ortalaması ($\bar{X}=68.68$) diğer yaş gruplarındaki yöneticilerin ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir [$F=14.36$; $p<0.05$]. Puan ortalamaları arasındaki farklılığın, hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testi (LSD) sonuçlarına göre duygusal zekâ puan ortalamalarının, 20-30 yaş ile 51+ yaş grubu arasında, 31-40 yaş ile 51+ yaş grubu arasında ve 41-50 yaş ile 51+ yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 41-50 yaş grubu yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçlar ve Öneriler

Bazı değişkenler ile, duygusal zekâ düzeyi arasındaki ilişkiyi analiz edilen verilere yönelik tespitler ve sonuçlar özgün bir şekilde ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçları en öz haliyle şu şekilde ifade edilebilir: Okul yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeylerinin;

- Cinsiyet bakımından; kadınların erkeklere göre duygusal zekâ düzeylerinin daha yüksek olduğu,

- Medeni durumu bakımından, herhangi bir farklılığın olmadığı,
- Eğitim durumu bakımından, lisans mezunlarının yüksek lisanslılardan yüksek olduğu,
- Yaş bakımından, yaş arttıkça duygusal zekâ düzeyinin de arttığı bulunmuştur.

Kadın okul yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin, erkek okul yöneticilerine nazaran daha yüksek olmasının nedeni; kadınların empati yeteneğinde ve diğer duygusal zekâ bileşenlerinde daha gelişmiş oldukları söylenebilir. Kız çocuklarının erkeklere göre dil gelişiminin daha önde olduğu, duygusal yoğunluğu, bunları ifade etmeyi ve kullanmayı erkeklerden daha önce öğrendikleri ve tüm yaşam boyu bu konuda erkeklerden önde oldukları belirtilmektedir (Goleman, 2017). Yine başka bir çalışmada da kadınların duygusal zekâ özelliklerinden kişilerarası ilişkiler, sorumluluk ve empati boyutları yönünden erkeklerden daha iyi olduğunu bulunmuştur (Neçare, 2017). Van Rooy, Alonso ve Viswesvaran'ın yaptıkları çalışmada da kadınların duygusal zekâ düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir (Rooy L. vd., 2005). Öte yandan, duygusal zekâ ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da mevcuttur. Örneğin Acar (2001), çalışmasında bu ilişkiye rastlamamış ve bunun nedeninin Türk toplumunun kültürel olarak söz sahibi ve yönetici olarak erkeklere uygun bir statü olması algısının kadınlarca kabullenilmesinden kaynaklanacağını iddia etmektedir. Erdoğan da (2008, s.62-76), yapmış olduğu çalışmada erkekler ile kadınların duygusal zekâları arasında bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Medeni durum bakımından, evli okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri, bekâr okul yöneticilerine göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Literatür incelendiğinde, başka çalışmalarda da duygusal zekâ düzeyinin evlilikteki mutluluğu arttırdığına yönelik sonuçlara ulaşılmıştır (Rusbult vd., 1998). Yine benzer şekilde, evli kişilerin duygusal zekâ düzeyinin yüksek olduğunu belirten başka çalışmalar da vardır (Kavcar, 2011, s.56-57, Tümkaya vd., 2008). Buna göre evlilik kurumunun bireyin yaşamındaki en önemli, en hassas ve empatinin en üst sınırlarının yaşandığı bir süreç olması nedeniyle, duygusal zekânın yoğun kullanımını gerektirdiği, bu nedenle de bireylerin duygusal zekâ düzeylerini geliştirdiği söylenebilir.

Yine, Eröz yaptığı çalışmada önlisans mezunlarının, tüm duygusal zekâ alt boyutlarında lisans ve lisansüstü mezunu olanlardan daha düşük olduğunu bulmuştur (Eröz, 2011). Öte yandan, eğitim düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasında bir ilişki olmadığını söyleyen çalışmalar da mevcuttur. (Gürsoy, 2014, s.2016, Akın 2004,s.197, Titrek vd., 2009, s.55-73). Eğitim hayatı; bir takım zorluklara, hak ihlallerine karşı bireyi muhafaza eden kontrollü bir süreçtir. Eğitim ortamlarının yasal ve kontrollü olan bu ortamının, bireylerin duygusal zekâlarını zorlayıcı ve geliştirici deneyimler sunması bakımından; dış ortamlara nazaran daha az tecrübe ve deneyim sunduğu söylenebilir.

