

**DUYGUSAL ZEKÂ, YAŞAM TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN VE BAYBURT
ÜNİVERSİTELERİNDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA***

Ömer ÇINAR**

Fatma Zehra ÖZYILMAZ***

Öz

Bu çalışmanın temel amacı akademisyenlerin duygusal zekâsı ile iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu amaçla duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini değişkenleri hakkında yerli ve yabancı literatür taranarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bayburt Üniversitesi ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi akademisyenleri üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları ile analiz edilerek, kurulan araştırma hipotezleri test edilmiştir. Bu çalışmada duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki doğrudan ilişkiler ve duygusal zekâ ile iş performansı arasında kurulan modelde yaşam tatmininin aracı etkisine bakılacak model oluşturulmuştur. Önerilen bu modelde aranılan tüm ilişkiler olumlu yönde anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Duygusal Zekâ, İş Performansı, Yaşam Tatmini ve Yapısal Eşitlik Modellemesi.*

Jel Kodları: C51, M10, M54.

**EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL
INTELLIGENCE, LIFE SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE: AN
IMPLEMENTATION ON ACADEMICIANS OF AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN
UNIVERSITY AND BAYBURT UNIVERSITY**

Abstract

The main purpose of this study is to examine relationships of emotional intelligence with job performance and life satisfaction. For this purpose, conceptual framework has been formed by searching local and foreign literature on variables of emotional intelligence, job performance and life satisfaction. In addition, brief information has been given about structural equation modeling which has been used in data analysis. A field study has been carried out on the academicians of Bayburt University and Ağrı İbrahim Çeçen University to research these relationships. The data obtained were analyzed by using SPSS and AMOS package programs and the research hypotheses have been tested. This study's model, direct relationships among emotional intelligence, job performance and life satisfaction have been examined. Also, the mediation effect of life satisfaction in relationship between emotional intelligence and job performance has been examined. All the relationships examined in this model have been found as positively significant.

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Performance, Life Satisfaction and Structural Equation Modeling.*

Jel Codes: C51, M10, M54.

* Fatma Zehra ÖZYILMAZ tarafından, 2018 yılında, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda savunulan "Duygusal Zekâ, Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen ve Bayburt Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama" başlıklı Yüksek Lisans Tezi'nden üretilmiştir.

** Dr. Öğr. Üyesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ocinar_04@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-9791-8402.

*** İşletme Bilim Uzmanı, zehraozyilmaz@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-0476-6551.

GİRİŞ

İnsanların hayattaki başarısının ve mutluluklarının sağlanabilmesinde, zihinsel yeteneği ifade eden belirli bir bilişsel zekânın iş hayatına etki eden düzeyi kadar, duygusal zekâ düzeyine de sahip olmalarının gerektiği varsayılmaktadır. Bilişsel ve duygusal zekâsı belli bir oranda olan bireylerin iş hayatında daha başarılı olacakları düşünülmektedir. Buna rağmen sadece bilişsel zekânın iş başarısında yeterli olamayacağı, iş hayatına etkisi olacağı düşünülen duygusal zekânın iş ortamı ve işin kendisinden kaynaklanan çeşitli değişkenlere etkisi olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımdan yola çıkarak duygusal zekânın çalışanların iş performansını ve yaşam tatminini etkilediği yönünde iddialar incelenerek çalışmanın amacı belirlenmiştir. Bu çalışmanın asıl amacı, akademisyenlerin duygusal zekâsının iş performansını ve yaşam tatminini etkileyip etkilemediğini araştırmaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Duygusal Zekâ

Duygusal zeka kavramını açıklamadan önce duygu ve zekâ kavramları ile duygu ve zekâ ilişkisinden kısaca bahsetmek yerinde olacaktır. Duygu: “bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi anlamında” (Goleman, 1995: 373, çeviren Yüksel, 2006) kullanılan bir kavramdır. Zekâ ise; “organizmanın çevreye uyum sağlama yeteneği” (Piaget, 1968) şeklinde tanımlanmaktadır. Zekâ bilişsel zekâ, bilişsel olmayan zekâ ve duygusal zekâ olarak üç başlık altında incelenmektedir.

Duygu ve zekâ arasındaki ilişkiye bakıldığında, ilk olarak duyguların bir zayıflık işareti olduğunu ve karışıklık yarattığını, denetime engel olduğunu ve duyguların bastırılması gerektiğini, duyguların iş hayatında yer almaması gerektiğini (Yan, 2008: 9-10) savunan klasik yaklaşımla karşılaşmaktadır. Duyguların öğrenmeyi, yaratıcılığı ve yenilikçiliği özendirdiğini, motive ettiğini, güven oluşturduğunu ve geribildirim sağladığını (Ural, 2001: 212) savunan modern yaklaşımda ikinci olarak ortaya çıkmıştır.

Duygusal zekâ kavramına bakıldığında ilk kez Beldoch tarafından 1964 yılında bahsedildiği görülmektedir. Ardından birçok çalışmada duygusal zekâ konusu ele alınmıştır. 1995 yılında Goleman’ın yaptığı araştırmalar sonucunda yazdığı Duygusal Zekâ kitabı duygusal zekâ konusu hakkında daha çok araştırma yapılmasını hatta en çok araştırılan konular arasında duygusal zekânın da yer almasını sağladı.

Duygusal zekâ, “kendimizi ne kadar iyi anladığımızı ve ifade ettiğimizi belirleyen, başkalarını anlayabilen ve onlarla ilişki kurabilen, günlük taleplerle, zorluklarla başa çıkabileceğimizi

belirleyen duygusal ve sosyal yeterlilikler, beceri ve davranışlar dizisidir” (Bar -On, 1997: 37-2). Goleman’a (1995) göre ise, “kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yola devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıları düşünmeyi engellemeye izin verme ya da vermeme, kendini başkasının yerine koyabilme, umut besleme gibi durumlar, duygusal zekâ kavramı içerisinde yer alır” (çeviri yüksel 2006: 62). Tanımlamalardan anlaşılacağı gibi duygusal zekâ insan hayatının her boyutuyla yakından ilişkilidir. İnsanların günlük hayatlarının hatta yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirdikleri düşünülürse duygusal zekânın iş hayatına etkilerini araştırmak yerinde olacaktır.

1.2. İş Performansı

1920’de bir makalede Thorndike tarafından performans değerlemelerinde yapılan hataların ele alınması üzerine performans ile ilgili araştırmalar yaygınlaşmıştır. Fakat performans yeterli derecede önem verilmemiştir. Bunun nedenini Campbell vd.(1993: 37) iki şekilde açıklamıştır. İlki araştırmalarda performans kavramının tek başına ele alınması, ikincisi ise performansın genel bir faktör gibi ele alınıp tek boyutlu bir model üzerine oturtulmasından kaynaklı olması ve performansın teorik alt yapısına çok değinilmemesidir.

