



**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE  
DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİ  
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**2021  
YÜKSEK LİSANS  
İŞLETME**

**Merve ŞENER**

**Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ  
İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Merve ŞENER**

**Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN**

**T.C.**

**Karabük Üniversitesi**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**

**İşletme Anabilim Dalında**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Olarak Hazırlanmıştır**

**KARABÜK**

**Haziran 2021**

## İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER .....	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI .....	5
ÖNSÖZ .....	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	10
ARCHIVE RECORD INFORMATION .....	11
KISALTMALAR .....	12
GİRİŞ .....	13
ARAŞTIRMANIN KONUSU .....	16
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....	16
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	17
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM .....	17
EVREN VE ÖRNEKLEM .....	19
ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI/KISITLARI .....	19
1. BİRİNCİ BÖLÜM .....	20
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE .....	20
1.1. Pozitif Psikoloji.....	20
1.1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı .....	20
1.1.2. Pozitif Psikolojinin Kuramsal Çerçevesi .....	21
1.1.3. Pozitif Psikolojinin Amacı .....	24
1.2. Sermaye Kavramı ve Çeşitleri .....	25
1.2.1. Sermaye Kavramı ve Gelişimi .....	25
1.2.2. Sermaye Çeşitleri.....	26
1.2.2.1. Geleneksel Ekonomik Sermaye .....	26
1.2.2.2. Beşeri Sermaye .....	27
1.2.2.3. Sosyal Sermaye.....	28
1.2.2.4. Entelektüel Sermaye .....	28
1.2.2.5. Kültürel Sermaye .....	29

1.2.2.6. Psikolojik Sermaye .....	29
1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	31
1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Gelişimi.....	31
1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Önemi.....	34
1.3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları .....	35
1.3.3.1. Öz Yeterlilik .....	36
1.3.3.2. Umut.....	37
1.3.3.3. İyimserlik.....	38
1.3.3.4. Psikolojik Dayanıklılık .....	39
1.3.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Alanında Yapılan Araştırmalar .....	42
2. İKİNCİ BÖLÜM.....	47
DUYGUSAL ZEKÂ.....	47
2.1. Duygu Kavramı ve Özellikleri .....	47
2.2. Zekâ Kavramı ve Türleri.....	49
2.3. Duygusal Zekâ .....	52
2.3.1. Duygusal Zekâ Kavramı .....	52
2.3.2. Duygusal Zekâ Kavramının Gelişimi .....	54
2.3.3. Duygusal Zekâ Kavramının Önemi .....	55
2.3.4. Duygusal Zekâ Modelleri.....	56
2.3.4.1. Mayer ve Salovey'in Modeli.....	57
2.3.4.2. Reuven Bar-On'un Modeli.....	58
2.3.4.3. Goleman'ın Modeli .....	60
2.3.4.4. Cooper ve Sawaf'ın Modeli.....	62
2.3.5. Yapılan Araştırmalar .....	64
3.ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	68
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	68
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	68
3.1.1. Araştırmanın Konusu .....	68
3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	69
3.1.3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri .....	69
3.1.4. Araştırma Modeli .....	72
3.1.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	72

3.1.6. Veri Toplama Yöntemi.....	73
3.1.7. Araştırma Ölçekleri.....	73
3.1.7.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	73
3.1.7.2. Duygusal Zekâ Ölçeği.....	74
3.1.8. Araştırmanın Analiz Yöntemi .....	74
3.2. Bulgular.....	75
3.2.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular .....	75
3.2.2. Güvenilirlik Analizleri .....	81
3.2.3. Tanımlayıcı İstatistikler .....	81
3.2.4. Hipotez Testleri.....	83
3.2.4.1. Farklılıklara İlişkin Analizler .....	83
3.2.4.2. Korelasyon Analizleri .....	93
SONUÇ .....	96
KAYNAKÇA .....	103
TABLolar LİSTESİ .....	124
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	126
EKLER .....	127
Ek 1: Anket Formu .....	127
Ek 2: Etik Kurul İzni .....	131
Ek 3: Milli Eğitim Bakanlığı Komisyon Kararı .....	132
Ek 4: Valilik İzni .....	133
ÖZGEÇMİŞ .....	134

## TEZ ONAY SAYFASI

Merve ŞENER tarafından hazırlanan “POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN .....

Tez Danışmanı, Bankacılık ve Finans Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 01/06/2021

**Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)**

**İmzası**

Başkan : Prof. Dr. Yahya FİDAN ( İTİCÜ) .....

Üye : Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ ( KBÜ) .....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN ( KBÜ) .....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ .....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

## **DOĞRULUK BEYANI**

Yüksek lisans olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yaptığımı beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

**Adı Soyadı:** Merve ŞENER

**İmza** :

## ÖNSÖZ

Günümüzde birçok faaliyet kolunda yer alan insan faktörü organizasyonlarda giderek önemi artan bir unsur olarak görülmektedir. Bireylerin ruhsal ve duygusal durumlarının davranış ve tutumlarında belirleyici rol oynadığı bilinmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır.

Tezin oluşturulma ve yazılma aşamasında bilgilerini, fikirlerini, enerjisini benimle paylaşan, inancını ve desteğini benden esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Yaşamım ve eğitim hayatım boyunca benden desteklerini, inançlarını esirgemeyen ve hep yanımda olan kıymetli babam Celal ŞENER'e ve kıymetli annem Aynur ŞENER'e, tezimin tüm aşamalarında bana yardımcı olan ve fikirlerini benimle paylaşan kardeşim Meral ŞENER'e teşekkürlerimi iletiyorum.



## ÖZ

Bu araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırmanın amacı, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın evrenini Karabük ili Merkez ilçesinde bulunan devlet liselerinde görev yapmakta olan 538 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme ise, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 217 öğretmen oluşturmaktadır.

Veri toplamak için anket yönetimi seçilmiş olup 24 ifadeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği ile 37 ifadeden oluşan duygusal zekâ ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak olan verilerin toplanması için Karabük ili merkezinde görev yapmakta olan 250 öğretmene anket dağıtılmış olup kullanılabilir toplam 218 anket elde edilmiştir. Toplanan veriler İstatistik Paket Programı kullanılarak test edilmiştir. Araştırma amacı kapsamında oluşturulan hipotezler Bağımsız Örnekleme T-Testi, Tek Yönlü ANOVA ve Pearson Korelasyon analizleriyle test edilmiştir.

Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekânın ilişkili olduğu tespit edilmiştir ( $,000; p<0,05$ ). Bu iki kavramın alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutlarının duygusal zekânın duygulardan faydalanma boyutu haricindeki boyutlarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin eğitim durumu ve mesleki çalışma süresi, duygusal zekânın ise cinsiyet ve haftalık verilen ek ders saati demografik değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle araştırmanın ilk hipotezi pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasında ilişki olduğu düşüncesi istatistiki olarak kanıtlanmış oldu. Alt hipotezler olarak oluşturulan pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile duygusal zekânın alt boyutları arasında ilişki olduğu düşüncesi de duygulardan faydalanma alt boyutu haricinde istatistiki açıdan kanıtlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekânın demografik değişkenlere göre farklılaştığı düşüncesine yönelik oluşturulan ikinci ve üçüncü hipotezler de istatistiki açıdan kanıtlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sermaye; Pozitif Psikoloji; Pozitif Psikolojik Sermaye; Duygu; Zekâ; Duygusal Zekâ.

## ABSTRACT

The research examines the relationship between positive psychological capital and emotional intelligence. The aim of the study is to determine the relationship between positive psychological capital and its sub-dimensions, emotional intelligence and its sub-dimensions. For this purpose, the universe of the study consists of 538 teachers working in state high schools located in the central district of Karabük province. The sample consists of 217 teachers selected by convenience sampling method.

The survey management was chosen to collect data, and the positive psychological capital scale consisting of 24 statements and the emotional intelligence scale consisting of 37 statements were used. In order to collect the data to be used in the study, a questionnaire was distributed to 250 teachers working in the central district of Karabük province, and the total number of questionnaires available was determined as 218. The collected data were tested using the Statistical Package Program. The hypotheses formed within the scope of the research were tested with Independent Sample T-Test, One Way ANOVA and Pearson Correlation Analysis.

As a result of the research, it was found that positive psychological capital and emotional intelligence are related ( $.000$ ;  $p < 0,05$ ). When the relationship between the sub-dimensions of these two concepts is examined, it was found that all dimensions of positive psychological capital are related to the dimensions of emotional intelligence, except the dimension of benefiting from emotions. It has been determined that positive psychological capital differs according to educational status and duration of professional work, and emotional intelligence according to gender and demographic variables of additional weekly hours.

Based on these results, the first hypothesis of the study is that the idea that there is a relationship between positive psychological capital and emotional intelligence is statistically proven. The idea that there is a relationship between sub-dimensions of positive psychological capital and sub-dimensions of emotional intelligence, which is formed as sub-hypotheses, was also proved statistically, except for the sub-dimension of utilizing emotions. It was statistically proven in the second and third hypotheses created for the idea that positive psychological capital and emotional intelligence differ according to demographic variables.

**Keywords:** Capital; Positive Psychology; Positive Psychological Capital; Emotion; Intelligence; Emotional Intelligence.

## ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

<b>Tezin Adı</b>	Pozitif Psikolojik Sermaye İle Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma
<b>Tezin Yazarı</b>	Merve ŞENER
<b>Tezin Danışmanı</b>	Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN
<b>Tezin Derecesi</b>	Yüksek Lisans
<b>Tezin Tarihi</b>	01.06.2021
<b>Tezin Alanı</b>	İşletme/Yönetim ve Organizasyon
<b>Tezin Yeri</b>	KBÜ/LEE
<b>Tezin Sayfa Sayısı</b>	134
<b>Anahtar Kelimeler</b>	Sermaye; Pozitif Psikoloji; Pozitif Psikolojik Sermaye; Duygu; Zekâ; Duygusal Zekâ.

### ARCHIVE RECORD INFORMATION

<b>Name of the Thesis</b>	A Study on the Relationship Between Positive Psychological Capital and Emotional Intelligence
<b>Author of the Thesis</b>	Merve ŞENER
<b>Advisor of the Thesis</b>	Assoc. Prof. Dr. Canan YILDIRAN
<b>Status of the Thesis</b>	Master of Science
<b>Date of the Thesis</b>	01.06.2021
<b>Field of the Thesis</b>	Business / Management and Organization
<b>Place of the Thesis</b>	KBU/LEE
<b>Total Page Number</b>	134
<b>Keywords</b>	Capital; Positive Psychology; Positive Psychological Capital; Feeling; Intelligence; Emotional Intelligence.

## KISALTMALAR

**DZ:** Duygusal Zekâ

**KMO:** Kaiser-Mayer-Olkin

**N:** Katılımcılar

**PPS:** Pozitif Piskolojik Sermaye

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**vb.:** ve benzeri

**vd.:** ve diğçerleri

**$\bar{X}$ :** Ortalama

## GİRİŞ

Geçmişten günümüze yönetim biliminin gelişimi incelendiğinde önceleri örgütün varlığını devam ettirebilmesi, başarılı olabilmesi ve rekabet edebilmesi için gerekli olan kaynağın yalnızca ekonomik sermaye olarak ifade edildiği görülmektedir. Ancak yaşanan toplumsal değişimler ve gelişimler ile birlikte bu anlayışın yerini insan odaklı bir anlayışa bıraktığını söylemek mümkündür. Bu değişimler karşısında günümüzde insan kaynağı, sürdürülebilir rekabet sağlama noktasında örgütler için farklılık yaratabilecek en önemli unsur olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra geçmişte bireylerin yüksek maaş, prim, hediye ve ödül gibi maddi öğelerle güdülenmeye çalışıldığı bilinmektedir. Günümüzde ise örgütler için bireylerin eğitilmesi, geliştirilmesi ve maksimum katkı sağlama beklenen bir değer görevi görmektedir. Bu kapsamda rekabet edebilmek için örgütlerin insan kaynağına yapmış oldukları yatırımlar günümüz yönetim anlayışında en kabul edilebilir gaye olarak görülmektedir.

Yaşanılan bu değişimlerin ve insan kaynağına olan önemin giderek artması, insanların davranışlarının nedenlerinin anlaşılması gerektiği yönünde bir eğilimin oluşmasını sağlamıştır. Bireylerin gösterdikleri davranışlarda ve verdikleri kararlarda ruhsal ve duygusal durumlarının büyük ölçüde etkili olduğunun düşünülmesi bu konu üzerinde çalışmaların artmasına sebep olmuştur. Bu kapsamda günümüz çalışma hayatında, bireylerin daha rahat bir ortamda, sosyal ilişkileri gelişmiş ve motive olmuş şekilde çalışabilmeleri için gerekli olan unsurların ortaya konulması için yapılan araştırmaların pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ gibi kavramların ortaya çıkmasına yol açtığını söylemek mümkündür.