Bu araştırmada, yaş arttıkça duygusal zekâ düzeyinin de arttığı bulunmuştur. Okul yöneticilerinden 41-50 yaşında olanların duygusal zekâ düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki yöneticilerinkine göre daha yüksektir. Buradan hareketle, yaş arttıkça duygusal zekâ düzeyi de artmaktadır denilebilir. Literatürde, bulgularımızı destekler nitelikte çalışmalara rastlanmaktadır (Eröz, 2011). Öte yandan, Salleh (2007), Akın (2004, s.194) yaptıkları çalışmalarda duygusal zekâ ile yaş arasında bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Duygusal zekânın yaş ile birlikte artması, kişinin sürekli olarak yaptığı hatalardan ders alabilmesine bağlıdır. Hatalarından ders almayan, kendini geliştirmeyen ve yıllar boyunca aynı kalan kişilerin duygusal zekâlarının da yükselmeyeceği söylenebilir (Akın, 2004).

Okulla ilişkili her paydaşın okuldan beklentisi, doğrudan okul yöneticisini ilgilendirmektedir (Karayama, 2018). Özellikle Ortadoğu toplumlarında ve az gelişmiş/ gelişmekte olan ülkelerde ne yazık ki beklentiler doğrudan “müdürden” istenmektedir. Bu kadar çok paydaşın isteklerinin tam olarak karşılanması mümkün olmayacaktır. Bu çeşitlilikteki paydaş ilişkilerinin olduğu okullarda, okul yöneticilerinin standart bir görev tanımının yapılması dahi zorlaşmaktadır. Okul yöneticileri, gün içerisinde anlık sıradışı olayların yönetimi ile boğuşmaktadırlar. Özellikle Türkiye’de okul yetersizliği, ikili eğitim, kalabalık sınıflar nedeniyle, yöneticilerin görevleri, en başta öğrencinin can güvenliğinden başlamaktadır. Aslında okul yönetiminin ana iş yükü bu tip anlık sorunlardan oluşmaktadır. Okul ortamlarında her olayın bir mevzuatı olmayabilir ancak her olayın birden çok insani boyutu olduğu muhakkaktır. Tüm bu zorlukların yönetimi yüksek bir duygusal zekâ düzeyini zorunlu kılmaktadır. Önemli olaylara müdahalelerde mevzuattan önce insan

odaklı bakabilen, duygusal zekâsı yüksek yöneticilerin seçilmesi, yetiştirilmesi, bu alanda yetkin yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu araştırma, farklı bölge ve illerde de yapılabilir. Ülkemizin coğrafi bölgeleri arasında okul yöneticilerinde duygusal zekâ düzeylerine ilişkin farklılıkları analiz etmeye yönelik çalışmalar yapılabilir. Duygusal zekâyı inceleyen benzeri araştırmalar öğretmenler üzerinde de uygulanabilir. Okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerini arttırmaya yönelik eğitim programları geliştirme amaçlı araştırma ve uygulamalar geliştirilebilir. Okul yöneticisi seçimi, öğretmen mülakatları ve eğitim ortamlarında bulunacak tüm görevliler için özellikle duygusal zekâ düzeylerini ölçmeye yarayan ölçekler, örnek olaylar üzerinde değerlendirme çalışmaları yapılabilir.

EXTENDED ABSTRACT

School Administrators Investigation of Emotional Intelligence Levels According to Some Variables

*

Saffet Karayaman – Aydın Başbuğ
MONE- İstanbul Sabahattin Zaim University

In all sectors of the world, the reason for success is good management and trained human resources before raw materials. Good management and good leadership create strong organizations. Management and leadership; It has a strong potential to create power and synergy at the individual, organizational and social levels. The fact that the citizens of a country that has the advantages of underground and aboveground wealth compared to other countries cannot have a better level of welfare, culture and development is basically a management problem (Cemaloğlu, 2018). Good management is a concept that includes that the work should be performed by competent people. All religions and ideologies that claim to offer a better life to humanity also advise to recruit well-trained people in their fields. This view is the guiding principle of all management books. The main element of good management is a good manager. The characteristic of a good manager requires advanced features compared to others; Emotional intelligence comes first among these features. In this respect, the importance given to emotional intelligence is increasing day by day in organizations where interpersonal relations are intense, especially in educational institutions. That's why the effect of emotional intelligence on organizations has been one of the most intriguing topics in recent years.