İş performansı tanım olarak “çalışanların yaptıkları iş ile doğrudan ya da dolaylı bir şekilde ilgili olan faaliyetleri başarıyla yerine getirmeleridir” (Lam ve Schaubroeck, 1999: 446), “miktar, nitelik, zaman ve maliyet faktörleri dikkate alınarak bir işin yapılmasıdır” (Smith ve Goddard, 2002: 250) gibi tanımlanmaktadır. Tanımlardan da anlaşılacağı gibi iş performansından söz edebilmek için bir işin olması hatta tamamlanmış bir işin olması gerekmektedir. Ayrıca bir işin söz konusu olduğu her yerde performanstan söz etmek mümkündür.

1.3. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini ilk kez Neugarten vd. (1961: 134) tarafından yaşlılar üzerinde yapılmış bir araştırmada kullanılmıştır. Bu araştırmanın ardından yaşam tatmini ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Neugarten’a göre yaşam tatmini “kişinin yaşamda ne istediği ile ne elde ettiğinin karşılaştırılmasından elde edilen sonuçtur”. Diener vd. (1985: 71) göre yaşam tatmini, “bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir şekilde bireyin bütün yaşamını pozitif değerlendirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Tanımlardan anlaşılacağı gibi her bireyin istek ve ihtiyacının farklı olduğu düşünüldüğünde yaşam tatminin kişiden kişiye değişiklik gösteren göreceli bir kavram olduğu görülmektedir. Genel olarak yaşam tatmini, “tümüyle bireysel iyi oluşu oluşturan sekiz farklı yaşam alanında tanımlanan memnuniyet ile ilişkilendirilir”

(Cummins, 2010: 2; Gilligan ve Huebner, 2007: 1). Bu sekiz farklı yaşam alanı; sağlık, güvenlik, yaşam güvencesi, bireysel başarı, maneviyat, yaşam standartları, kişisel ilişkiler ve toplumla uyumlu olmak şeklinde belirlenmiştir. Bu sekiz farklı yaşam alanında tatminin sağlanması yaşam tatmininin yüksek olmasını sağlar.

1.4. Duygusal Zekâ ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Literatürde duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkiye dair yapılmış çalışmalara O'Boyle vd. (2011: 806) tarafından duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmayı, Asiamah'ın (2017: 25) sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin artırılmasının iş performanslarına etkisini incelediği çalışmayı ve 'Codier vd. (2009: 314)'nin klinik hemşirelerin duygusal zekâları ile iş performansı arasında ilişkiyi incelediği çalışmalar örnek gösterilebilmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar pozitif yönlü ve anlamlıdır. Ancak Gürbüz ve Yüksel (2008: 186) yaptıkları araştırmada, duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir.

1.5. Duygusal Zekâ ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki

Literatürde duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye dair yapılmış çalışmalara Kırtıl (2009: 89)'inyaptığı katılımcıların duygusal zekâ ve yaşam tatmini düzeyi arasındaki ilişkiyi, Ardahan (2012: 29)'ın yaptığı dağcılık, kaya tırmanma, bisiklete binme ve doğa yürüyüşü etkinliklerine katılan bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşam tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen ve Kesen vd. (2013: 134)'nin öğretmenlerin duygusal zekâları ile yaşam tatminleri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar örnek gösterilebilmektedir. Bu çalışmaların sonuçları pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

1.6. Yaşam Tatmini ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Literatürde yaşam tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkiye dair Kale (2015: 116)'nin çalışanların yaşam tatminleri ile iş performansları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışması ve Jones (2006: 34)'un yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışması örnek gösterilebilmektedir. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar pozitif yönde ve anlamlı bulunmuştur.

1.7. Duygusal Zekâ, Yaşam Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki

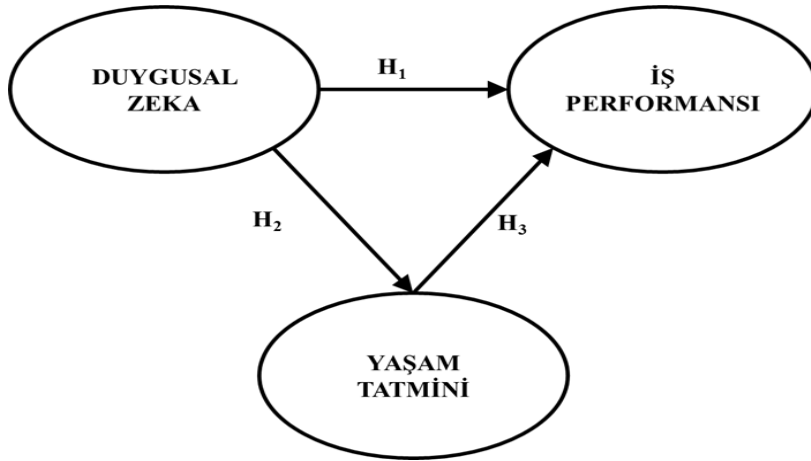
Law vd. (2008: 64)'nin yapmış olduğu çalışmada, hem duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasında, hem de duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı ilişkiler saptamıştır. Fakat bu çalışmada aracı etki aranmamıştır. Yapılan bu çalışmada yaşam tatmininin duygusal zekâ

ile iş performansı arasında aracı değişken olarak kullanılmasının hem çalışmanın özgünlüğüne hem de literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Çalışanların sadece iş performansına odaklanmayan ve başarının iş performansı dışındaki etkenlerle birlikte meydana geldiğini düşünen işletmeler, çalışanlarının duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansını kendi hedeflerine ulaşmakta bir aracı olarak görmektedir. Bunlar arasındaki ilişkiler bu çalışmada ele alınacaktır. Ayrıca iş performansının yüksek/düşük olduğu bir işletmede performansa etki eden faktörler araştırılarak, çalışma ortamının daha verimli hale getirileceği varsayılmaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli: Duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkileri gösteren model ve hipotezler



Yapılan literatür taraması ışığında, araştırmanın modeli, Şekil 1’de sunulduğu gibi kurulmuştur. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki doğrudan ilişkiler ve yaşam tatmininin aracılık etkisinin olduğu şeklinde önerilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H1: Akademisyenlerin duygusal zekâları, iş performansını olumlu yönde etkiler.

H2: Akademisyenlerin duygusal zekâları, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler.

H3: Akademisyenlerin yaşam tatminleri iş performanslarını olumlu yönde etkiler

H1a= Akademisyenlerin duygusal zekâları ile iş performansları arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır.

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, duygusal zekâ değişkeninin, yaşam tatminine ve iş performansı değişkenlerine olan doğrudan etkilerinin incelenmesidir. Ayrıca duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisinin de tespit edilmesidir.