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin zorlu şartlarda kendine güvenmesini, günümüzde ve gelecekte başarılı olacağına dair inancını, belirlediği hedef doğrultusunda kararlı olmasını ve olumsuz durumlar karşısından inancını yitirmemesini ifade etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 3). Bu kavram Seligman önderliğinde, psikolojinin sadece bireylerde var olan ruhsal hasarların iyileştirilmesine yönelik anlayışının yetersiz olduğu savıyla ortaya çıkmıştır. Yaygın inanış olan sadece ruhsal hasarı onarmak yerine, bireylerde var olan potansiyelin ortaya çıkarılması pozitif psikolojik sermayenin temelini oluşturmaktadır. Örgütlerde farklılık yaratan en önemli kaynak olarak görülen bireylerin, motivasyonunun

artırılmasının, hâlihazırda var olan potansiyelinin ortaya çıkarılmasının ve yeteneklerinin geliştirilmesinin son derece önemli olduğu söylenebilir.

Bunun yanında duygusal zekâ, Goleman'ın kitabıyla tanınan ve yaygınlaşan bir kavram olarak bireyin kendisinin ve başkasının duygularını anlayabilmesini, yönetebilmesini ve değiştirebilmesini ifade etmektedir (Luthans, 2002, s. 69). Örgütler için kişisel özelliklerin son derece önemli olduğu günümüzde duygusal zekâ aranan bir ölçüt olmaktadır (Ercan, Fidan ve Yılmaz, 2017, s. 66). Duygusal zekâ yeteneği kişilere, duygularını yönetme, başkalarının duygularını anlama ve bu sayede empati kurma ve ilişkileri geliştirme becerisi kazandırmaktadır. Bunun yanında duygusal zekâ kişilerin çevresiyle daha iyi iletişim kurabilmesine ve mesleki yaşamının daha iyi olmasına da yardımcı olmaktadır (Yılmaz, Fidan ve Yıldırım, 2014, s. 259-260). Ayrıca, belirledikleri amaç doğrultusunda ilerledikleri yolda umutsuzluğa kapıldıklarında duygularını değiştirebilmek duygusal zekânın en önemli yetenekleri arasında görülmektedir. Bu bilgiler ışığında bireylerin davranışlarında duygusal zekânın büyük oranda rol oynadığını söylemek mümkündür. Birey, duygusal zekâ yeteneği sayesinde karşılaştığı zorlu durumlar ve zorunlu değişiklikler karşısında duygularının farkındadır ve gerektiğinde duygularını yöneterek davranışlarını şekillendirebilir.

Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ uzun yıllar önce tanımlanmış ve literatüre kazandırılmış olmakla birlikte, son yıllarda önemi ve popülerliği artan kavramlar olarak görülmektedir. Bunun yanında Mevlana Celaleddin Rumi'nin "*Kardeşim sen düşünceden ibaretsin; Geriye kalan et ve kemiksin; Düşüncen gül ise gülistan olursun; Düşüncen diken ise dikenlik olursun.*" (Elitez, 2006, s. 67), Aristoteles'in "*Kendini bilmek tüm bilgeliğin başlangıcıdır.*", Yunus Emre'nin "*İlim, kendin bilmektedir.*" sözlerinin, pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ kavramlarının öneminin çok daha uzun yıllar önce anlaşıldığına işaret ettiğini söylemek mümkündür.

Bu bilgiler ışığında öğretmenlerin güçlü yönlerinin ve duygularının farkında olmasının ve karşılaştıkları olumsuz durumlar ile zorunlu değişiklikler karşısında güçlü bir duruş sergilemesinin önemli olduğunu söylemek mümkündür. Öğrencilerin gelişim içinde oldukları yaş aralıklarında onlarla iletişim halinde olan öğretmenlerin, gelecekle ilgili verilen kararlarda rehberlik etmesinde, yaşanabilecek olumlu ya da



olumsuz durumlarda ve sınıf yönetiminde pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ düzeylerinin belirleyici rol oynadığı söylenbilir.

Bu çerçevede çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde pozitif psikoloji ve sermaye kavramları tanımlanmakta ve bu kavramların kuramsal çerçevesi, önemi ve amacı açıklanmaktadır. Bu kavramların açıklanmasının ardından pozitif psikolojik sermaye kavramının tanımı, kuramsal çerçevesi, amacı, önemi ve boyutları detaylı bir Şekilde incelenmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise duygu ve zekâ kavramları tanımlanmakta ve bu kavramların özellikleri ve türleri açıklanmaktadır. Ardından duygusal zekâ kavramının tanımı, kuramsal gelişimi, önemi ve modelleri detaylı olarak incelenmektedir.

Çalışmanın nc bölümünde pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla Karabük ili Merkez ilçesinde devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerden anket yöntemiyle toplanan veriler incelenecek, analiz edilecek, sonuçları açıklanacak, çıkarım ve önerilerde bulunacaktır.

## ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın konusunu pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin ortaya konulması oluşturmaktadır. Bu kapsamda pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin araştırılmasının sebebi, bireylerin psikolojik ve duygusal durumlarının davranış, yönetim ve karar verme gibi kritik durumlarda son derece önemli olduğunun düşünülmesidir. Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin alışık olmadıkları durumlarla karşılaşmaları ve zorunlu değişime tabi tutulmaları karşısında kendi içlerinde motivasyon sağlamalarını, bu durumlarla alakalı iyimser düşüncelerini ve bu gibi değişimlere kolay adapte olabilmelerini ve başa çıkabilmelerini ifade etmektedir. Duygusal zekâ ise bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını anlayabilmesi bunları yönetebilmesi ve değiştirebilmesi gibi yetkinlikleri içermektedir.

Tüm bu yetkinlikler, öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla nasıl başa çıkılabileceğinin ve yönetilebileceğinin açıklanması bakımından önemlidir. Bunun yanında öğretmenlerin, öğrencileri anlayabilmesi ve yönlendirebilmesi açısından da pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın son derece önemli olduğu söylenebilir.

## ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin açıklanmasıdır. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık ile duygusal zekânın alt boyutları olan iyimserlik, duygulardan faydalanma ve duyguların ifadesi boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının ortaya konulması hedeflenmiştir.

Bu çalışma öğretmenlerin karşılaştığı olumsuz durumları nasıl tolere edilebileceğinin ve yönetilebileceğinin ortaya konulması açısından önemlidir. Ayrıca öğretmenlerin pozitif psikolojik olarak güçlü yönlerini keşfetmeleri ve bu sayede karşılaşılan herhangi bir problemin çözümünde avantaj sağlamaları beklenmektedir. Yine duygusal zekânın da kendisinin ve başkalarının duygularını anlama, yönetme ve değiştirme becerilerinin, problem çözme, sınıf yönetimi ve iletişim konularında öğretmenlere katkı sağlaması beklenmektedir. Bu çalışma ile bireyin gelişim ve

oluşum evresinde önemli olarak görülen yaş aralıklarında iletişim içerisinde olunan öğretmenlerin, globalleşen ve hızlı şekilde değişen ve dönüşen dünyada dış faktörlerin öğrenci üzerindeki etkileri düşünüldüğünde, sınıf yönetiminde olumlu ya da olumsuz durumlarda pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın güçlü bir unsur olduğu söylenebilir.

Bu kapsamda öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) ile duygusal zekâ (iyimserlik, duygulardan faydalanma ve duyguların ifadesi) düzeylerinin tespit edilmesinin ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

### **ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu çalışma Karabük ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma amacı kapsamında nicel araştırma tasarlanmıştır ve veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Ölçeğin ilk kısmını katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesi amacıyla demografik sorular oluşturmaktadır. Ölçeğin ikinci kısmını 24 ifadeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği, üçüncü kısmını ise 37 ifadeden oluşan duygusal zekâ ölçeği oluşturmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeği Luthans vd. (2007) tarafından oluşturulmuş olup Türkçe'ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu ölçek öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarını içeren 24 sorudan oluşmaktadır ve 6'lı likert tipindedir.

Duygusal zekâ ölçeği Schutte vd. (1998) tarafından oluşturulmuş olup Austin vd. (2004) tarafından genişletilmiş ve Göçet (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçek iyimserlik, duygulardan faydalanma ve duyguların ifadesi boyutlarını içeren 37 sorudan oluşmaktadır ve 5'li likert tipindedir.

### **ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM**

Çalışma kapsamında pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Çalışmanın amacına uygun şekilde aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile duygusal zekâları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin duygusal zekâ algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek midir?
5. Öğretmenlerin duygusal zekâ algıları yüksek midir?

Bu araştırma soruları doğrultusunda oluşturulan hipotez ve alt hipotezler aşağıda sıralanmaktadır.

***H<sub>1</sub>*: Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

***H<sub>1a</sub>***: İyimserlik (PPS) ile iyimserlik (DZ) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1b</sub>***: İyimserlik (PPS) ile duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1c</sub>***: İyimserlik (PPS) ile duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1d</sub>***: Psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik (DZ) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1e</sub>***: Psikolojik dayanıklılık ile duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1f</sub>***: Psikolojik dayanıklılık ile duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1g</sub>***: Umut ile iyimserlik (DZ) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1h</sub>***: Umut ile duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1i</sub>***: Umut ile duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1j</sub>***: Öz yeterlilik ile iyimserlik (DZ) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1k</sub>***: Öz yeterlilik ile duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1l</sub>***: Öz yeterlilik ile duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>2</sub>*: Pozitif psikolojik sermaye algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.**

**$H_3$ : Duygusal zekâ algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.**

### **EVREN VE ÖRNEKLEM**

Çalışmanın evrenini Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında örneklem belirlenirken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır.

Bu kapsamda Karabük ili Merkez ilçesinde görev yapmakta olan öğretmen sayısı 538 olarak tespit edilmiş olup çalışmanın analizi için gerekli olan örneklem sayısı 217 olarak hesaplanmıştır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019, s. 164). Anket okul müdürleri aracılığıyla 250 kişiye elden ve e-posta şeklinde ulaştırılmıştır. 225 kişiden geri dönüş alınmıştır. 7 anket analize uygun şekilde doldurulmadığı için kapsam dışı bırakılmıştır.

### **ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI/KISITLARI**

Çalışma kapsamını pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekânın farklı başlıklar altında ele alınması, bu değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve analizi oluşturmaktadır. Araştırma yalnızca Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

Küresel salgın olarak ilan edilen Covid-19 sebebiyle ülkemizde alınan tedbirler kapsamında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okulların eğitim ve öğretim faaliyetlerine uzaktan eğitim şeklinde devam etme kararı verilmesi araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bu dönemde öğretmenlere ulaşma imkânının zorlaşması, mail yoluyla gönderilen anketlerin yanıtı bırakılması ve yine bu dönemde artan iş yükü sebebiyle öğretmenlerin anketi doldurmak istememesi de araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır.

## 1. BİRİNCİ BÖLÜM

### POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

#### 1.1. Pozitif Psikoloji

Bu başlık altında pozitif psikoloji kavramının tanımı, kavramsal çerçevesi ve amacı detaylı olarak açıklanmaktadır.

##### 1.1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Yıllardan beri insanoğlunun mutlu bir yaşam sürdürebilmesi başlıca ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Değişimin ve gelişimin sonucu küreselleşen dünya ve zaman olgusu ile birlikte artık insanoğlunun çeşitlenen ihtiyaçlarının karşılanması zorlaşır hale gelmiştir. Bu sebeple insanların psikolojik sağlığını korumak artık çok daha fazla önemli olmaktadır (Polatçı, 2011, s. 5).

Pozitif psikoloji kavramı ilk defa Maslow tarafından dile getirilmektedir (Maslow, 1954; Akt. Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006, s. 5). Daha sonrasında ise 1998'de ünlü psikolog Martin Seligman pozitif psikoloji hareketini tanıtmıştır. Pozitif psikoloji hareketi ortaya çıktığında bireyleri, grupları ve kuruluşları geliştirmek için insanların güçlü yönlerine odaklanmalarını ve yönelmelerini sağlayan bir yaklaşım olarak ivme kazanmıştır (Peterson ve Spiker, 2005, s. 154). Bu olumlu yaklaşım, odak noktasını akıl hastalıkları ve patolojileri iyileştirme konusundaki neredeyse tek bir odaktan uzağa ve psikolojinin iki unutulmuş misyonuna yönlendirmektedir: insanların hayatlarını daha değerli ve daha üretken hale getirmek ve insan potansiyelini gerçekleştirmek. Amerikan Psikoloji Derneği başkanı Martin Seligman liderliğindeki pozitif psikoloji, insanlarda var olan olumsuz davranışları düzeltmeye çalışmak yerine, insanlarda hâlihazırda var olan gizli potansiyelin ortaya çıkarılması üzerine inşa edildi. Tüm bunlarla birlikte özellikler, yetenekler, erdemler, mutluluk ve birçok olumlu yönelimli güce yayılan bir teori ve araştırma akışı başlatılmış oldu (Luthans ve Youssef, 2004, s. 151).

Pozitif psikoloji geniş bir konu yelpazesini kapsamaktadır. Bunun yanında pozitif psikoloji alanı disiplinler arası bir alandır. Pozitif psikoloji uygulamalarının gerçekleştirilebileceği alanlar arasında iş dünyası, koçluk, tıp, klinik uygulamalar yer almaktadır (Sheiner, 2009, s. 85). Pozitif psikoloji kavramı, olumlu duyguların, olumlu

karakter özelliklerinin ve olanak sağlayan kurumların incelenmesi için şemsiye bir terim olarak ifade edilmektedir (Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005, s. 410).