There are many definitions of emotional intelligence in the literature (Goleman, 2017, p.124; Salovey and Mayer, 1990, p.185-211; Mayer and Salovey, 1997, p.3-34). All these definitions can be combined as follows; Emotional intelligence is the set of abilities that affect the behavior of the person about himself and his environment, including the ability to know himself, to motivate himself, to understand and control the differences in his emotions, to delay their wishes, to understand the feelings of other individuals, to show understanding to them, to establish and maintain effective relationships with them. These are social and psychological skills

that can be learned, and with the help of these, people can maximize their satisfaction and success in life.

This research will contribute to the science of management and organization by revealing whether emotional intelligence differs in terms of some variables in the context of school administrators. A feature that makes this research powerful is; The fact that the researcher has worked at all levels of education administration and in various types of schools for years can be shown as his dominance in the field. This matter; It is thought that it makes an important contribution to combining theory and practice, collecting and interpreting data. It is noted that researchers in the application achieve more efficient results and that such studies may be more valuable (Karayaman, 2021).

The universe of this research consists of school administrators working in schools in the European side of Istanbul. According to the official data of the Istanbul Provincial Directorate of National Education, the number of school principals and assistant principals on the European side of Istanbul is 5807. 404 school administrators who filled out the data collection tools from the universe constitute the sample of the research. Simple random sampling method was preferred in sample selection. Those who wanted to participate in the research on a voluntary basis and completed the data collection tools were taken into account.

Questions about demographic characteristics were developed as a result of a comprehensive literature review on the research topic. They were coded as gender, marital status, educational status (undergraduate, graduate) and age, respectively. In this study, this "Emotional Intelligence Scale" developed by Wong and Law was used. The obtained data were collected on the computer via google form survey software and the internet, and transferred to the Statistical Package for Social Sciences (SPSS 20) package program and processed. Obtained demographic characteristics form data; were analyzed with descriptive statistical methods such as frequency, percentage, mean and standard deviation. In addition, Levene's Test was used for variance equality. Independent samples t-test was used to compare the quantitative data between the two groups, one-way ANOVA test was used for the comparison of more than two groups, and the LSD test, which is one of the multiple comparison methods that determines the group causing the difference, was used.

According to the research results;

It was found that female school administrators had higher emotional intelligence levels than male school administrators. As the reason for this; It can be said that women are more developed in empathy and other emotional intelligence components. It is stated that girls are ahead of boys in language development, they learn emotional intensity, expressing and using them earlier than boys, and they are ahead of boys in this regard throughout their life (Goleman, 2017).

It was found that the marital status of the school administrators did not make any difference in terms of emotional intelligence. When the literature is examined, it has been found in other studies that the level of emotional intelligence increases the happiness in marriage (Rusbult et al., 1998). Similarly, there are other studies stating that married people have a high level of emotional intelligence (Kavcar, 2011, pp.56-57, Tmkaya et al., 2008).

It was found that the emotional intelligence levels of undergraduate school administrators were higher than those of graduate school. In a study, it was found that associate degree graduates were lower than those with undergraduate and graduate degrees in all emotional intelligence sub-dimensions (Erz, 2011). On the other hand, there are also studies stating that there is no relationship between education level and emotional intelligence levels. (Gürsoy, 2014, p.2016, Akın 2004, p.197, Titrek et al., 2009, p.55-73).

It was found that the level of emotional intelligence increased as the age of school administrators increased. There are studies in the literature that support our findings (Erz, 2011). On the other hand, Salleh (2007) and Akın (2004, p.194) stated that there is no relationship between emotional intelligence and age in their studies. The increase in emotional intelligence with age depends on the person's ability to learn from the mistakes they constantly make.

School administrators grapple with the management of extraordinary events during the day. Especially in Turkey, due to the inadequacy of the number of schools, dual education, and crowded classrooms, the duties of the administrators start with the safety of the students. In fact, the main workload of the school administration consists of such instant problems. In school environments, not every event may have a legislation, but it is

certain that every event has more than one human dimension. Managing all these challenges requires a high level of emotional intelligence. In interventions to important events, there is a need for managers who are able to look at people with a focus before the legislation, and who have high emotional intelligence, to select and train, and to have competent managers in this field.