Bu çalışmanın önemi ise, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde ve Bayburt Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansları arasındaki ilişkileri inceleyerek, bunlar arasında olumlu ilişkiler olduğu varsayımıyla kurulan hipotezleri test etmektir. Ayrıca yapılan araştırmalar duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı arasındaki ikili ilişkileri ele almaktadır. Bu çalışma ikili ilişkileri ele almakla birlikte, duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracı etkisini de ele almakta ve değişkenler arasındaki güçlü bağları ortaya koymaktadır.

Akademisyenlerin çalışma hayatlarındaki duygusal zekâları, yaşam tatminleri ve iş performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla, çalışmanın evreni aynı yıl kurulmuş Bayburt Üniversitesi ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde görev yapan toplam 710 Akademisyen olarak oluşturulmuştur. Örneklem yöntemi olarak seçkisiz olmayan örneklem yöntemlerinden uygun örneklem yöntemi seçilerek; demografik soruları, duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı ölçeklerini içeren bir anket akademisyenlere uygulanmıştır. Araştırmanın örnekleme ise, Bayburt ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitelerinde görev yapan toplam 226 akademisyenden oluşmaktadır. Bayburt Üniversitesi'nde anket uygulama tarihi (Mart-Haziran 2016) itibariyle 319 akademisyen bulunmaktadır. Bu akademisyenlerin 113'üne ulaşılabilmektedir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde anket uygulama tarihi (Mart-Haziran 2017) itibariyle 396 akademisyen bulunmaktadır ve bunların 113 tanesine ulaşılabilmektedir. Toplamda 226 anketten elde edilen veriler çalışmaya dahil edilmiştir.

Duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansını konu alan bu çalışmada, veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 24 ve AMOS 22 istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın odak noktasını oluşturan, duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansına yönelik sorular için; faktör analizi, güvenilirlik analizi, modelin işletilmesi için yapısal eşitlik analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve demografik sorular için ise frekans analizi kullanılmıştır.

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Bunlar 13 adet demografik sorudan oluşan kişisel bilgi formu, dört boyutlu ve 16 sorudan oluşan duygusal zekâ ölçeği, tek boyutlu ve beş sorudan oluşan yaşam tatmini ölçeği ve tek boyutlu ve altı sorudan oluşan iş performansı

ölçeğidir. Akademisyenlerin duygusal zekâlarını ölçmek için Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen, ulusal ve uluslararası çalışmalarda kullanılan ve geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış olan “Duygusal Zekâ Ölçeği” kullanılmıştır. Akademisyenlerin yaşam tatminini ölçmek için Diener vd. tarafından 1985’te geliştirilen beş sorulu ve tek boyutlu “Yaşam Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Akademisyenlerin iş performansını ölçmek için Chun-Fang ve Tsung (2012: 185) tarafından yapılmış araştırmada, Ang vd. (2003) ve Kim vd. (2009) tarafından çalışılan ve altı önermeden oluşan “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Ankette kullanılan üç ölçek için de katılımcıların kendilerine yöneltilen önermeleri beş noktalı likert ölçeği ile (1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) cevaplamaları istenmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kişisel bilgileri ve çalışma şartları ile ilgili ayırt edici özellikleri Tablo 1.’de toplu halde sunulmuştur. Akademisyenlerin %72’si erkek, %27’si kadındır. Akademisyenlerin %52’sinin yaş oranı 31-40 yaş aralığındadır. Akademisyenlerin medeni durumu açısından bakıldığında; %69’u evli, %30’u bekârdır. Evli olup eşinin çalışıp çalışmadığı sorulduğunda alınan cevaplar; %39 oranında hayır çalışmıyor, %34 oranında evet çalışıyor şeklindedir. Evli akademisyenlerin eşlerinin eğitim durumlarına bakıldığında; %28 oranında üniversite mezunu oldukları görülmektedir. Akademisyenlerin çocuk sayılarına bakıldığında; %25’lik oranıyla 1 çocuk sahibi olan akademisyenler çoğunluktadır. Ankete katılan akademisyenlerin akademik unvanlarına bakıldığında; %40 oranı ile en çok araştırma görevlisinin araştırmaya katıldığı görülmektedir. Akademisyenlerin kurumlarında çalışma sürelerine bakıldığında; en yüksek oran olan %36 oranıyla 0-2 yıl arasında şimdiki kurumlarında çalıştıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Akademisyenlerin haftalık ders saatlerine bakıldığında; %28’lik oranıyla 10-20 saat arası derse girildiğigörülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştığı birimlere bakıldığında; en yüksek oranla %79 ile fakültede çalışan akademisyenlerin bulunduğu görülmektedir. Akademisyenlerin aylık gelirlerine bakıldığında; %60’lık oranıyla büyük bir çoğunluğunun 4.501 TL- 6.000 TL arası bir aylık gelire sahip oldukları görülmektedir. Akademisyenlerin işlerini değiştirme isteğine bakıldığında; %88 oranında hayır işimi değiştirmek istemedikleri gözlenmektedir. Akademisyenlerin sosyal hayata katılma derecelerine bakıldığında; %42 oranında normal derecede sosyal hayata katıldıklarını gösterecek şekilde cevaplar alınmıştır.

Tablo 1. Demografik Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişkenler | | Sayı | (%) |
|--------------------------------|-------------------|------------|--------------|
| Cinsiyet | Kadın | 61 | 27,0 |
| | Erkek | 163 | 72,1 |
| | Cevap vermeyenler | 2 | 0,9 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Yaşınız | 20-30 | 70 | 31,0 |
| | 31-40 | 118 | 52,2 |
| | 41-50 | 22 | 9,7 |
| | 51 ve üzeri | 16 | 7,1 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Medeni durum | Evli | 156 | 69,0 |
| | Bekâr | 68 | 30,1 |
| | Cevap vermeyenler | 2 | 0,9 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Evli eş çalışma hali | Evet | 77 | 34,1 |
| | Hayır | 89 | 39,4 |
| | Cevap vermeyenler | 60 | 26,5 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Eşinizin öğrenim durumu | İlkokul | 9 | 4,0 |
| | Ortaokul | 3 | 1,3 |
| | Lise | 24 | 10,6 |
| | Üniversite | 64 | 28,3 |
| | Yüksek lisans | 34 | 15,0 |
| | Doktora | 28 | 12,4 |
| | Cevap vermeyenler | 64 | 28,3 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Çocuk sayısı | 0 | 52 | 23,0 |
| | 1 | 57 | 25,2 |
| | 2 | 48 | 21,2 |
| | 3 | 16 | 7,1 |
| | 4 ve daha fazla | 4 | 1,8 |
| | Cevap vermeyenler | 49 | 21,7 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Akademik unvan | Prof. Dr. | 3 | 1,3 |
| | Doç. Dr. | 10 | 4,4 |
| | Dr. Öğr. Gör. | 82 | 36,3 |
| | Öğr. Gör. | 30 | 13,3 |
| | Okutman | 7 | 3,1 |
| | Araş. Gör. | 91 | 40,3 |
| | Uzman | 2 | 0,9 |
| | Cevap vermeyenler | 1 | 0,4 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Kurumda çalışma süresi | 0-2 yıl | 81 | 35,8 |
| | 3-4 yıl | 51 | 22,6 |
| | 5-6 yıl | 42 | 16,6 |
| | 6 yıl ve üzeri | 52 | 23,0 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Toplam çalışma süresi | 0-2 yıl | 15 | 6,6 |
| | 3-4 yıl | 17 | 7,5 |
| | 5-6 yıl | 13 | 5,8 |
| | 7-9 yıl | 33 | 14,6 |
| | 10 yıl ve üzeri | 35 | 15,5 |
| | Cevap vermeyenler | 113 | 50,0 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Haftalık ders saati | Derse girmiyorum | 56 | 24,8 |
| | 10 saatten az | 38 | 16,8 |
| | 10-20 saat | 63 | 27,9 |