Pozitif psikoloji kavramı, psikolojik iyi oluş, akışa girme, kişinin güçlü yanlarının geliştirilmesi ile pozitif özelliklere odaklanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2018, s. 2). Bu kavram kişilerdeki olumsuz durumların iyileştirilmesinden çok kişilerin mutluluğuna ve gelişimlerine katkı sağlayan bir yapı olarak ifade edilmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014, s. 2). Pozitif psikolojiye göre beden ve ruh birbirleriyle ayrılmaz bir şekilde bağımlıdır ve mükemmel bir uyum içindedir. Bu bilim dalı mutluluğun bireyin zihni yatırımı ile üretilmekte olduğunu ifade etmektedir (Tarhan, 2019a, s. 46).

### **1.1.2. Pozitif Psikolojinin Kuramsal Çerçevesi**

Pozitif psikoloji kavramından ilk kez 1954 yılında Maslow' un "Motivation and Personality" kitabında bahsedildiği belirtilmektedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 5). Yakın geçmişe kadar çoğu psikolog, akademisyen ve örgütsel gelişim uzmanları kişilerin kendilerini depresyonda, endişeli, stresli, tatminsiz hissettiği anları tedavi etmeye odaklandı. Buna karşılık insanları mutlu edecek şeylere çok daha az odaklanıldı. Ancak pozitif psikoloji alanında artan araştırmalar bu gidişatı değiştirdi. Bir disiplin olarak pozitif psikoloji, psikolojinin insan zayıflığı, patolojisi ve olumsuzluğuyla ilgili çalışmalara kıyasla, insan güçleri, erdemleri ve pozitifliği çalışmalarına eşit derecede dikkat edilmesi gerektiğine inanan ünlü psikolog Martin Seligman tarafından geliştirildi (Peterson, Balthazard, Waldman ve Thatcher, 2008, s. 343).

Pozitif psikoloji kavramının kurucusu olarak kabul edilen Martin Seligman'ın öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili yaptığı deneysel araştırmalar ve araştırmalar sonucunda elde edilen bulgular bu kavramın giderek yaygınlaşmasını sağladı (Hefferon ve Boniwell, 2018, s. 4-5). II. Dünya Savaşı'ndan bu yana psikoloji bilimi sadece kişisel zayıflık ve hasarlı beyinler üzerinde çalışmalar gerçekleştirmekteydi. Ancak bu durum psikoloji biliminin, hastalıkları etkili bir şekilde önlemek için yetersiz bir şekilde donanım kazanmasına neden oldu (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 6-8; Tarhan, 2019a, s. 20).

Pozitif psikoloji hareketi Seligman'ın önderliğinde, psikolojinin insan işleyişinin ve davranışının sadece hasarlı yönlerine odaklanılmasına tepki olarak ortaya çıkmıştır (Luthans, 2011, s. 5). Bir bütün olarak psikoloji bilimi üç geniş hedefle

başlar. Bu hedefler hasarı onarmaya çalışmak, sorunları önlemek ve insanlarda güçlü yanlar oluşturmaktır. Bununla birlikte yıllar içinde genel olarak toplum ve özellikle araştırma fonu kaynakları, insanlarda psikolojik hasarların ne olduğuna dair endişeyi araştırmaya teşvik etti. Araştırma ve uygulamadaki özel ilgi, psikolojik sorunların ve zayıflıkların nasıl düzeltilebileceğine ve tedavi edileceğine yönelmişti. Daha sonra Seligman tarafından yönetilen bir araştırma grubu tarafından güçlü yanlar üzerine inşa edilen olumlu bir yaklaşımın ihmal edildiğinin farkına varıldı ve bunun üzerine pozitif psikoloji hareketi başlatıldı. Bu hareketin amacı psikoloji biliminin bireylerin sadece hasarlı durumların nedenlerinin saptanmasına ve giderilmesine yönelik olan eğiliminin yetersiz olduğunun ortaya konulması ve bireylerin yaşamlarını değerli kılan güçlü yanlarının ve olumlu özelliklerinin ortaya çıkarılmasına dair önemin vurgulanmasıdır (Luthans, 2002, s. 58).

Amerikan Psikologlar Birliği Başkanı Seligman'ın önderliğindeki pozitif psikoloji hareketi, insanlarda var olan ruhsal hasarları düzeltmeye çalışmak yerine insanlarda var olan güçlü yanlarının ortaya çıkarılmasına ve bunu inşa etmeye odaklandı. Özellikle yetenekler, erdemler, mutluluk vd. gibi birçok pozitif yönelimli gücü kapsayan bir teori ve düşünce akımı geliştirildi (Luthans ve Youssef, 2004, s. 151). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000, s. 5-7), psikolojinin yalnızca patoloji, zayıflık ve hasarın incelenmesi değil aynı zamanda bir güç ve erdem çalışması olduğunun hatırlanması amacıyla bu hareketi başlattıklarını söylemektedirler. Aynı zamanda tedavinin sadece kırılanı düzeltmek değil en iyi olanı beslemek olduğunu ifade etmektedirler. Psikoloji sadece hastalık veya sağlıkla ilgili bir tıp dalı değildir, bundan çok daha geniş bir kavramdır. Dolayısıyla pozitif psikoloji, psikologları insan potansiyelleri, nedenleri ve kapasiteleriyle ilgili daha açık ve anlamlı bir bakış açısı benimsemeye teşvik etme girişimi olarak ifade edilebilir (Sheldon ve King, 2001, s. 216).

Muhtemelen pozitif psikolojinin ortaya çıkmasındaki en önemli itici güç, psikopatolojinin anlaşılmasına ve tedavisine, zihinsel hastalığa ve sorunlu psikososyal işleve katkıda bulunan biyolojik ve çevresel faktörlere yönelik dikkatin yoğun biçimde ortaya çıkması olarak ifade edilmektedir. Pozitif psikologlar, hümanist psikolojiyi en önemli öncülleri arasında değil, pozitif psikolojinin oluşumuna yol açan birçok tarihsel temelden biri olarak görmektedirler (Waterman, 2013, s. 124-125). Pozitif psikoloji ile hümanist psikoloji içerikte ve teorik varsayımlarda örtüşmektedir ancak pozitif



psikoloji, hümanist psikolojinin varsayımlarından esinlenmiş olsa bile kendini açıkça yeni bir akım olarak nitelendirmektedir (Robbins, 2008, s. 96).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000, s. 5), pozitif psikolojinin üç düzeyi olduğunu ifade etmektedirler. Bu düzeyler öznel, bireysel ve grup düzeyi olarak ifade edilmektedir. Öznel düzeyde pozitif psikoloji alanı bireyi diğerlerinden ayıran değerli öznel deneyimlerle ilgilidir. Bunlar refah ve memnuniyet (geçmiş), umut ve iyimserlik (gelecek) ve akış ve mutluluk (günümüz) olarak belirtilmektedir. Bireysel düzeyde pozitif psikoloji, bireyin sahip olduğu olumlu özelliklerle ilgilidir. Bunlar kişisel beceri, estetik duyarlılık, azim, özgünlük, yüksek yetenek ve bilgelik olarak ifade edilmektedir. Grup düzeyinde pozitif psikoloji ise, bireyi daha iyi örgütsel vatandaşlık ve sivil erdem davranışlarına yönelten durumları ifade etmektedir. Bunlar sorumluluk, fedakârlık, hoşgörü ve iş ahlakı olarak belirtilmektedir.

Pozitif psikoloji yeni bir disiplin olmakla birlikte bu kavramın kökleri aslında Antik Yunan filozoflarının düşüncelerine kadar dayanmaktadır. Aristoteles, her bireyin içinde onun için doğru olan şeyleri takip etmesine yol açan eşsiz bir elmas, bir ruh olduğunu ifade etmekte ve bu ruha uygun olarak hareket etmenin kişiyi mutluluğa götüreceğini belirtmektedir. Mutluluk kavramı yüzlerce hatta binlerce önemli düşünür tarafından incelenmiştir. Pozitif psikoloji hareketi kuşkusuz Batı felsefesinin düşüncelerinden büyük ölçüde etkilenmektedir ancak Hinduizm ve Budizm geleneklerinin de bu kavram üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu geleneklerin mutluluğa giden yollar olarak açıkça teşvik ettiği duygular olan sevgi, şefkat, merhamet ve sevinç kavramları günümüzde pozitif psikoloji disiplininde önemli araştırma alanları olarak kabul edilmektedir (Boniwell, 2012, s. 5).

Özetle pozitif psikoloji hareketinin mesajı, psikoloji alanına deforme olduğunu hatırlatmaktır. Psikoloji sadece hastalık, zayıflık ve hasarı onarma çalışması değildir; aynı zamanda güç ve erdem çalışmasıdır. Tedavi sadece hasarlı olanı bulmak ve düzeltmek değil, aynı zamanda bireylerde var olan olumlu özellikleri inşa etmektir. Psikoloji sadece hastalık veya sağlıkla ilgili değildir; aynı zamanda iş, eğitim, iç görü, sevgi, büyüme ve oyun ile ilgilidir (Seligman, 2002, s. 4). Pozitif psikoloji, psikoloji alanına bireyleri az ya da çok olumlu yapan niteliklerin neler olduğunu belirlemek açısından bazı önemli katkılar sağlamaktadır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011, s. 269). Pozitif psikoloji olumsuz duyguları da önemsemekte ve kabul etmektedir. Genel

olarak psikolojinin sadece olumsuz durumlara ve onları tedavi etmeye odaklanmasını eleştirmektedir. Ancak Seligman pozitif psikolojinin psikoloji karşıtı olmadığını da ifade etmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2018, s. 37; Tarhan, 2019a, s. 21).

### **1.1.3. Pozitif Psikolojinin Amacı**

Pozitif psikolojinin genel amacı, insan potansiyelini gerçekleştiren organize sistemler yaratmak olarak ifade edilmektedir (Peterson ve Spiker, 2005, s. 154). Pozitif psikoloji disiplini, insan işleyişinin baskın olan “hastalık modelinden” daha farklı bir alana yönlendirmeyi işaret etmektedir. Klinik psikoloji hastalık modelinde neredeyse tamamen hasarı iyileştirmeye odaklanılmaktaydı. Buna karşılık pozitif psikolojinin temel amacı umut, bilgelik, yaratıcılık, cesaret, maneviyat, sorumluluk, azim ve memnuniyet de dâhil olmak üzere insan güçlerini ve sivil erdemleri ölçmek, anlamak ve inşa etmektir (Satterfield, 2001, s. 27). Luthans (2011, s. 200), pozitif psikolojinin amacını bireylerin, grupların, kuruluşların ve toplulukların gelişmesine izin veren faktörleri keşfetmek ve teşvik etmek için bilimsel yöntemlerin kullanılması olarak ifade etmektedir. Bunun yanında pozitif psikoloji, patolojik insan işleyişi yerine optimal insan işlevi ile ilgilenmektedir.

Pozitif psikolojinin amacı yaşamın üzücü, hoş olmayan, olumsuz yönlerini reddetmek ya da pembe gözlüklerle görmek için bir çaba değildir. Pozitif psikolojinin amacı, madalyonun diğer tarafını insanların sevinç hissetme, fedakârlık gösterme ve sağlıklı aileler ve kurumlar yaratma yollarını incelemek ve böylece insan deneyiminin tam halini ele almaktır (Gable ve Haidt, 2005, s. 105). Kişilerin yaşamlarında karşılaştıkları kriz durumlarında başa çıkmalarına yardımcı olacak becerilerin ve düşüncelerin geliştirilmesi de amaçlar arasında yer almaktadır. Bu becerilerin ve düşüncelerin geliştirilmesi öğrenme ile gerçekleşmektedir. Pozitif psikoloji disiplini bu yeteneklerin geliştirilmesi için bunları öğretmeyi amaçlar (Tarhan, 2019a, s. 26-27).

Özetle pozitif psikoloji, psikolojinin odağında olan kaygı, stres vb. durumların tedavi edilmesinden çok insanların nasıl mutlu, yaratıcı olabileceğinin ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır. Mutluluk, yetenek, beceri, esneklik, yeterlilik gibi kavramlar insanların çoğunun sahip olduğu özelliklerdir ancak önemli olan bunları geliştirmek ve yönetmektir. Tüm bunlar pozitif psikoloji disiplini ile mümkün olmaktadır.

## **1.2. Sermaye Kavramı ve Çeşitleri**

Sermaye kavramı, günümüzde çok farklı şekillerde ifade edilmektedir. Sermaye denilince ilk akla gelen ekonomik sermaye olmaktadır. Ancak günümüzde ekonomik sermaye kavramının yanına başka sermaye türlerinin de eklendiği görülmektedir. Bu başlık altında sermaye kavramı tanımı, gelişimi ve çeşitleri detaylı olarak incelenmektedir.

### **1.2.1. Sermaye Kavramı ve Gelişimi**

Ekonomik araştırmalar alanı yaklaşık iki buçuk yüzyıl boyunca var olmaktadır. Bu zamanın ilk iki yüzyılı için Smith ve diğerleri ekonomik teori çalışmalarını işaret ettikten sonra daha fazla ve daha az üretken sistemler arasındaki farkı yaratan sermaye kavramı türetilmiştir. Ekonomistler, “toprak, emek ve sermaye” adı altında üç üretken girdi tanımladıklarında sermaye kelimesi, basitçe üretilen sermaye kelimesi anlamına gelmekteydi. Bu ekonomik çalışmalar Sanayi Devrimi ile artmaya başladı (Goodwin, 2003, s. 7). Bununla birlikte sermaye kavramını sadece ekonomik teori tarafından tanınan tek formda değil tüm biçimlerinde yeniden ortaya koymak gerektiği ifade edilmektedir (Bourdieu, 1986, s. 15-16).