Kaynakça / References

- Acar, F. T. (2001). *Duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Akın, M. (2004). *İşletmelerde duygusal zekânın üst kademe yöneticiler ile astları arasındaki çatışmalar üzerindeki etkileri (Kayseri'deki büyük ölçekli işletmelerde bir uygulama)*. (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Cemaloğlu, N. (2018). Başarıda IQ mu, EQ mu daha önemli? <http://www.kamudanhaber.net/basarida-iq-mu-eq-mu-daha-onemlimakale,3569.html>. (Erişim Tarihi: 28.01.2018)
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2001). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta.
- Ercan, İ., ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Eröz, S. S. (2011). *Duygusal zekâ ve iletişim arasındaki ilişki: Bir uygulama*. (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Erdoğan, M. Y. (2008). Duygusal zekâ'nın bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 7(23), 62-76.
- Fraenkel, J. R. and Wallen, N. E. (2003). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGrawHill.
- Goleman, D. (2017). *Duygusal Zekâ* (47. baskı b.). (B. S. Yüksel, Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı kişisel bilgilere ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174 – 190
- Gürsoy, A. (2014). *Yenilik yönetiminde yöneticilerin duygusal zekâ yeteneklerinin rolü*. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Ilgın, B. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında sosyal kaytarma ilişkisinde, duygusal zekâ ve lider üye etkileşiminin rolü.* (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- İslamoğlu, H. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri.* İstanbul: Beta Basım.
- İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü (2017). *2016/2017 İstatistik verileri.* İstanbul: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü.
- Karayaman, S. (2018). School administrators who serve in different institutions ethical dilemmas and their attitude towards these dilemmas. *Asian Journal of Education and Training*, 4(3), 201-209.
- Karayaman, S. (2021). Okul yöneticilerini etik ikileme iten baskı ve güç kaynaklarının okul kademelerine göre incelenmesi. *İnsan ve İnsan*, 8(27) , 235-253 . DOI: 10.29224/insanveinsan.797652
- Kavcar, B. (2011). *Duygusal zekâ ile akademik başarı ve bazı değişkenlerin ilişkileri: Bir devlet üniversitesi örneği.* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mayer, John D. and Salovey, P., (1997). What is emotional intelligence. In P. Salovey, & D. Sluyter, *Emotional development and emotional intelligence: Educational implication.* Newyork: BasicbooksInc.
- Rusbult, C. E., Bissonnette V. L. and Arriaga X. B.(1998). Accommodation processes during the early years of marriage in T. N. Bradbury (Ed.). *The developmental course of marital dysfunction.* New York: Cambridge University Pres.
- Neçare, E. (2017). *Duygusal zekâ ve etik karar verme ilişkisi: İnsan kaynakları alanında bir araştırma.* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rooy, D., Van, L., Alonso, A. and Viswesvaran, C. (2005). Group differences in emotional intelligence scores: Theoretical and practical implications. *Personality and Individual Differences*, 38, 689-700.
- Salleh, L. M. (2007). *Communication competence of Malaysian Leaders as a function of emotional intelligence and cognitive complexity.* (Doctoral Thesis). The Faculty of the Scripps College of Communication of Ohio University, USA,
- Salovey P. and Mayer J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sudak, M. K. (2011). *Kişilik tipleri, duygusal zekâ, örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma.* (Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Tekbıyık, A. (2016). İlişkisel tarama yöntemi.,Metin M. (Ed.), *İçinde Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*(s.99-114). Ankara: PegemAkademi Yayınları.

- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Okul yöneticilerinin duygularını yönetme yeterliklerine ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,18, 55-73.
- Tümekaya, S., Hamarta, E., Deniz, E. M., Çelik, M. ve Aybek, B. (2008). Emotional intelligence, humor style and lifesatisfaction: A study on University Academic Staff. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 1-18.
- Wong Chi-Sumand Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*,13(3), 243-274.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Karayaman, S. ve Başbuğ, A. (2021). Okul yöneticilerinin Duygusal Zekâ düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayı), 1716-1734. DOI: 10.26466/opus.852584.