| | | | |
|--|---------------------|------------|--------------|
| | 21-30 saat | 54 | 23,9 |
| | 31 saat ve üzeri | 15 | 6,6 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Çalışılan akademik birim | Fakülte | 178 | 78,8 |
| | Enstitü | 4 | 1,8 |
| | Yüksekokul | 7 | 3,1 |
| | Meslek yüksekokul | 23 | 10,2 |
| | Rektörlük bünyesi | 14 | 6,2 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Aylık gelir | 3.000 TL- 4.500 TL | 27 | 11,9 |
| | 4.501 TL- 6.000 TL | 135 | 59,7 |
| | 6.001 TL- 7.500 TL | 46 | 20,4 |
| | 7.501 TL- 9.000 TL | 15 | 6,6 |
| | 9.001 TL- 10.500 TL | 3 | 1,3 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| İş değişikliği isteği | Evet | 26 | 11,5 |
| | Hayır | 198 | 87,6 |
| | Cevap vermeyenler | 2 | 0,8 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |
| Sosyal hayata katılma dereceniz | Çok az | 50 | 22,1 |
| | Az | 44 | 19,5 |
| | Normal | 95 | 42,0 |
| | Yüksek | 25 | 11,1 |
| | Çok yüksek | 11 | 4,9 |
| | Cevap vermeyenler | 1 | 0,4 |
| Toplam | | 226 | 100,0 |

Güvenilirlik “bireylerin test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir” (Büyüköztürk, 2016: 181). Araştırmalarda güvenilirliği ölçmek için cronbach alfa kat sayısı kullanılmaktadır. Tablo 2’de görüldüğü üzere tüm α değerlerinin 0,85 ve üzeri olduğu görülmektedir. Güriş ve Astar (2015: 283)’a göre bu değerler iyi derece ve çok iyi derece güvenilirlik değerleri arasında yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları

| Ölçekler | Cronbach’salpha | Önerme sayısı |
|----------------|-----------------|---------------|
| Duygusal zekâ | 0,875 | 16 |
| İş performansı | 0,868 | 6 |
| Yaşam tatmini | 0,857 | 5 |
| Toplam | 0,911 | 27 |

Ankette, araştırma modelinde yer alan üç adet değişkene (duygusal zekâ, yaşam tatmini ve iş performansı) ilişkin literatürde geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış ölçekler bulunmaktadır. Anketin iç tutarlılığını ölçmek için Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarına bakılmış ve araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayısı, Tablo 2’de görüldüğü gibi 0,70’in üzerinde ve Nually (1978), Gürsoy ve Gavcar (2003) ve Shook vd. (2004: 400)’a göre, oldukça yüksek çıkmıştır. Duygusal zekâ ölçeği için $\alpha=0,875$, iş performansı $\alpha=0,868$ ve yaşam tatmini $\alpha=0,857$ olup tüm ölçekler iyi düzeyde güvenilirlik katsayı değerine sahiptir.

Faktör analizi, “birbiriyle ilişkili p tane değişkeni bir araya getirerek, az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir” (Büyüköztürk, 2016: 133). Faktör analizinde bir ölçekte bulunan maddelerin faktör varyanslarının 1,00’a yakın ya da 0,66’nın üzerinde olması gerekir (Büyüköztürk, 2016:135).Faktör analizinde kullanılan veri setlerinin faktör analizine uygun olup olmadığını ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik (Bartlett’s Test of Sphericity) testleri yapılmıştır. KMO testi “örneklem yeterliliğini ölçer ve örneklem büyüklüğü ile ilgilenir” (Karagöz, 2016: 879).Ölçeklerin faktör analizine uygun olması için KMO test değerinin 0,50’den büyük olması gerekmektedir. Bartlett testi, “verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediklerini belirlemeye çalışmaktadır” (Seçer, 2015: 158). Bu ölçütte Güriş ve Astar’a (2015: 416) göre $p < 0,05$ ise veriler çoklu normal ana kütlede geldiği ve veri setine faktör analizinin uygulanabileceği kabul edilir. Çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin KMO ve Bartlett’s Küresellik Test değerlerinin uygun aralıklarda olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla ölçeklerin faktör analizine uygun oldukları görülmektedir. Ayrıca ölçeklere uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre her önermenin uygun ölçeklere uygun yüklerle dağıldığı gözlenmektedir.