Sermaye kavramı bir ticari faaliyet için gerekli olan para ve paraya çevrilebilecek değerli malların tümü olarak tanımlanmaktadır (TDK, Erişim Tarihi: 15.02.2020). İşletmeler kuruldukları andan itibaren faaliyetlerini gerçekleştirebilmek ve sürdürülebilirliklerini sağlamak için finans kaynaklarına ihtiyaç duymaktadır. İşletmelerin ihtiyaç duydukları bu finans kaynakları, sermaye olarak ifade edilmektedir. Son yıllara kadar sermaye kavramı, geleneksel sermayeyi ifade etmekteydi. Bireylerin kişisel özelliklerinin ve işletmenin içinde bulunduğu toplumun özelliklerinin işletmeye daha fazla yansımaları ve önemlerinin artması bu faktörlerinde sermaye kavramı içinde değerlendirilmesine sebep olmakta ve bu kavramın tanımının güncellenmesine yol açmaktadır (Karagül, 2003, s. 81).

Faaliyet gösterdiği alana ve söz konusu alandaki etkinliğinin ön koşulu olan az ya da çok pahalı dönüşümlerin maliyetine bağlı olarak sermaye üç temel görünümde kendini gösterebilir: hemen ve doğrudan paraya çevrilebilir ve mülkiyet hakları biçiminde ifade edilen ekonomik sermaye olarak; belirli koşullarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilen ve eğitim nitelikleri biçiminde kurumsallaştırılabilen kültürel sermaye olarak; belirli koşullarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilen ve

kurumsallaştırılabilen sosyal yükümlülüklerden oluşan sosyal sermaye olarak (Bourdieu, 1986, s. 16).

Luthans vd., (2004) işletmelerin rekabet karşısında varlıklarını sürdürebilmeleri için genişletilmiş sermaye kavramının önemini belirtmektedirler. Tablo 1’de geleneksel sermaye kavramı ve genişletilmiş hali verilmektedir.

**Tablo 1.** Genişletilmiş Sermaye Kavramı

Geleneksel Ekonomik Sermaye	Beşeri Sermaye	Sosyal Sermaye	Psikolojik Sermaye
Neyiniz var?	Ne biliyoruz?	Kimi tanıyoruz?	Sen kimsin?
<ul style="list-style-type: none"><li>Finans</li><li>Maddi varlıklar (tesis, donanım, patentler, veri)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Deneyim</li><li>Eğitim</li><li>Beceriler</li><li>Bilgi</li><li>Fikirler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>İlişkiler</li><li>İletişim ağı</li><li>Arkadaşlar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Öz yeterlilik</li><li>Umut</li><li>İyimserlik</li><li>Dayanıklılık</li></ul>

**Kaynak:** (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 46).

Tablo 1’de görüldüğü üzere Luthans, vd. (2004) işletmelerin rekabet edebilmeleri için genişletilmiş sermaye kavramının unsurları olarak dört sermaye türünü işaret etmektedir. Geleneksel sermaye kavramına ek olarak, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye kavramları belirtilmektedir. Bahsedilen tüm sermaye çeşitleri aşağıda detaylı olarak incelenmektedir.

### 1.2.2. Sermaye Çeşitleri

Bu başlık altında sermaye çeşitleri olan ekonomik sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye, entelektüel sermaye, entelektüel sermaye ve psikolojik sermaye kavramları incelenmektedir.

#### 1.2.2.1. Geleneksel Ekonomik Sermaye

Ekonomik sermaye kavramı gelecekte beklenen getiriler için yatırım yapılan tüketimden çekilen kaynakları ifade etmektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 45). Bir diğer ifade ile işletmenin üretim faaliyetleri için ihtiyacı olan donanımları ekonomik sermaye olarak adlandırılmaktadır. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için bu kavram büyük bir önem taşımaktadır (Uslu, 2019, s. 29). Ekonomik sermaye,

daha çok işletmenin finans ve maddi yapısını ifade eden bir kavram olarak belirtilmektedir (Luthans vd., 2004, s. 45).

İşletmede bulunan para üretken bir faaliyet için kullanılacaksa ve daha fazla para üretecekse bu durum, ekonomik sermaye olarak adlandırılmaktadır. Ekonomik sermaye, tüm bu üretken faaliyetlerin para ekonomisinde onlardan akacak getirilerden önce gitmesine izin veren şeydir. Ekonomik sermaye, ekonomik üretimi kolaylaştırır ancak bu ekonomik sermayenin kendi başına üretken olduğu anlamına gelmemektedir. (Goodwin, 2003, s. 1-3).

#### **1.2.2.2. Beşeri Sermaye**

İnsan kaynaklarının örgütsel başarı için çok önemli olduğuna ve sürdürülebilir rekabet avantajı için en iyi yatırım getirisini sunabileceğine dair son yıllarda artan kanıtlar vardır. Jeffrey Pfeffer'in' "The Human Equation" adlı kitabında özetlenen kapsamlı çalışması, o dönemdeki örgütlerin ve yöneticilerin sadece yarısının insan kaynaklarının gerçekten önemli olduğuna inandığına dair büyük ölçüde desteklenen talihsiz bulguları tartışıyor (Luthans ve Youssef, 2004, s. 143). Ancak bugün aydınlanmış yöneticiler sadece maddi varlıkların, verilerin ve fiziksel kaynakların değil, aynı zamanda maddi olmayan beşeri sermayenin örgütün tüm seviyelerinde çalışan insanlara atıfta bulunan beşeri sermayenin önemini vurgulamaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 45).

Ekonomide ve finasta geleneksel kullanımın yanı sıra sermaye terimi, diğer kavramların yanında insan kaynaklarının (insan sermayesi) değerini temsil etmek için de kullanılmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007, s. 542). Beşeri sermaye genellikle eğitim, deneyim ve belirli tanımlanabilir becerilerden elde edilen bilgi, beceri, yetenek veya yetkinliklerle eşdeğer olarak kabul edilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 146).

Beşeri sermaye, temel olarak organizasyonun rekabet avantajı için hayati öneme sahiptir çünkü işgücünün profili taklit edilemez veya kolayca çoğaltılamaz ve satın alınamaz (Larson ve Luthans, 2006, s. 46). Özellikle ekip temelli üretim ve gelişmiş sosyal karmaşıklık gibi durumlar, bir firmanın beşeri sermayesinin benzersizliğini arttırmaktadır. Bu beceriler genellikle kendine özgü öğrenme süreçlerini içerdiğinden firmaların bu becerileri açık işgücü piyasasında bulması muhtemel olmamaktadır (Lepak ve Snell, 1999, s. 35).

### 1.2.2.3. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramı genellikle kişinin birlikte faaliyet gösterdiği ortakları için endişe duymasını, topluluğun normlarına göre yaşamasını ve bu normlara uymayanları cezalandırma istekliliğini ifade etmektedir. Bu davranışlar Aristoteles' ten Thomas Aquinas ve Edmund Burke gibi klasik düşünürler arasında iyi yönetişimin temel bileşenleri olarak kabul edilmektedir (Bowles ve Gintis, 2002, s. 419).

Sosyal sermaye kavramı, işlevi ile de ifade edilmektedir. Sosyal sermaye tek bir varlık olarak değil ortak iki unsuru olan çeşitli varlıklar olarak belirtilmektedir. Sosyal yapıların bazı yönlerinden oluşmaktadır ve yapı içindeki aktörlerin belirli eylemlerini kolaylaştırmaktadır. Belirli eylemleri kolaylaştırmak için değerli olan sosyal sermaye biçimi, başkaları için ise işe yaramaz veya zararlı olabilir (Coleman, 1988, s. 97-98).

Sosyal sermaye Luthans ve Youssef (2004, s. 146) tarafından kişilerarası, gruplar arası ve organizasyonlar arası ilişkileri, ağları ve bağlantıları, ayrıca temel grup ve topluluk kaynaklarını, sosyal yapıyı ve kültürel dinamikleri içeren bir kavram olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyişle sosyal sermaye çok yönlü bir yapıdır. Sosyal sermayenin üç değerli yönü vardır. Bu üç değerli yön, sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmaya yardımcı olmanın sonucu olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sermayenin bu boyutları ağlar, normlar ve güvendir.

Sosyal sermaye hem bir firmanın içinde "*Bu sorunun çözümünde kime yardım edebilirim?*" hem de dışında "*Bu satın alma kararını vermede en iyi fiyat ve kaliteyi bulma konusunda bana kim tavsiyede bulunabilir?*" kullanılabilir (Luthans vd., 2004, s. 46). Bu sermaye türü bir organizasyona hedef belirleme ve ortaya çıkabilecek zorlukları çözme konusunda fayda sağlamaktadır. Kişiler organizasyon içinde ve dışında kiminle konuşmaları gerektiğini bildikleri için zor şartlar altında bile hedeflerine ulaşabilmektedir. Tüm bunlardan hareketle sosyal sermayede tavsiye çok değerli bir unsur olarak ifade edilmektedir (Snyder ve Lopez, 2007, s. 428).

### 1.2.2.4. Entelektüel Sermaye

20. yüzyılın geleneksel yönetiminde emeğin, parçaların ve diğer ekonomik/fiziksel kaynakların optimum kullanımını ele alan sermaye kavramı, üretim sürecine fabrikalar, makineler ve diğer insan yapımı girdilerle sınırlı olarak kabul edildi. Tüm bunların sonucunda çeşitli girişimler ile sermaye kavramı entelektüel

sermaye kavramını da içine alacak şekilde genişletildi (Bergeron, 2003, s. 16).

Entelektüel sermaye, hızlı şekilde şirketin gelecekteki performansının önemli bir ölçüsü haline gelmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin entelektüel sermaye kavramını daha iyi ele almasını sağlamak hayati önem taşımaktadır (Roos ve Roos, 1997, s. 2).

Entelektüel sermaye kavramı genellikle “maddi olmayan duran varlıklar” ile eş anlamlı olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte OECD tarafından sunulan tanımda entelektüel sermaye bir işletmenin genel maddi olmayan duran varlık tabanı ile aynı bir alt küme olarak ifade edilerek uygun bir ayırım yapılmaktadır (Petty ve Guthrie, 2000, s. 158). Entelektüel sermaye, şirketin bilançoda tam olarak belirtilmeyen “gizli” varlıklarının toplamıdır. Bu nedenle hem organizasyon üyelerinin başkanlarında olanları hem de ayrıldıklarında organizasyonda kalanları içermektedir. Entelektüel sermaye, şirketlerde sürdürülebilir rekabet avantajları için en önemli kaynak olarak ifade edilmektedir (Ross ve Ross, 1997, s. 8).

#### **1.2.2.5. Kültürel Sermaye**

Kültürel sermaye, Pierre Bourdieu'nun son imza kavramlarından biri olarak kabul edilmektedir (Lareau ve Weininger, 2003, s. 567). Bourdieu, kültürel sermayenin bir toplumdaki baskın kültüre aşinalıktan ve özellikle “eğitimli” dili anlama ve kullanma yeteneğinden oluştuğunu belirtmektedir. Kültürel sermayeye sahip olmanın sosyal sınıfa göre değiştiğini ancak eğitim sisteminin kültürel sermayeye sahip olduğunu varsaymaktadır (Sullivan, 2001, s. 893).

Kültürel sermaye üç biçimde olabilir: bedenleştirilmiş, nesnelleştirilmiş ve kurumsallaştırılmış. Bedenlenmiş halde, yani zihnin ve bedenin uzun süreli eğilimleri şeklinde; nesnelleştirilmiş durumda, teorilerin veya eleştirilerin izi olan ürünler (resimler, kitaplar, sözlükler, enstrümanlar, makineler vb.) şeklinde ve kurumsallaşmış halde, örgün eğitimi içeren şekilde. Yine de kültürel sermaye aile, çevre, kültürel gruplar vb. yoluyla aktarılan gayri resmi eğitimden oluşmaktadır (Bourdieu, 1986, s. 17; Erel, 2010, s. 643).

#### **1.2.2.6. Psikolojik Sermaye**

Günümüzün aşırı rekabetçi ortamında beklentilerin karşılanması ve aşılması şüphesiz gittikçe zorlaşmaktadır ve hatırı sayılır şekilde yetenek, motivasyon ve azim gerektirmektedir. Bahsedilen bu kavramların yatırımı ve geliştirilmesi için gerekli olan şey “psikolojik sermaye” olarak ifade edilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015,

s. 2). Psikolojik sermaye, üretkenliği etkilemesi beklenen bir dizi özelliği kapsamaktadır. Bir kişinin psikolojik sermayesinin birçok özelliği, öz görüşüne veya benlik saygısına yansımaktadır. Bunlardan hareketle psikolojik sermaye kavramı rekabet avantajı bakımından insan sermayesinin ve sosyal sermayenin önüne geçmektedir (Larson ve Luthans, 2006, s. 49). Psikolojik sermaye, bireylerin hedeflerine ulaşmasını ve bu hedeflere ulaşmalarını kolaylaştıracak kaynakları ifade etmektedir (Gupta, Shaheen ve Reddy, 2017, s. 2).