Tablo 3. Modelde Kullanılan Değişkenlerin Faktör Analizi Sonuçları

| Faktör İsimleri ve İfadeler | Faktör Yükleri | Açıklanan Varyans (%) | KMO | Bartlett | P |
|---|----------------|-----------------------|--------------|-----------------|--------------|
| DUYGUSAL ZEKÂ | | 69,470 | 0,837 | 1930,776 | 0,000 |
| DZ1 Hissettiğim duyguların, sebebinin farkındayım. | 0,840 | | | | |
| DZ2 Duygularımı anlama konusunda iyiyim. | 0,895 | | | | |
| DZ3 Gerçekten ne hissettiğimi anlarım. | 0,903 | | | | |
| DZ4 Mutlu olup olmadığımı daima bilirim. | 0,803 | | | | |
| DZ5 Arkadaşımın duygularını, onların davranışlarından anlarım. | 0,867 | | | | |
| DZ6 Başkalarının duyguları konusunda iyi bir gözlemciyim. | 0,876 | | | | |
| DZ7 Başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım. | 0,714 | | | | |
| DZ8 Etrafımdaki insanların duygularını anlama konusunda iyiyim. | 0,868 | | | | |
| DZ9 Daima, kendi amaçlarımı belirlerim ve onlara ulaşmak için en iyisini yapmaya çalışırım. | 0,646 | | | | |
| DZ10 Kendime daima yetenekli bir kişi olduğumu söylerim. | 0,734 | | | | |
| DZ11 Kendini motive edebilen bir kişiyim. | 0,842 | | | | |
| DZ12 En iyisini yapmak için kendimi daima cesaretlendiririm. | 0,819 | | | | |
| DZ13 Öfkemi kontrol edebilirim ve zorlukları rasyonel bir şekilde ele alırım. | 0,830 | | | | |
| DZ14 Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim. | 0,914 | | | | |
| DZ15 Çok kızgın olduğum zamanlarda, her zaman çabucak sakinleşirim. | 0,731 | | | | |
| DZ16 Duygularımı kontrol etmede de iyiyim. | 0,894 | | | | |
| İŞ PERFORMANSI | | 61,043 | 0,822 | 656,657 | 0,000 |
| İP1 Sorumlu olduğum işleri yerine getiririm. | 0,748 | | | | |
| İP2 Üniversitenin performans standartlarını ve beklentilerini karşılarım. | 0,807 | | | | |
| İP3 Performans düzeyim tatmin edicidir. | 0,865 | | | | |

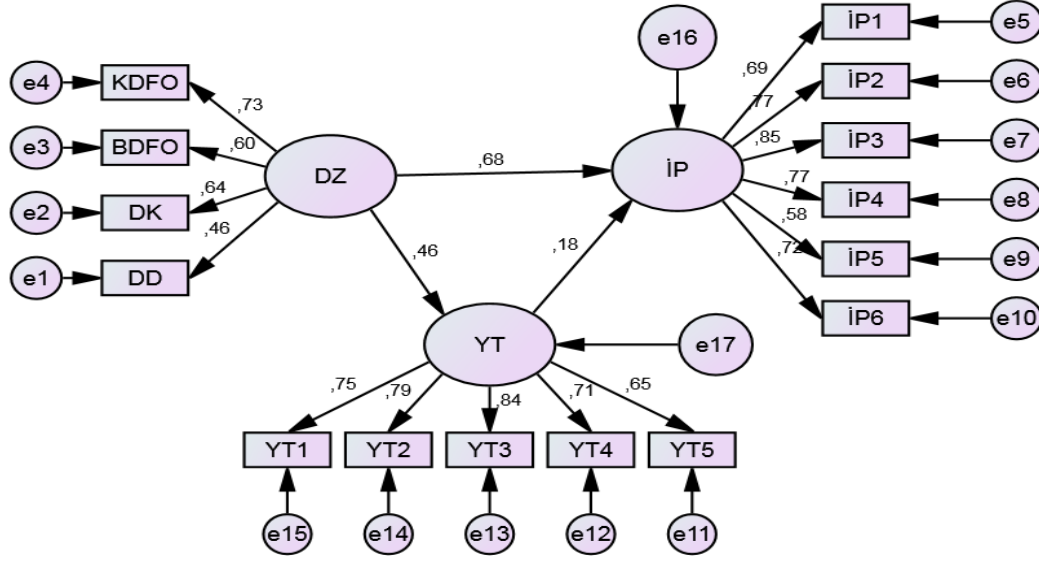
| | | |
|----------------------|--|-----------------------------------|
| İP4 | Verimli bir şekilde çalışmaktayım. | 0,798 |
| İP5 | Benimle aynı işi gerçekleştiren diğer çalışanlardan daha iyi performans gösteririm. | 0,666 |
| İP6 | Yaptığım işleri en iyi şekilde sonuçlandırırım. | 0,789 |
| YAŞAM TATMİNİ | | 64,767 0,856 494,816 0,000 |
| YT1 | Pek çok açıdan ideale yakın bir yaşamım var. | 0,801 |
| YT2 | Yaşam koşullarım mükemmeldir. | 0,834 |
| YT3 | Tatmin edici bir yaşamım var. | 0,862 |
| YT4 | Şimdiye kadar, yaşamda istediğim önemli şeyleri elde ettim. | 0,781 |
| YT5 | Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, hemen hemen hayatımdaki her şeyin aynı olmasını isterdim. | 0,740 |

Anketin yapı geçerliliğini ölçen doğrulayıcı faktör analizine geçmeden önce, KMO ve Bartlett küresellik testlerine bakılmıştır. Bartlett küresellik testi sonucunda ölçeklerin tamamı için $p=0,000$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. KMO örneklem yeterliliği testinin değeri 0,50'nin üzerinde olmalıdır (Erel, 2002; Chong ve Rundus, 2004). Duygusal zekâ ölçeğinin KMO değeri 0,837, iş performansı ölçeğinin KMO değeri 0,822 ve yaşam tatmini ölçeğinin KMO değeri 0,856'dır. Tüm değişkenler için KMO değeri 0,60'ın üzerinde olup, seçilen örneklemin yeterli olduğu anlamına gelmektedir. KMO ve Bartlett küresellik testleri sonucunda ölçeklerin faktör analizine uygunluğu tespit edilmiştir. Ölçeklere açıklayıcı faktör analizinin uygulanması sonucunda; 16 önermeli duygusal zekâ değişkeninin, tek boyutlu beş önermeli yaşam tatmini değişkeninin ve tek boyutlu altı önermeli iş performansı değişkeninin yapı geçerliliğini bozan herhangi bir önerme bulunmamıştır. Faktör analizinde “yük değerlerinin 0,40 ve daha yüksek olması, iyi bir ölçü olarak kabul edilmektedir” (Gürüş ve Astar, 2015: 422). Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin faktör yükleri (bkz. Tablo 3) 0,60'ın üzerinde olup ölçeklerin iyi ölçütler olduğu saptanmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM); belirli bir teoriye dayalı olarak, “gözlenebilen ve gizli değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisini bir model olarak tanımlayan çok değişkenli bir yöntemdir ve kullanılan temel istatistik kovaryanstır” (Karagöz, 2016: 951). Yapısal eşitlik modellemesiyle değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkiler ölçülebilmektedir.

Uyum iyiliği indeks değerleri 0 ile 1 arasında olmalıdır ve bire yakın değerler daha iyi uyum gösterir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003: 40-48; Arbuckle 2013; Jöreskog and Sorbom, 1985: 54-57 ve Byrne, 1998).