Psikolojik sermaye “bir kişinin olumlu psikolojik gelişim durumu” olarak tanımlanır ve aşağıdaki özelliklerle karakterize edilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, s. 3):

- Zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda kendine güven (öz yeterlilik),
- Şimdi ve gelecekte başarı için olumlu bir atıf yapmak (iyimserlik),
- Hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde başarılı olmak için yolları hedeflere yönlendirmek (umut),
- Sorunlar ve güçlüklerle kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için sürdürmek, geri dönmek ve devam etmek (esneklik).

Psikolojik sermayenin şu anda bildiğimiz temel yapısını genel olarak pozitif psikoloji oluşturmaktadır. Psikolojik sermayeyi oluşturan pozitif psikolojik kaynaklar arasında olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık, davranışlar ve performans gibi unsurlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örneğin, iyimser insanlar başarı şanslarının yüksek olduğunu düşüneceklerdir. Öz yeterliliği yüksek kişiler, kasıtlı olarak zorlu hedefleri seçecek ve onlara ulaşmak için motive olacaklardır. Umudun, bu hedeflere giden yolların üretilmesini ve peşinden gidilmesini teşvik edecek, psikolojik dayanıklılık ise bu yollarda engellerle karşılaşıldığında engellerin aşılmasını sağlayacaktır (Luthans ve Youssef, 2017, s. 339-343).

Psikolojik sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye gibi, kaynakların yatırıldığı ve gelecekteki olası bir getiri için kaldıraç olarak kullanıldığı ekonomik sermayeden türemiş bir kavramdır. Bununla birlikte psikolojik sermaye, insan (ne bildiğin) sermayesinin ve sosyal (kimi tanıdığın) sermayenin ötesine geçer ve daha da önemli olarak “kim olduğun” ile daha doğrudan ilgilenir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006, s. 388).



Özetle sermaye kavramının uzun yıllar boyunca hem kişiler hem de işletmeler tarafından yalnızca ekonomik bir kavram olarak ele alındığı görülmektedir. Ancak kurumsallaşmanın giderek yaygınlaşması ve artan teknolojik gelişmeler sermaye kavramının yeni anlamlar kazanmasına ve yeni sermaye çeşitlerinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Örgütlerde insan faktörünün öneminin giderek artması beşeri sermaye kavramının; organizasyonların kalabalıklaşması nedeniyle iletişim becerilerinin ve fikir alışverişinin önemli olduğunun fark edilmesi sosyal sermaye kavramının; şirketlerde fiziksel sermayenin tek başına önemli olmadığına bunun yanında stratejilerin ve dış çevreyle olan ilişkilerin önemli olduğunun anlaşılması entelektüel sermaye kavramının; kişilerin bilgi, beceri ve yetenek gibi özelliklerinin önemli olduğunun anlaşılması kültürel sermaye kavramının; kişilerin var olan kapasitelerinin ortaya çıkarılmasının önemli olduğunun fark edilmesi psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

### **1.3. Pozitif Psikolojik Sermaye**

Pozitif psikolojik sermaye başlığı altında pozitif psikolojik sermaye kavramının tanımı, gelişimi ve önemi detaylı olarak açıklanmaktadır.

#### **1.3.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve Gelişimi**

2004 yılında ilk kez Luthans ve arkadaşları açıkça “bireylerin temel psikolojik unsurları” olarak pozitif psikolojik sermayeyi tanımladı (Zhou ve Hou, 2009, s. 63). Pozitif psikolojik sermaye, birey motivasyonu, bilişsel işleme, başarı için çaba gösterme ve iş yerinde performansa neden olan ortak bir temel kapasite olarak ifade edilmektedir. Psikolojik sermaye kuruluş temelini beşeri sermaye teorisinden, çalışma motivasyonundan, pozitif psikolojiden ve Bandura’ nın (1977) sosyal bilişsel teorisinden almaktadır (Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011, s. 429-430; Wang, Chen ve Hsu, 2014, s. 332).

Sermaye kelimesi belirli bir ihtiyaç için mevcut olan varlıkların ve kaynakların değerini ifade etmektedir (Envick, 2005, s. 41). Geleneksel olarak ekonomik sermaye, tesis ve ekipman gibi hem finansal hem de maddi varlıkları kapsamaktadır. Sermaye denilince uzun yıllar boyunca ekonomik sermaye kavramı akla gelmiş ve dikkat çekmiştir. Ancak günümüz küresel ekonomisinde insan sermayesinin ve sosyal sermayenin öneminin hem teoride hem araştırmada hem de pratikte daha fazla arttığı görülmektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 45). Ekonomik sermaye maddi

varlıkları, beşeri sermaye bir iş sistemine dahil olan insan kaynaklarını, sosyal sermaye ise diğer arkadaşlarla duygu, empati ve kişiler arası ilişkileri ifade ederken (Pradhan, Jena ve Bhattacharya, 2016, s. 3), psikolojik sermaye ise kişinin kendi görüşüne veya benlik saygısına yansıyan bir kapasite olarak ifade edilmektedir (Goldsmith, Veum ve Darity, 1997). Geleneksel sermaye biçimlerine benzer şekilde pozitif psikolojik sermaye, yatırımın geri dönüşü ve rekabet avantajı üzerindeki etkisi olarak değerlendirilebilir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153).

Süregelen yıllar boyunca hem yöneticiler hem de araştırmacılar tarafından pozitif psikolojik sermaye neredeyse göz ardı edildi. Pozitif psikoloji hareketinin ortaya çıkışı pozitif psikolojik güçlerin ve iyimserlik, umut, öz yeterlilik gibi kapasitelerin insan işleyişi üzerindeki sahip olabileceği önem konusunda artan bir farkındalık sağlamaktadır. Seligman tarafından yönetilen ve Diener, Peterson ve Snyder gibi tanınmış diğer araştırma psikologlarından oluşan çekirdek bir grup, pozitif psikoloji hareketinin amacını sadece kişilerin sahip oldukları hasarları onarmaya odaklanmak yerine bireyler ve kurumlar içinde olumlu nitelikler ve özellikler oluşturmaya odaklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, kişisel eksiklikler ve bozukluklar ile meşgul olmak yerine güçlü ve iyi özelliklere odaklanarak öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi yetkinliklerin geliştirilerek hem bireysel hem de örgütsel performansın artırılmasını sağlayan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 45; Luthans ve Jensen, 2005, s. 305).

Luthans vd. (2004, s. 46) pozitif psikolojik sermayeyi tanımlarken pozitif psikolojiden yararlandıklarını belirtmektedirler. Pozitif psikolojik sermaye bireyin olumlu psikolojik gelişimi olup şu özelliklerle karakterize edilmektedir: bireyin zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermesi ve çaba göstermesi için sahip olduğu güven olarak tanımlanan öz yeterlilik, şimdi ve gelecekte başarılı olmak konusunda olumlu bir atıf yapmasını sağlayan iyimserlik, hedefleri sürdürmek ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflenen yollara yeniden yönelmeyi ifade eden umut ve sorunlar ve sıkıntılar ile kuşatıldığında, başarıyı elde etmek, sürdürmek ve geri dönmek için gerekli olan esnekliği ifade eden psikolojik dayanıklılık (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b, s. 3).

Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin farklı derecelerde sahip oldukları kaynaklar olarak tanımlanan, ekonomik sermayeyi, beşeri sermayeyi, kültürel

sermayeyi, sosyal sermayeyi ifade eden ilişki kaynakları vurgulamaktadır. Yani bu kavram bireyin sahip olduğu bu kaynaklardan yararlanma kapasitesini etkileyen kişisel kaynakları ifade etmektedir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009, s. 804). Pozitif psikolojik sermaye, beşeri ve sosyal sermaye ile birlikte bir bireyin sahip olduğu, nesnel olarak ölçülebilen, yatırım yapılabilen, geliştirilebilen ve en etkili şekilde yönetilebilen insan kaynaklarını oluşturmaktadır (Zhou ve Hou, 2009, s. 36). Psikolojik sermayeye, bir kişinin bir kuruluşa üretken bir şekilde getirdiği finansal, beşeri veya sosyal sermayeyi başarılı bir şekilde kullanma becerisi, duygusu veya görüşü olarak bakılabilir (Envick, 2005, s. 44).

Pozitif psikolojik sermaye, insan kaynakları anlayışına ve yönetim anlayışına çeşitli şekillerde yeni bir bakış açısı ve yaklaşım getirmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007a, s. 11-13):

- Pozitif psikolojik sermaye beşeri sermayenin ötesine geçer,
- Pozitif psikolojik sermaye sosyal sermayenin ötesine geçer,
- Pozitif psikolojik sermaye olumludur,
- Pozitif psikolojik sermaye benzersizdir,
- Pozitif psikolojik sermaye teori tabanlıdır,
- Pozitif psikolojik sermaye ölçülebilir,
- Pozitif psikolojik sermaye gelişime açıktır,
- Pozitif psikolojik sermaye işle ilgili performans üzerinde etkilidir.

Örgütler yaşanan gelişmeler ve değişimlerle birlikte hedeflerini yeniden tanımlamalı ve bu hedeflere ulaşabilmek için yeni yollar ve stratejiler oluşturmayı öğrenmelidir. Örgütler değişime uyum sağlamak için öz yeterlilik (güven) ve değişim süreci sırasında ortaya çıkabilecek olan gerilemelerden geri dönme direncine sahip olmalıdır. Dahası başarılı olmak için, değişim içinde olan çalışanların engellerle karşılaştıklarında motivasyonlarının artırılması ve alternatif yolların (umut) belirlenmesi, işler ters gittiğinde geleceğe dair olumlu bir bakış açısına ve iyimser düşünce tarzına sahip olunması gerekmektedir (Avey, Luthans ve Mhatre, 2008, s. 49).

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanları olumlu bir mercek kendine güvenen, umutlu, iyimser ve esnek olarak gören bir örgütsel ideolojiyi ifade etmektedir ve bu ideoloji uzun vadede başarı ve rekabet gücüne doğru geliştirilebilir ve yönetilebilir. Bu yeni sermaye biçiminin tanınması geleneksel, beşeri ve sosyal sermaye ihtiyaçlarını

ortadan kaldırmaz ancak yeni bir vizyona ve farklı bir stratejik yönelime uzun vadeli bağlılık gerektirmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 157).

### **1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Önemi**

Pozitif psikolojik sermaye, rekabet avantajı elde edebilmek için oldukça önemli bir faktör olarak görülmektedir. Çünkü pozitif psikolojik sermaye birbirine bağlı rekabet avantajı kriterlerini ifade etmektedir. Bir bireyin sosyal ve çalışma ortamında meydana gelen olaylar, bireyin sahip olduğu öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kapasitelerini etkilemekte ve şekillendirmektedir. Örgütler bu tür psikolojik dinamikleri, yapısal değişikliklere karşı ortak direnişlerinin aksine, çalışanların biçimlendirilebilir ve olumlu psikolojik değişim ve yenilenmeye esnek olmaları için muazzam bir fırsat olarak görülmelidir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 157).

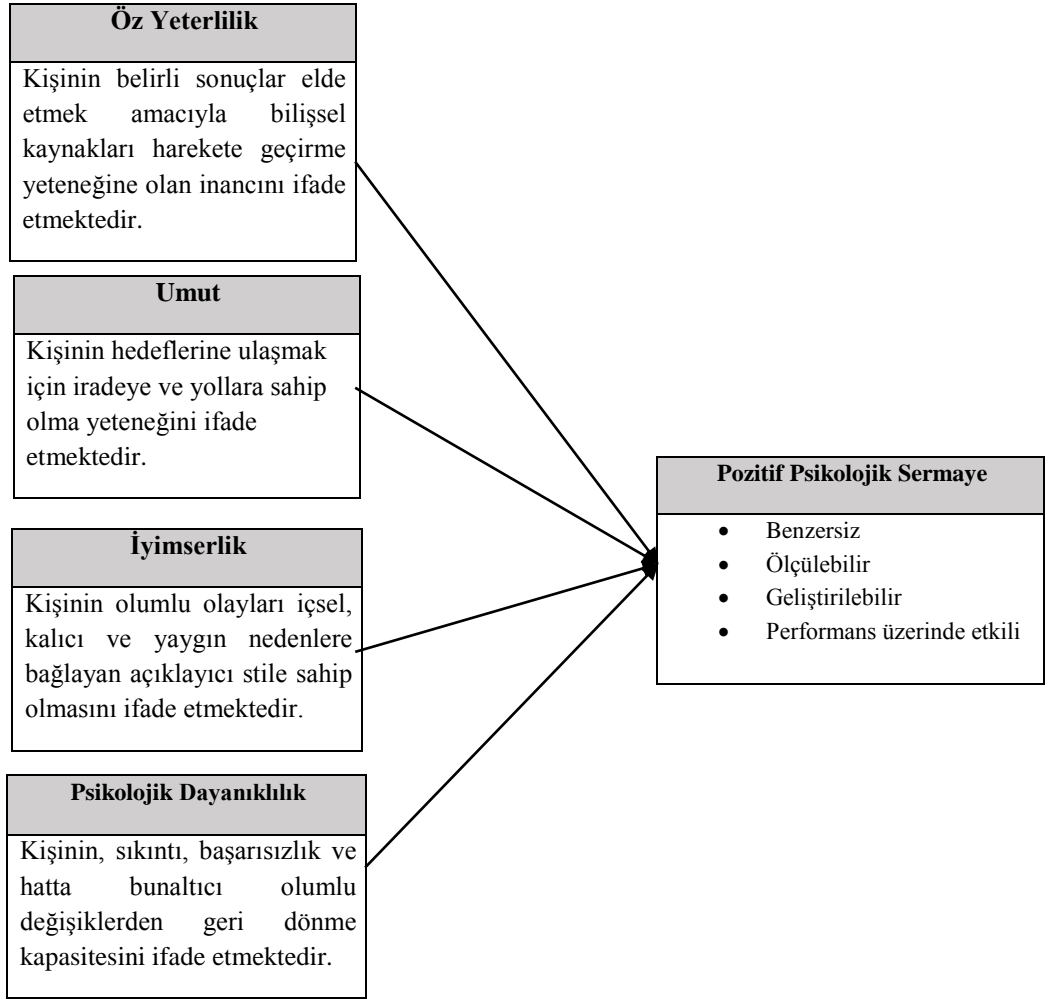
Pozitif psikolojik sermaye, bir bireyin psikolojik kaynaklarının toplamını temsil eder ve işle ilgili olumlu bilişlerden yararlanır ve bireylerin iş yerinde daha iyi performans göstermelerine yardımcı olabilecek daha yüksek seviyelerde psikolojik kaynakları, yani güçlü yönleri temsil eder. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin bireyin örgütsel performansı açısından önemli olduğu söylenebilir (Gooty vd., 2009, s. 357). Luthans vd. (2010), pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan oluşan bileşenlerinin iş yerinde insan kaynaklarını ve performansını geliştirerek rekabet ortamında örgütlere önemli avantajlar sağlayabileceğini ifade etmektedir. Rekabet avantajı için her organizasyonun psikolojik sermaye geliştirme ve yönetim yaklaşımlarını kendi durumuna ve gerçeklerine uyarlaması, onu benzersiz ve organizasyona özgü hale getirmesi gerekmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s. 157).

Pozitif psikolojik sermayedeki olumlu psikolojik durum bireyin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını etkilemektedir (Yan ve Zhang, 2016, s. 1639). Bu bağlamda bu sermaye türünün örgütler için pek çok alanda önemli olduğu söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye sektör fark etmeksizin önemli katkılar sağlayan bir yapı olarak ifade edilmektedir. Bu yapı hem bireysel seviyede hem de örgüt seviyesinde çeşitli katkılar sağlamaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin bireysel gelişim, performans artışı, yatırım artışı ile birlikte rekabet avantajı sağladığı söylenebilir (Çetin ve Basım, 2012, s. 126).

### 1.3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Pozitif psikolojik sermayenin pozitif, benzersiz, ölçülebilir ve geliştirilebilir performansa sahip olma kriterleri umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılıktır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 151; Luthans, vd., 2004, s. 47).

Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları



**Kaynak:** (Luthans ve Youssef, 2004, s. 152).

Şekil 1.'de pozitif psikolojik sermayenin boyutları yer almaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin birbiriyle etkileşim içinde dört boyutu vardır. Bunlar öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olarak ifade edilmektedir. Boyutların hepsi birbiriyle etkileşim içindedirler ve pozitif psikolojik sermayenin oluşumunu güçlendirmektedir. Bu boyutlar aşağıda detaylı olarak incelenmektedir.

### 1.3.3.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, Albert Bandura'nın kapsamlı teorisinden ve araştırmasından ortaya çıkmıştır ve kişinin belirli bir bağlamda belirli bir eylem yolunu yürütmek için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını seferber etme yeteneğine güvenmesi olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). Bu teoriye göre bireylerin sahip oldukları öz yeterlilik seviyesi başa çıkma becerilerini etkilemektedir. Öz yeterlilik kişilerin engeller ve olumsuz durumlar karşısında ne kadar çaba harcayacağını ve ne kadar direnebileceğini ifade etmektedir. Algılanan öz yeterlilik ne kadar güçlü olursa çabalar o kadar aktif olur (Bandura, 1977, s. 194). Öz yeterlilik, kişinin faaliyet göstereceği alanın türünü, harcanan çaba miktarını ve karşılaşılan engeller ve zorluklar karşısındaki mücadele sürecini belirlemektedir. Bandura, öz yeterliliği her ne kadar duruma bağlı olarak tanımlasa da öz yeterlilik küresel bir yapı ve kişilik özelliği olarak da ifade edilebilir (Shelton, 1990, s. 987-988).

Öz yeterlilik kişilerin motive olması ve kişisel başarısı için bir kaynak olarak belirtilmektedir. Bireyler bir eylemin sonunda istedikleri sonucu elde edebileceklerine inanmadıkça harekete geçmek için daha az istekli olacaktırlar ve karşılaştıkları güçlükler karşısında daha az mücadele edeceklerdir (Hefferon ve Boniwell, 2018, s. 104). Öz yeterlilik ile kişilerin yaşamlarında her şartta iyi sonuçlar alabileceklerine olan inançları arasındaki ilişki doğru orantılıdır (Baltaş, 2006, s. 44).

Stajkovic ve Luthans (1998, s. 66-67), öz yeterliliğin üç bileşenini ortaya koymaktadır. Bu bileşenlerden ilki, beklenen öz yeterliliğin derecesidir. Bu bir kişinin yapabileceğine inandığı görevin zorluk seviyesini ifade etmektedir. İkincisi, bireylerin öz yeterliliklerinin güçlü veya zayıf olduğuna dair algısının ve beklentisinin gücüdür. Güçlü öz yeterlilik ifadesi bireyin kötü deneyimlerine rağmen başa çıkma çabalarındaki artışı, zayıf öz yeterlilik ifadesi ise zorluklar karşısında kendini sorgulama eğilimini anlatmaktadır. Üçüncü bileşen ise öz yeterliliğin genel olarak değişebileceğidir. Bu bileşen kişinin yaşamındaki bazı deneyimlerin belirli bir göreve karşı olan öz yeterlilik inancını da artırdığını ifade etmektedir.

Öz yeterliliği yüksek olan kişiler zorlu görevleri ve çabaları seçmektedir. Hedeflerine başarılı şekilde ulaşmak için motive olurlar ve karşılaştıkları her engel ve zorluk karşısında daha ısrarlı bir şekilde çaba sarf ederler (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). Bireylerin öz yeterliliklerine dair inançları davranış seçimlerini etkilemektedir

ve yaşamlarındaki olaylardan aldıkları dersleri şekillendirmektedir (Bandura, 2001, s. 10). Yine öz yeterliliğe yönelik algısı yüksek bireylerin öz güvenleri yüksektir bu sebeple amaçlarını gerçekleştirme başarıları da diğer bireylere göre daha yüksektir. Öz yeterliliklerine yönelik algısı düşük bireyler ise öz güveni düşük ve başaramama korkusu olan bireylerdir ve bu sebeple başarısızlık ihtimalleri daha yüksektir (Sarıcı, 2015, s. 22).

Özetle öz yeterlilik boyutu kişinin algısına bağlı olarak işlev görmekte, algısı yüksek olan kişilerin öz güveni yüksek olmakta ve daha yüksek başa çıkma becerisine sahip olmaktadır. Öz yeterlilik algısı düşük olan kişiler ise zorluklar karşısında daha çabuk pes etme ve vazgeçme eğilimindedir.

### **1.3.3.2. Umut**

Bireylerin yaşı ve yaşam döngüsündeki konumu ne olursa olsun daima umuda ihtiyaçları vardır (Smith, 1983, s. 389). Kötü bir olay yaşadığında devam etmeyi sağlayan önemli kararlar verilmesi gerektiğinde kişiye yol gösteren şey içinde taşıdığı umuttur. Umut, Batı tarihinin büyük bir bölümünü kapsayan önemli bir konu olmuştur. Bu nedenle umut, eski Yunanlılardan başlayarak geniş bir felsefi ve kültürel doğanın birçok analizinin konusu olmuştur (Averil, Catlin ve Chon, 1990, s. 2-3). Sofokles umudu sadece acı çekmeye hizmet eden bir insan fobisi olarak tasvir etmektedir. Yine Nietzsche umudu işkenceyi uzatan bir kötülük olarak tanımlamaktadır. Euripedes ise umudu insanlığa lanet olarak nitelemektedir (Snyder, 2000, s. 4). Günümüzde ise umut kişilerin mutlu olmalarını, amaçlarına ulaşabilmeleri için çaba harcamalarını ve harekete geçmelerini sağlayan bir kavram olarak algılanmakta ve ifade edilmektedir.

Umut kavramı, pozitif psikolog C. Rink Snyder'in çalışmalarından üç faktör arasındaki etkileşime dayanan motivasyonel bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler hedefler, eylemlilik ve yollar olarak ifade edilmektedir. Kişiler hedeflerine içsel bir kararlılık ve eylemlilik anlayışıyla ulaşmaya çalışırlar ve yüksek umuda sahip kişiler istedikleri şeyleri elde etme yollarını geliştirme yeteneklerine sahip olma duygusuyla motive olurlar (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). Umut, amaçlara ulaşabilmek için belirleyici olan bir kavram olarak da tanımlanmaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2018, s. 108). Bunların yanı sıra amaca ulaşmada izlenecek yolun tanımlanmasını, seçilmesini ve izlenmesini de kapsamaktadır (Büyükgoze ve Kavak, 2017, s. 5). Umut, bir şekilde iyiliğin zafer kazanacağına dair bir sağlık işareti,

savaşan ruh ve inançtır. Aslında umut, bir insan olmanın ne olduğuyla ilgili şu andaki kültürel anlayışımızın bir parçasıdır (Averill, Catlin ve Chon, 1990, s. 5).

Bireylerin taşıdıkları umut derecesi farklılık göstermektedir. Bazıları kendilerini karşılaştıkları sorunlara çözüm bulabilecek ve sorunlarla baş edebilecek kapasiteye sahip biri olarak görürken kimileri amaca ulaşmak için gerekli olan motivasyonu, heyecanı ve yetenekleri kendilerinde görmemektedir (Goleman, 2019a, s. 127). Umut düzeyi yüksek olan kişiler yüksek amaçlar belirler ve bu amaçları alt amaçlara bölerek gerçekleştirmeye çalışır (Hefferon ve Boniwell, 2018, s. 108). Şüphesiz umut kavramı günümüzde insanların yaşamlarını idame ettirebilmeleri için son derece önemli bir unsur olarak görülmektedir. Elbette umut başlangıçta iyidir ancak yaşamı sağlıklı bir şekilde sürdürebilmek için tek başına yeterli olmamaktadır (Averill, Catlin ve Chon, 1990, s. 57).

Sonuç olarak umut bireylerin yaşamları boyunca daima ihtiyaç duyduğu bir unsur olarak tanımlanmaktadır. Yine kişiden kişiye değişen bir özellik olmakla birlikte umudu yüksek olan kişiler yaşamlarında olumlu duygulara daha fazla yer vermektedir. Umut düzeyi düşük olan bireyler ise olumsuz duyguların kendilerini ve yaşamlarını yönetmelerine izin vermektedir.

### **1.3.3.3. İyimserlik**

İyimserlik kavramı Seligman vd. tarafından *Pozitif Psikoloji Hareketi* kapsamında araştırılmış ve uygulanmıştır. İyimserlik olumlu olayları içsel ve kalıcı nedenlere ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü olaylara bağlayan olumlu bir açıklayıcı stil olarak ifade edilmektedir. Bu durum, bireylerin benlik saygısının ve moralinin artmasına imkân sağlamaktadır ve ayrıca bireylerin kendilerini olumsuz yaşam olaylarından uzaklaştırmalarına, depresyon, suçluluk, kendini suçlama ve umutsuzluğa karşı korumalarına yardımcı olmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s. 153). İyimserlik aynı umut gibi bireylerin karşılaştıkları sorunlara, engellere ve zorluklara karşı her şeyin iyi olacağına dair beklentileri olarak ifade edilebilir (Goleman, 2019a, s. 128). İyimserlik, iyi şeyler olacak şeklinde bir tahmin değildir yaşananların sebep-sonuç ilişkisi dâhilinde değerlendirilmesi söz konusudur (Akçay, 2011, s. 85). Olumlu beklentiler için Charles Carver ve Michael Scheier tarafından bir alternatif teori geliştirilmiştir. Bu teori iyimserlik modelidir. Teoride iyimserlik, gelecekte istenmeyen sonuçların olmaması beklentisiyle birlikte, gelecekte olumlu



sonuçların genel bir beklentisi olarak tanımlanmaktadır. İyimserlik, iyileştirilmiş psikolojik ve fiziksel refah ile sürekli olarak ilişkili, istikrarlı bir özellik olarak ifade edilmektedir (Gallagher, 2009, s. 419-420).

İyimserlik, olumlu tutumları ve iyi olmayı planlama, bilgi arama ve kötü durumları en olumlu yönleri açısından yeniden şekillendirme stratejisi olarak ifade edilmektedir. İyimserler oluşan durumların olumsuz yönlerine odaklanmazlar. Olumsuz durumlardan kaçınmaya çalışmak yerine değişmeyen durumları kabullenme eğilimindedirler (Carver ve Scheier, 2002, s.231-236). İyimserlik kişinin dış ve iç dünyasında yaşanan olayları, geçmişini, geleceğini olumlu olarak kavramasıdır. İnsan yaratılırken iyiliğe ve kötülüğe eğilimli yaratılmıştır ve bunlar dış çevreye ve kültüre bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Birey temel olarak iyimserliğe eğilimlidir. İyimserler kendini düşünmenin yanında çevresindekileri de düşünmekte ve önemsemektedir. Ve aklına öncelikle olumlu şeyler gelir (Tarhan, 2019b, s. 89).