Şekil 2. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin modeli



Modelin ve analiz verisinin istatistiksel olarak uygunluğunu test eden değer χ^2/df değerine bakmak (Schumacker, 2004: 82) ve ilaveten model uyumunu değerlendirmek amacıyla diğer uyum iyiliği indekslerine de bakmak gerekir (Wasti, 2000: 403). Oluşturulan modelin uyum değerleri iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri arasındadır. Ayrıca kurulan modellerde ve modellerde kullanılan hipotezlerin sınanmasında RMSEA (Rootmeansquareerror of approximation, yaklaşım hatasının kök ortalama kareleri) değerine de bakılmış ve kabul edilebilir uyum gösterdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 4. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin uyum indeksleri

| χ^2 | χ^2/DF | GFI | AGFI | CFI | RMSEA | TLI | KABUL/RED |
|----------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 186,992 | 2,149 | 0,900 | 0,863 | 0,932 | 0,071 | 0,918 | Kabul |

Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasında varsayılan ilişkilerin uyum indeksleri Tablo 4’de gösterilmektedir. Oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uyum indeksleri; $\chi^2/df = 2,149$ olup $0 < \chi^2/df < 3$ arasında olduğundan, iyi uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. GFI değeri 0,900 olup $0,90 < GFI < 1,00$ aralığında olduğundan iyi uyuma sahiptir. AGFI değeri 0,863 olup $0,85 < AGFI < 0,90$ aralığında olduğundan kabul edilebilir uyuma sahiptir. CFI değeri 0,932 olup $0,90 < CFI < 0,97$ aralığında olduğundan kabul edilebilir uyuma sahiptir. RMSEA değeri 0,071 olup $0,05 < RMSEA < 0,10$ aralığında olduğundan kabul edilebilir uyuma sahiptir. TLI değeri 0,918 olup $0,90 < TLI < 0,95$ aralığında olduğundan kabul edilebilir uyuma sahiptir. “Analizlerde hangi uyum indekslerinin değerlendirileceğine dair kesinlik yoktur” (Karagöz, 2016: 975) ve genelde, χ^2 / DF , CFI, GFI

ve RMSEA indeks değerleri uygunsa model kabul edilmektedir. Hesaplanan tüm indekslerin değerleri önerilen modelin yapısal olarak kabul edilebileceğini desteklemektedir.

Tablo 5. Duygusal zekâ, iş performansı ve yaşam tatmini arasındaki hipotezlerin test sonuçları

| Hipotezler | Katsayı (β) | Standart Hata | t -Değeri | p (Sig.) | Sonuç |
|--------------|---------------------|---------------|-----------|----------|--------------|
| DZ → İP(H1) | 0,68 | 0,192 | 4,313 | 0,000 | Kabul |
| DZ → YT (H2) | 0,46 | 0,162 | 5,021 | 0,000 | Kabul |
| YT → İP (H3) | 0,18 | 0,051 | 2,311 | 0,021 | Kabul |

Tablo 5’de verilen hipotezlerin test sonuçları incelendiğinde; duygusal zekâ iş performansı ilişkisinde p değeri 0,000 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekâ değişkeninin iş performansını ($\beta=0,68$; $p < 0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâları iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H1 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Duygusal zekâ yaşam tatmini ilişkisinde p değeri 0,000 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal zekâ değişkeninin yaşam tatminini ($\beta=0,46$; $p < 0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin duygusal zekâları yaşam tatminlerini olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H2 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Yaşam tatmini iş performansı ilişkisinde p değeri 0,021 ve $p < 0,05$ olduğundan, değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yaşam tatmini değişkeninin iş performansını ($\beta=0,18$; $p < 0,05$) etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “Akademisyenlerin yaşam tatminleri iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi desteklenmektedir. Bu sonuç çerçevesinde H3 hipotezi **kabul** edilmiştir.

Tablo 6. Duygusal zekâ ile iş performansı ilişkisinde yaşam tatmini aracılık (Mediative) Testinin Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Aracı Değişken | Bağımlı Değişken | Katsayı (β) | Std. Hata | t | P* | f-square** | Aracı Etki Gücü | Sonuç |
|-------------------|----------------|------------------|---------------------|-----------|-------|-------|------------|-----------------|----------------|
| DZ | YT | İP | 0,22 | 0,044 | 3,902 | 0,000 | 0,0681 | Küçük | Anlamlı |

* $p < 0,05$

** f-square = 0 ise İlişki yok; 0,02 - 0,15 ise küçük; 0,15 - 0,35 ise orta; $\geq 0,35$ büyük ilişki var. (Gaskin, 2012: aktaran Sözbilir ve Yeşil, 2015: 32).

Duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkilerde yaşam tatmini aracı değişkeninin etki gücünü gösteren f-square değeri (bağımsız değişken ve aracı değişkenin toplam r-square değerinden bağımsız değişken r-square değerinin çıkarılıp, 1 eksi bağımlı değişken ve aracı değişkenin toplam r-square değerine bölünmesinden elde edilen sonuçtur) (Gaskin, 2012) ve anlamlılığını gösteren p değeri baz alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre duygusal zekâ ile iş

performansı arasındaki ilişkiye yaşam tatmini değişkeninin aracı değişken olarak dâhil edilmesiyle iş performansı üzerindeki etkinin arttığı Tablo 6’da görülmektedir. Duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkiyi temsil eden standartlaştırılmış doğrudan etkinin $\beta=0,68$ olduğu Tablo 5’te tespit sunulmuştur. Fakat yaşam tatmininin aracı değişken olarak kullanılmasıyla, söz konusu değişkenler arasındaki etkinin %22 oranında arttığı görülmektedir ($\beta=0,22$). $P<0,05$ olduğu için yaşam tatmininin aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Aracı değişkenin modele yaptığı etkinin gücünü ifade eden f-square değeri ise 0,0681 olarak hesaplanmış ve bu etkinin küçük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($0,02 < f\text{-square}<0,15$). $P<0,05$ anlamlı olması ve değişkenin etki gücünün küçük ve kabul edilebilir düzeyde olması, “Akademisyenlerin duygusal zekâları ile iş performansları arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık etkisi vardır” hipotezini desteklemektedir. Bu sonuç çerçevesinde H1a hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Çalışmada sunulan değişkenler arasında doğrudan ilişkilerin ve yaşam tatmini değişkeninin aracılığıyla dolaylı ilişkilerin var olduğu şeklinde kurulan hipotezler AMOS paket programı ve SPSS paket programı yardımıyla sınanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarından; duygusal zekâ ile iş performansı arasında kurulan “H1. Akademisyenlerin duygusal zekâları, iş performansını olumlu yönde etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde duygusal zekânın iş performansını olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Örneğin; O’Boyle vd., 2011; Asiamah, 2017; Codier vd., 2009; Hamdan vd., 2017; Moon ve Hur, 2011, Shih ve Susanto, 2009; Singh ve NikMahmood, 2017; Sy vd. 2006). Ancak Gürbüz ve Yüksel’in (2008: 186) çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, duygusal zekâ ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışma ile akademisyenlerin duygusal zekâları istatistiki olarak iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir ($p=0,000$). Duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasında kurulan “H2. Akademisyenlerin duygusal zekâları, yaşam tatminini olumlu yönde etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde duygusal zekânın yaşam tatminini olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Örneğin; Ardahan, 2012, Kesen vd., 2013, Yıldız, 2016, Kong vd., 2012 ve Landa, 2006). İkiz ve görmez 2010’da ikinci kademe öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal zekâ ile yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki bulamamışlardır. Buna rağmen bu çalışma, akademisyenlerin duygusal zekâlarının istatistiki olarak yaşam tatminini olumlu yönde etkilediği sonucunu vermektedir ($p=0,000$). Yaşam tatmini ile iş performansı

arasında kurulan “H3. Akademisyenlerin yaşam tatminleri, iş performanslarını olumlu yönde etkiler” hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde yaşam tatmininin iş performansını olumlu yönde etkilediğine dair çalışmalar bulunmaktadır (Örneğin; Kale, 2015, Jones, 2006 ve İplik vd., 2017). Bu çalışma, literatürü destekleyerek akademisyenlerin yaşam tatminlerinin istatistiki olarak iş performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucunu vermektedir ($p=0,021$). Duygusal zekâ ile iş performansı arasında yaşam tatmininin aracılık etkisini incelemeye yönelik kurulan “H1a. Akademisyenlerin duygusal zekâları ile iş performansı arasındaki ilişkide yaşam tatmini aracı değişken olarak olumlu etkiye sahiptir hipotezi kabul edilmiştir. Duygusal zekâ ile iş performansı arasında kurulan H1 hipotezine yaşam tatmininin aracı değişken olarak eklenmesi ile mevcut ilişkiler hem desteklenmiş hem de güçlenmiştir. Literatürde duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki ilişkiye yaşam tatmininin aracı değişken olarak eklenmesine ilişkin bir kaynağa ulaşılamamıştır. Bu çalışma, duygusal zekâ ile iş performansı arasındaki mevcut ilişkiye yaşam tatmini değişkenini aracı olarak eklenmesiyle literatüre yeni bir bakış açısı getirmektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin yaşam tatminlerinin artması, iş performanslarının da artmasını sağlayacaktır.

Organizasyon yöneticileri, işe alım sürecinde bireylerin bilişsel zekâlarını ölçen test ya da yapılan yazılı sınav sonuçları ile birlikte bireylere duygusal zekâ testi ya da bireylere uyguladıkları mülakat sınavında duygusal zekâlarını ölçebilecek sorular kullanmalıdırlar. Böylece hem bilişsel zekâsı hemde duygusal zekâsı belli seviyelerde olan bireylerin organizasyon bünyesine kazandırılması sağlanacaktır. Bununla birlikte organizasyonların iş yükü hafifleyecek ve iş yerinde güçlü ilişkiler ve iletişim ortamı sağlanarak iş performansı artacaktır. Akademisyenlerin duygusal zekâ düzeylerinin yüksek olması iş yeteneklerinin artmasına, bilinçliliğinin ve sorumluluk bilincinin artmasına, iyi bir analiz yeteneğine sahip olmalarına, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin ve iletişimlerinin güçlenmesine, iş performansının artmasına, moral ve motivasyonunu yükselterek yaşam tatminlerinin artmasına yardım etmektedir.

Organizasyonlar bünyelerinde çalışanlara duygusal zekâlarını geliştirici eğitimler sunmalı ve bu eğitimler çalışanların hem iş performansını, hemde yaşam tatminini arttırıcı nitelikte olmalıdır. Duygularını, güçlü ve zayıf yönlerini, ihtiyaçlarını ve dürtülerini bilecek ve karşılaştıkları sorunlarla daha kolay başa çıkabilecek duygusal öğrenimi geliştirici faaliyetlere katılması, bireylerin duygusal zekâlarını geliştirecektir.

KAYNAKÇA

- Al-Hamdan, Z., Oweidat, I.A., Al-Faouri, I. ve Codier, E. (January 2017), “Correlating Emotional İntelligence and Job Performance Among Jordanian Hospitals”, *Registered Nurses In Nursing Forum*, 52(1), s.12-20.
- Ang, S., Van Dyne, L. ve Begley, T.M. (2003), “The Employment Relationships Of Foreign Workers Versus Local Employees: A Field Study of Organizational Justice, Job Satisfaction, Performance, And OCB”, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), s.561-583.
- Arbuckle, JI. (2003), *Amos 5.0. Chicago*, II: SPSS.
- Ardahan, F. (2012), “Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Doğa Sporu Yapanlar Örneğinde İncelenmesi”, *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 3(3), s.20-33.
- Asiamah, N. (2017), “The Nexus Between Health Workers’ Emotional Intelligence and Job Performance: Controlling for Gender, Education, Tenure and in-Service Training”, *Journal of Global Responsibility*, 8(1), s.10-33.
- Bar-On, R. (1997), “Baron Emotional Quotient Inventory, Multi-Health Systems”, <http://www.Reuvenbaron.Org/Wp/The-Bar-On-Model/The-Ei-Conceptual-Aspect/>, Erişim Tarihi: 10.11.2018.
- Bar-On, R. (1997), “Baron Emotional Quotient İnvntory (Bar-On Duygusal Bölüm Envanteri), Multi-HealthSystems”, <http://www.reuvenbaron.org/Wp/37-2/>
- Beldoch, M. (1964), “Sensitivity To Expression of Emotional Meaning in Three Modes of Communication”, (s. 31–42), J.R. Davitze, *All The Communication Of Emotional Meaning*, McGraw-Hill.
- Büyüköztürk, Ş. (2005), “Anket Geliştirme”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s.133-151.
- Büyüköztürk, Ş. (2016), *Sosyal Bilimler İçin veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, B.M. (2016), *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge.
- Campbell, J.P., Mccloy, R.A., Oppler, S.H. ve Sager, C.E. (1993), “A Theory of Performance”, *Personnel Selection in Organizations*, (3570), s.35-70.
- Chong, V.K. ve Rundus, M.J. (2004), “Total Quality Management, Market Competition and Organizational Performance”, *The British Accounting Review*, 36(2), s.155-172.
- Codier, E., Kamikawa, C., Kooker, B.M. ve Shoultz, J. (2009), “Emotional Intelligence, Performance, and Retention in Clinical Staff Nurses”, *Nursing Administration Quarterly*, 33(4), s.310-316.
- Cummins, R.A. (2010), “Fluency Disorders and Life Quality: Subjective Wellbeing Vs. Health-Related Quality of Life”, *Journal of Fluency Disorders*, 35(3), s.161-172.
- Diener, E. ve Biswas-Diener, R. (2002), “Will Money Increase Subjective Well-Being”, *Social Indicators Research*, 57(2), s.119-169.
- Diener, E. ve Larsen, R.J. (1984), “Temporal Stability And Cross-Situational Consistency of Affective, Behavioral, and Cognitive Responses”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), s.871-883.

- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985), “The Satisfaction With Life Scale”, *Journal of Personality Assessment*, (49), s.71-75.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. ve Smith, H.L. (1999), “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, *Psychological Bulletin*, 125(2), s.276-302.
- Erel, D. (2002), *Kurumsal Çevre-Örgüt İlişkileri: Türkiye’deki Sanayi İşletmelerinde ISO 9000 Serisi Kalite Güvencesi Sistemi Uygulamaları Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gaskin, J. (2012), *Gaskin, Confirmatory Factor Analysis*, Gaskination’s Statwiki.
- Gaskin, J. (2016), *Name of Tab (Etiketin isimlendirilmesi)*, Stats Tools Package. [Http://Statwiki.Kolobkreations.Com](http://Statwiki.Kolobkreations.Com)
- Gilligan, T.D. ve Huebner, S. (2007), “Initial Development and Validation of The Multidimensional Students’ Life Satisfaction Scale—Adolescent Version”, *Applied Research in Quality of Life*, 2(1), s.1-16.
- Goleman, D.P. (1995), *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ for Character, Health and Life long Achievement*, New York: Bantam Books.
- Goleman, D.P. (2006), *Duygusal Zekâ*, (Çev. Banu Seçkin Yüksel), (30. Basım), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M., (2008) “Emotional Intelligence in Workplace: Its Relation With Job Performance, Job Satisfaction”, *Doğuş University Journal*, 9(2), s.174-190.
- Güriş, S. ve Astar, M. (2015), *SPSS İle İstatistik*, (2.Basım), İstanbul: Der Kitapevi.
- Gürsoy, D. ve Gavcar, E., (2003), *International Leisure Tourists’ Involvement Profile (Uluslararası Boş Zaman Turistlerinin Katılımı Profili)*, *Annals of Tourism Research*, 30(4), s.906-926.
- İplik, E., Ülbeği, İ.D. ve Develi, A., (2017) “Çalışanların İş-Yaşam Kalitesi Algısının Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Performans Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *3. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu Bildiri Kitabı*, (s.205-219), Kahramanmaraş.
- Jones, M.D. (2006) “Which is A Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction?”, *Journal of Behavioral & Applied Management*, 8(1), s. 20-42.
- Jöreskog, K.G. ve Sorbom, D., (1985), *Lisrel-Vprogram Manual (Lisrel-Vprogram Kılavuzu)*, Chicago: International Educational Services.
- Jöreskog, K.G. ve Sorbom, D. (1996), *LISREL 8 User's Reference Guide*, Chicago: Scientific Software.
- Kale, E. (2015), “Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü”, *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14), s.103-119.
- Karagöz, Y. (2016), *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kesen, N.F., Kırlioğlu, M. ve Deniz, M.E. (2013), “Öğretmenlerin Yaşam Doyumu ve Duygusal Zekâ Düzeyleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 16(1), s.113-141.

Kırtıl, S. (2009), *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kong, F., Zhao, J. ve You, X. (2012), “Emotional Intelligence and Life Satisfaction in Chinese University Students: The Mediating Role of Self-Esteem and Social Support”, *Personality and Individual Differences*, 53(8), s.1039-1043.

kpsskonu.com, (1968), “Piaget Kuramı, Temel Kavramlar”, <http://www.kpsskonu.com/egitim-bilimleri/gelisim-psikolojisi/piaget-kurami/>, Erişim Tarihi: 10.11.2018.

Lam, S.S. ve Schaubroeck, J. (1999), “Total Quality Management and Performance Appraisal: An Experimental Study of Process Versus Results and Group Versus Individual Approaches”, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(4), s.445-457.

Landa, J.M.A., López-Zafra, E., De Antoñana, R.M. ve Pulido, M. (2006), “Perceived Emotional Intelligence and Life Satisfaction Among University Teachers”, *Psicothema*, (18), (Suplemento), s.152-157.

Law, K.S., Wong, C.S., Huang, G.H. ve Li, X. (2008), “The Effects of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for The Research and Development Scientists in China”, *Asia Pacific Journal of Management*, 25(1), s.51-69.

Law, K.S., Wong, C. ve Song, L.J. (2004), “The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and its Potential Utility for Management Studies”, *Journal of Applied Psychology*, 89(3), s.483-496.

Moon, T.W. ve Hur, W.M. (2011), “Emotional Intelligence, Emotional Exhaustion, and Job Performance”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(8), s.1087-1096.

Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. ve Tobin, S.S. (1961), “The Measurement of Life Satisfaction”, *Journal of Gerontology*, 16(2), s.134-143.

Nually, J.C. (1978), *Psychometric Theory*, New York: Mcgraw-Hill.

O'boyle Jr, E.H., Humphrey, R.H., Pollack, J.M., Hawver, T.H. ve Story, P.A. (2011), “The Relation Between Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analysis”, *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), s.788-818.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003), “Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures”, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s.23-74.

Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2004), *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling*, (2. Baskı), London: Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.

Seçer, İ. (2015), *SPSS ve LISREL İle Pratik Veri Analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Shih, H.A. ve Susanto, E. (2010), “Conflict Management Styles, Emotional Intelligence, And Job Performance in Public Organizations”, *International Journal of Conflict Management*, 21(2), s.147-168.

Shook, C.L., Ketchen, D.J., Hult, G.T.M. ve Kaçmar, K.M. (2004), “An Assessment of The Use of Structural Equation Modeling in Strategic Management Research”, *Strategic Management Journal*, 25(4), 397-404.

- Singh, J.S.K. ve NikMahmood, N.H. (2017), “Emotional Intelligence and Expatriate Job Performance in The ICT. Sector: The Mediating Role of Cultural Adjustment”, *Global Business & Management Research*, (9), s.230-243.
- Smith, P.C. ve Goddard, M. (2002) “Performance Management and Operational Research: A Marriage Made in Heaven?”, *Journal of The Operational Research Society*, 53(3), s.247-255.
- Sözbilir, F., ve Yeşil, S. (2015), “Kurumsal Yaratıcılık: Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Açısından Türkiye’de Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(4), s.87-111.
- Ural, A. (2001), “Yöneticilerde Duygusal Zekâ’nın Üç Boyutu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), s.209-219.
- Wasti, S.A. (2000) “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi”, 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, (s. 401-410), Nevşehir.
- Wong, Chi-Sum ve Law. Kenneth S. (2002), “The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study”, *The Leadership Quarterly*, 13(3), s.243-274.
- Yan, İ. (2008).*Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekânın Yöneticiler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, M. (2016), “Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekâ Yaşam Doyumu ve Depresyonun Cinsiyet ve Sınıf Seviyelerine Göre Etkileri”, *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(11), s.451-474.