İyimserlik, kişinin hayatında karşılaştığı olumsuz durumlar karşısında bunları fırsat olarak değerlendirmesidir. Bu kötü olaylar ve olumsuz duygular karşısında bile iyi yönlere odaklanma ve fırsat olarak kullanma şeklinde ifade edilmektedir (Baltaş, 2006, s. 42). İyimserler olayların nedenlerini kendi güçleri ve kontrolleri içinde görmektedir ve bu durumun gelecekteki olayların ele alınmasında yardımcı olmasını beklemektedir. İyimserlerin bu özellikleri sadece geçmişte ve günümüzde değil gelecekte de yaşamlarının olumlu ve iyi yönlerini görmelerini ve bunu içselleştirmelerini sağlamaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015, s. 118). İyimserler kötü olayları sadece geçici olarak yorumlarken (“çok yoruldum”), karamsarlar kötü olayları kalıcı (“tamamen bittim”) olarak yorumlamaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s. 47).

Özetle iyimserlik kişinin olumsuzlukları fırsata çevirmesi olarak tanımlanmaktadır. İyimser kişiler olumlu şeyleri içselleştirmekte ve olayları kendi kontrollerinde görmektedirler. Kötümserler olumsuzlukları yaşamlarında kalıcı ve düzeltemeyecekleri şekilde anlamlandırmaktadırlar.

#### **1.3.3.4. Psikolojik Dayanıklılık**

Dayanıklılık kavramının kökeni olumsuz olaylardan kurtulma kapasitesi olarak görülen çocuk gelişimi araştırmalarına dayanmaktadır. 1970’lerde bir grup öncü psikolog ve psikiyatrist, genetik veya deneyimsel koşullar nedeniyle psikopatoloji riski

olan çocuklarda gelişimlerdeki problemler bilim insanlarını bu alanda çalışmaya yönlendirir. Çocuk patolojisine dayanmakta olan bu kavram ilerleyen yıllarda örgütsel davranış, insan kaynakları gibi alanlarla ilişkili olarak da incelenmektedir (Day, 2014, s. 639; Luthans vd., 2004, s. 47; Masten, 2001, s. 227).

Psikolojik dayanıklılık (esneklik) konusundaki akademik çalışmalar Norman Gormezzy'nin öncülüğünde başlamaktadır. Norman, şizofrenik ebeveynlerin çocuklarının pek çoğunun neden psikolojik bir hastalığa yakalanmadan büyüdüklerine dair sonuçları inceledikten sonra, belirli bir esneklik (dayanıklılık) kalitesinin ruh sağlığında daha önce şüphelenilen herkesten daha büyük bir rol oynadığı sonucuna varıldığını ifade etmektedir. Dayanıklılık hakkındaki literatürlerin birçoğunda genetiğin rolü vurgulanmaktadır. Elbette bunun bir geçerliliği vardır ancak ampirik kanıtlar çocukluk veya yetişkinlik dönemlerinde dayanıklılık kavramının öğrenilebileceğini göstermektedir (Coutu, 2002, s. 3-4).

Psikolojik dayanıklılık uzun yıllar boyunca araştırılmış ve farklı kullanım alanlarına sahip olsa da son yıllarda psikoloji alanında önem kazanmaya başlayan bir kavramdır (Bonanno, Romero ve Klein, 2015, s. 139). Dayanıklılık kişinin önemli değişiklik, sıkıntı, risk ve hatta artan sorumluluk karşısında başarılı bir şekilde başa çıkma kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik olarak dayanıklı olan kişiler aslında aksilikler ve zorluklar ile gelişebilir ve büyüyebilirler (Peterson, Balthazard, Waldman ve Thatcher, 2008, s. 344). Dayanıklılık bir diğer tanımda ise hem başa çıkma biçimi hem de önemli stres ve sıkıntılar karşısında gelişmiş işlevselliğe neden olan bireysel bir farklılık olarak ifade edilmektedir (Cheavens ve Dreer, 2009, s. 236). Psikolojik dayanıklılık Luthans ve Youssef (2004, s. 154) tarafından sıkıntıdan, belirsizlikten, başarısızlıktan ve hatta olumlu gibi gözükken artan sorumluluklar gibi bunaltıcı değişikliklerden geri dönme kapasitesidir.

Psikolojik dayanıklılığa (esneklik) sahip olan kişiler üç özelliğe sahiptir (Coutu, 2002, s. 4):

- Gerçeğin kararlı bir şekilde kabulü,
- Sık sık güçlü değerlere sahip olan, hayatın anlamlı olduğuna dair derin bir inanç,
- Tuhaf bir doğaçlama yeteneği.

Kişiler bu özelliklerden sadece bir veya ikisiyle zorluklarla başa çıkabilirler ancak sadece üç özelliği taşıyan kişi gerçekten direnç ve dayanıklılık sahibi olabilmektedir. Baltaş (2006, s. 32) ise psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin değişimi hızlı bir şekilde takip edebileceklerini, eleştiriye ve farklı görüşlere açık olacaklarını, değişime kolayca adapte olabileceklerini ve birden fazla işi ayna anda yürütebileceklerini ifade etmektedir. Sonuç olarak dayanıklılığı kişilerin yaşadıkları kötü olaylar ile uyum sağlaması ve başa çıkabilme becerisi olarak ifade etmek mümkündür. Dayanıklı kişiler gelişen durumlara kolayca uyum sağlayabilir ve bu durumların yaratmış olduğu olumsuz etkilerden kolayca çıkıp kendini toparlayabilir.

Tablo 2’de pozitif psikolojik sermayenin boyutlarının arasındaki ayırım ve bu boyutların sağlamış olduğu katkılar gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları Ayırımı

Duyusal Durum	Yönelmişlik	Katkı
Öz Yeterlilik	Günümüzden Geleceğe Odaklanmış	Zorluklara açıklık ve bir hedefe ulaşmak için çaba harcamaya isteklilik sağlar.
Umut	Geleceğe Odaklanmış	Bu boyut hedeflere ulaşmak için arzuları ve bu hedeflere ulaşmak için planlama veya stratejik müdahale sağlar.
İyimserlik	Geleceğe Odaklanmış	Olumsuz olayların olumsuz etkisi gelecekle ilgili beklentiler arasında tamponlar sağlar ve olumlu olayların, olumlu etkilerini artırır veya bunlardan yararlanır.
Psikolojik Dayanıklılık	Geçmişten Günümüze Odaklanmış	Önceki veya mevcut olumsuz olaylardan veya stres faktörlerinden kurtarma sağlar.

**Kaynak:** (Page ve Donohue, 2004, s.6).

Tablo 2’de yer alan boyutlar arasında ince ayrımlar vardır. Ancak her biri pozitif psikolojik sermayeye benzersiz bir değer katar. Örneğin öz yeterlilik ve umut arasında bir benzerlik vardır. Her ikisi de bir şekilde bir bireyin belirli bir hedefe ulaşabileceği iç kaynaklarla ilgilidir. Fark iki yönlüdür: umut açıkça geleceğe odaklanır (kısa ve uzun vadeli hedefler ve planlar) ancak öz yeterlilik hem mevcut hem de gelecekteki zorluklarla ilgilidir. İkincisi umut bireyi içsel olarak yönlendirir. Böylece hedeflere ulaşmak ve bunlara ulaşma arzusu bir miktar iç motivasyon kaynağı anlamına gelir. Ancak öz yeterlilik, yalnızca belirli bir meydan okumaya hazır olma konusunu anlatır (Page ve Donohue, 2004, s. 6).

#### **1.3.4. Pozitif Psikolojik Sermaye Alanında Yapılan Araştırmalar**

Pozitif psikolojik sermaye ile ilişkilerinin ölçülmesi amacıyla çok çeşitli kavramlarla, çok fazla sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan bazılarına aşağıda yer verilmektedir.

Kılınç (2018), “psikolojik sermaye ve iş gören güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisi” isimli araştırmasında, pozitif psikolojik sermaye ve iş gören güçlendirme ile alt boyutlarının, örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla hipotezler oluşturulmuştur. Yapılan analizler sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut ve öz yeterlilik boyutlarının örgütsel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüş olup, diğer iki boyut olan psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının, örgütsel yaratıcılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. İş gören güçlendirme ve alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerlik ve etki boyutlarının ise örgütsel yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Akçay (2011), “pozitif psikolojik sermaye kavramının işletmelerde sürdürülebilir rekabet sağlamadaki rolü” isimli araştırmasında, pozitif psikolojik sermayenin işletmeler için giderek önem kazandığını belirtilmektedir. Aynı şekilde çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin saptanmasının ve geliştirilmesinin işletmelerin rekabet sağlamadaki avantajı üzerinde büyük etkisi olacağı ifade edilmektedir.

Polatcı (2014), “psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkilerini ortaya koymak” isimli araştırmasında, psikolojik sermaye kavramının ve alt boyutlarının performans ve alt boyutlarına olan etkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu amaçla psikolojik sermaye ile performans ve alt boyutları arasında ilişkiler incelenmektedir. Araştırmanın sonucunda psikolojik sermayenin, performansı her iki boyutunu da anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının performans üzerinde pozitif bir etkisi olduğu görülürken öz yeterlilik ve iyimserlik boyutlarının performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Yine psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut ve psikolojik dayanıklılığın, performansın alt boyutu olan görev performansını anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Performansın bir diğer boyutu olan bağlamsal performansın

psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu tarafından pozitif yönde etkilendiği görülmektedir.

Çakmak ve Arabacı (2017), “pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi” isimli araştırmalarında, ilköğretimde görevli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin, iş doyumunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Yine pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir.

Anık ve Tösten (2019)’in, “pozitif psikolojik sermaye ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki” isimli araştırmaları, öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerileri değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Analiz sonucunda öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerileri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Aybas (2014), “insan kaynakları uygulamalarının işe adanmışlık üzerindeki etkisini ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü” isimli araştırmasında, insan kaynakları uygulamaları ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve bu bağlamda pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünün incelenip bu kavramlarla olan ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Analizlerden hareketle beceri artırıcı insan kaynakları uygulamaları ve pozitif psikolojik sermayenin, beceri artırıcı insan kaynakları ile işe adanmışlık ve işe adanmışlıkla pozitif psikolojik sermayenin olumlu yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, beceri artırıcı insan kaynakları uygulamaları ile işe adanmışlık ilişkisinde düzenleyici bir rolünün olmadığı görülmektedir.

Aydoğan ve Kara (2015), “pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi” isimli araştırmalarında, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile bireysel performans arasında ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Çalışma sonuçları incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin boyutları olan öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılığın bireysel performansla pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğu, iyimserlik boyutunun ise negatif yönlü ve anlamsız bir ilişkisinin olduğu görülmektedir.

Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur (2014), “duygusal emekle iş tatmini arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolü” isimli araştırmalarında, duygusal emek ile iş tatmini, pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini ve duygusal emek ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki durumları incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda duygusal emeğin, yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma alt boyutlarının iş tatmini ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Doğal duyguların sergilenmesi boyutunun ise iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Duygusal emek ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelendiğinde yüzeysel rol yapma ile iyimserlik alt boyutlarının arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine alt boyutlardan derinden rol yapma ve psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Son olarak doğal duyguların sergilenmesi alt boyutu ile öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Büyükgoze ve Kavak (2017), “algılanan örgütsel destek ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisi” isimli araştırmalarında, katılımcıların orta düzeyde örgütsel destek algısına sahip olduğu ve bu algıların demografik değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Umut boyutu, medeni durum ile sendika üyeliği değişkenlerine göre farklılaştığı görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık boyutu ise, sadece lise türüne göre, iyimserlik boyutu sadece eğitim durumuna göre farklılaştığı görülmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda, katılımcıların algılanan örgütsel destekleri ile pozitif psikolojik sermayeleri arasında orta derecede bir ilişki olduğu görülmektedir.

Ocak, Güler ve Basım (2016), “psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ile iş tatmini üzerine etkisi” isimli araştırmalarında, pozitif psikolojik sermayenin boyutu olan iyimserliğin iş tatmini ile örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Diğer boyutların ise bu değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Yeşil, Yetiş ve Telli (2016), “pozitif psikolojik sermayenin çalışanlar üzerine etkisi” isimli araştırmalarında, pozitif psikolojik sermayenin bilgi toplama üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini

arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, öz yeterlilik, umut ve iyimserlik alt boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı psikolojik dayanıklılığın ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişki incelendiğinde öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliğin performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma üzerindeki etkisi incelendiğinde öz yeterlilik ve iyimserliğin işten ayrılma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülürken umut boyutunun negatif, psikolojik dayanıklılık boyutunun pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi incelendiğinde öz yeterlilik ve umut yenilikçilik davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahipken psikolojik dayanıklılık ve iyimserliğin yenilikçi davranış üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang (2011), “pozitif psikolojik sermaye ve çekirdek yapısının yani alt boyutlarının çalışan performansı ile ilişkisi” isimli araştırmalarında, pozitif psikolojik sermayenin çalışan performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007), “pozitif psikolojik sermayenin iş performansı ve memnuniyeti ile olan ilişkisi” isimli araştırmalarında, pozitif psikolojik sermayenin boyutlarının iş performansı ve memnuniyeti ile arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Avey, Nimnicht ve Pigeon (2010), “pozitif psikolojik sermaye ve boyutları ile çalışan performansı arasındaki ilişki” isimli araştırmalarında, pozitif psikolojik sermaye ile yönetici derecelendirme ve satış performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Avey, Patera ve West (2006), “pozitif psikolojik sermayenin çalışan devamsızlığına etkileri” isimli araştırmalarında, pozitif psikolojik sermaye ve çalışan devamsızlığı arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani pozitif psikolojik sermaye (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) seviyesi arttıkça çalışanları devamsızlık oranı azalmakta, pozitif psikolojik sermaye seviyesi azaldıkça çalışanların devamsızlık oranı artmaktadır.

Herbert (2011), “psikolojik sermaye, mesleki stres, tükenmişlik ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişki” isimli araştırmaların, artan mesleki stresin artan tükenmişlik

ve azalmış çalışan bağlılığı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Yine sonuçlar pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının mesleki stres arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde tükenmişlik ve pozitif psikolojik sermaye ve boyutlarının ilişkili olduğu görülmektedir.

Lather ve Kaur (2015), “psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi” isimli araştırmalarında, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Nafei (2015), “psikolojik sermayenin iş yaşamı kalitesine örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi” isimli araştırmasında, psikolojik sermayenin (öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık) iş yaşamı kalitesi ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışı ile de anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu görülmektedir.

Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010), “pozitif psikolojik sermayenin gelişimini ve performans üzerindeki etkisi” isimli araştırmalarında, psikolojik sermayenin insan kaynağını geliştirme ve performans üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Wang, Chen ve Hsu (2014), “öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin öğretim etkinlikleri üzerindeki etkisi” isimli araştırmalarında, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının öğretmenlerin öğretim yetkinlikleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Luthans ve Jensen (2005), “pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel misyona bağlılık arasındaki ilişki” isimli araştırmalarında, pozitif psikolojik sermaye ve bileşenlerinin örgütsel misyona bağlılık ve örgütte kalma ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde pozitif psikolojik sermayeye ilişkin bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise duygusal zekâyâ ilişkin bilgilere yer verilmektedir.



## 2. İKİNCİ BÖLÜM

### DUYGUSAL ZEKÂ

#### 2.1. Duygu Kavramı ve Özellikleri

Kişiler zaman zaman hem olumlu hem de olumsuz tecrübelerle eşlik eden güçlü duyguları deneyimlemektedir. Deneyimlenen bu duyguların çeşitli doğası olmasına rağmen hepsi “duygu” kavramını temsil etmektedir. Hemen hemen herkesin duygu kavramı hakkında bir fikri olmasına karşın resmi olarak bu kavramı tanımlamanın zor olduğu görülmektedir. Genel bir tanım olarak bakıldığında duygu, hem fizyolojik hem de bilişsel öğelere sahip olan ve davranışları etkileyen bir yapı olarak ifade edilmektedir (Feldman, 2007, s. 319).

Duygu kavramının karşılığı İngilizce’deki “emotion” sözcüğüdür. “Emotion” kavramı Latince’de ise ‘motion’ kavramının anlamının ‘hareket’, sözcüğün başındaki ‘e’ harfinin ise ‘dışarı yönlü hareket’ anlamına geldiği görülmektedir. Tüm bunlardan hareketle “emotion” sözcüğünün kişinin içinde olanları dışarıya yansıtması olarak ifade edilmesi mümkündür (Tarhan, 2019b, s. 46).

Salovey ve Mayer (1990, s. 186), duyguları fizyolojik, bilişsel, motivasyonel ve deneyimsel sistemlerde dâhil olmak üzere birçok psikolojik alt sistemin sınırlarını aşan organize tepkiler olarak ifade etmektedir. Duygular tipik olarak bireyin olumlu ya da olumsuz şekilde değerlendirilmiş bir anlamı olan iç ya da dış bir olaya yanıt olarak ortaya çıkmaktadır.

Duygular, bireylerin bir konuyu ve mevcut durumun boyutlarını anlamasına yardımcı olmaktadır. Diğer bir deyişle duygular hem bir zekâ biçimi hem de bir içgörü kaynağıdır (Badaracco, 1998, s. 117).

Kişilerin karar verme anındaki seçeneklerini değerlendirme ve seçme durumlarında duygular varoluştan beri yol göstermektedir. Ancak sadece duyguları kullanarak karar vermek yani akıl ve duygu arasındaki bağlantıyı sağlayamamak veya geliştirememek bireyin yanlış kararlar vermesine ve bu nedenle hedeflerinden sapmasına hatta acı çekmesine yol açabilmektedir. Duygular ancak akılla bir bağ kurduğunda yol gösterici özelliğini yerine getirmektedir (Baltaş, 2006, s. 10).

Duygular bireylerin hedeflerine ulaşması ile yüksek oranda bağlantılıdır. Bireyler hedefledikleri amaçlara ulaşmak için sergiledikleri davranışlar sırasında

pozitif duygular içindedir. Bunun yanında kişiler tehlikeli bir durumla karşılaştıklarında kendilerini bu durumdan uzaklaştırmaya çalışır ve negatif duygular hisseder (Hefferon ve Boniwell, 2018, s. 30).

Genel bir düşünce birliği sağlanamamakla beraber kuramcılardan bazıları duyguların temel kümelerinin var olduğunu öne sürmektedir. Bu temel kümelerin üyelerinden bazıları şunlardır: öfke, utanç, üzüntü, zevk, sevgi ve stres. Tüm bu duygu türlerinin temelinde çekirdek duygu yatmaktadır (Goleman, 2019a, s. 374-375). Çekirdek duygu, temel duygu kümelerinin oluşmasını sağlayan korku, mutluluk, hüzn gibi duyguları ifade etmektedir (Baltaş, 2016, s. 13-15).

Duygular bireylerin yaşamlarının ilk anından beri var olmaktadır. Ancak bu durum duyguların yaşamın ilk anından itibaren sınıflandırılmış olduğu anlamına gelmemektedir. Yani duygular bireylerde ilk anda ham olarak bulunmaktadır. Bireyin gelişimi ile duygular sınıflandırılmaya başlar ve üzüntü, kızgınlık, neşe vb. türlere dönüşür (Erol ve Öztep, 2019, s. 170).

Duyguların bazı özelliklerinin olduğu belirtilmektedir. Bu özellikler Baltaş (2006, s. 13-15) tarafından şöyle sıralanmaktadır:

- İnsanlara ait temel duygu türleri vardır ve bunlar kültürden bağımsızdır.
- Duygulara özgü biyolojik kalıplar mevcuttur. İnsan beyninin içinde “limbik sistem” adı verilen yapılar duyguların düzenli bir şekilde sıralanmasını sağlamaktadır.
- Duygular kişilere özgüdür. Her birey uyaranlara ve olaylara farklı anlamlar yüklemektedir ve duygularını farklı yoğunlukta yaşamaktadır.
- Birey yaşadığı duygunun farkına varamadan yaşadığı duygu bedenine yansımaktadır.
- Bireyler duygularını eşleştirme ihtiyacı duymaktadır.
- Duygular kalıcı değildir. Duygular doğar, yaşanır ve biter. Bu durum bireyi üst üste yaşadığı duyguların yoğunluğuyla başa çıkılamaz hale gelmesini engellemektedir.
- Aynı duygu türünü uzun zaman yaşamak normal değildir. Bu bireylerin yaşama uyum sağlayamamasına sebep olmaktadır.

Özetle, duyguların insanın doğumu ile başladığı söylenebilir. Kişilerin olumlu ve olumsuz duygulara sahip olması ile birlikte bu duygular kişinin deneyimleri sonucu

şekillenir ve sınıflandırılır. Yani kişinin yaşadığı herhangi bir olay sonrası vereceği tepki onun deneyimleri sonucunda şekillenen duygusal temellerine bağlı olarak değişebilmektedir.

## 2.2. Zekâ Kavramı ve Türleri

Psikologlar zekâ hakkında yazmaya ve düşünmeye başladığında hafıza ve problem çözme gibi bilişsel yönler odaklandılar. Ancak bilişsel olmayan yönlerin de önemli olduğunu kabul eden araştırmacılar vardı. Örneğin, Wechsler (1958, s. 7) zekâyı “bireyin kasıtlı olarak hareket etmesi, rasyonel düşünmesi ve çevresi ile etkili bir şekilde başa çıkması için toplam kapasitesi” olarak ifade etmektedir (Akt. Cherniss, 2000, s. 2).

Zekâ kavramı farklı dönemlerde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlar Pisagor’un “rüzgârlar” olarak zekânın çok yararlı olmayan tasvirinden, Descartes’ın “zekânın gerçeği yanlıştan ayırabilme yeteneği” olduğu tanımına kadar uzanmaktadır (Salovey ve Mayer, 1990, s. 186).

Aralık 1994’ te Wall Street Journal’da yer alan bildiride zekâ planlama, akıl yürütme, karmaşık durumları hızlı kavrama, yaşanan deneyimlerden öğrenme gibi özellikleri kapsayan yeteneklilik olarak tanımlanmaktadır. Zekâ, çevremizde olanları algılamak, bunlardan anlam çıkarmak ve bunun sonucunda nasıl davranılması gerektiğinin saptanması gibi davranışları içeren geniş yönlü bir yetenekliliği ifade etmektedir (Deary, 2015, s. 36-37).

Psikoloji tarihindeki en büyük tartışmalardan biri zekânın "g" olarak adlandırılan bir genel zihinsel yetenekten mi yoksa birkaç bağımsız zihinsel yetenekten mi oluştuğu üzerinedir ancak tüm bu tartışmalara rağmen bir tanımlama yapılamamıştır. Stanford-Binet testi gibi testler, zekânın oldukça genel bir zihinsel yetenek olduğu varsayımına dayanmaktadır (Epstein, 1998, s. 15).

Şekil 2.’de zekânın eski ve yeni bakış açıları kapsamında incelenmesi yer almaktadır. Bu tabloda zekâyı eskiden var olan IQ temelli bakış açısının zamanla değiştiği görülmektedir.

Şekil 2. Zekâ Kavramına Dair Eski ve Yeni Görüşler

ESKİ BAKIŞ AÇISI	YENİ BAKIŞ AÇISI
<ul style="list-style-type: none"><li>• Zekâ geliştirilemez sabittir.</li><li>• Zekâ matematiksel olarak ölçülebilir.</li><li>• Tekildir.</li><li>• Gerçek hayattan soyutlanarak ölçülmektedir.</li><li>• Öğrencilerin ne kadar başarılı olabileceklerinin tahmini ve öğrencilerin sıralanması için kullanılmaktadır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zekâ geliştirilebilir.</li><li>• Zekâ kişinin sergilediği bir performans ya da problem çözme durumunda ortaya çıktığından matematiksel olarak ölçülemez.</li><li>• Çeşitli şekillerde sergilenebilir.</li><li>• Gerçek hayattaki durumlara bağlı olarak ölçülebilir.</li><li>• Kişilerin ortaya çıkmamış becerilerinin anlaşılmasını sağlamaktadır.</li></ul>

**Kaynak:** (Gürsoy, 2019, s. 111-112’ den yararlanılarak oluşturulmuştur).

Zekâyâ dair eski görüşlerin eksikliklerini en iyi fark eden kişi olan Howard Gardner kişilerin uzun yıllar boyunca IQ testleri ile sınıflandırıldığını ifade etmektedir. Bu durumun insanları zeki ya da zeki değil şeklinde sınıflandırdığını ve bunun yanında zekânın doğuştan gelen, değiştirilemeyen ve geliştirilemeyen bir şekilde kalıplaştırdığını belirtmektedir. Gardner’ın “Zihin Çerçevesi” adlı kitabı bu görüşe karşı çıkan bir bildiri niteliğindedir. Gardner, kişilerin başarılı olmak için tek tipte bir zekâyâ sahip olmasının gerekli olmadığını zekânın yedi farklı çeşidinin olduğunu ortaya koymaktadır. Gardner’ın zekâyâ dair bu görüşünde temel ifade “çoğul” kavramıdır. Bu kavram IQ’ nun tek belirleyicisi olarak ifade edilmesinin ötesindedir (Goleman, 2019a, s. 67).

Gardner (2017, s. 10-29), yedi farklı zekâ türünün varlığını ifade etmektedir. Bunlar: dilsel zekâ, mantıksal-matematiksel zekâ, müzikal zekâ, uzamsal zekâ, bedensel-kinestetik zekâ, kişisel-içsel zekâ ve kişilerarası zekâ. Bu zekâ türlerine daha sonra yapmış olduğu çalışmalar kapsamında üç farklı zekâ türünü daha eklemiştir. Bunlar: natüralist zekâ, manevi zekâ ve varoluşsal zekâdır (Gardner, 1999, s. 47).

- **Dilsel Zekâ:** Dilsel zekâ insanlar arasında en eşit ve en yaygın şekilde dağıtılmış olan zekâ türüdür. Bu alanda verilebilecek en güzel örnek şairlerdir.

Bu zekâ türü kişilerin kendi duygularını, düşüncelerini anlatırken kullanılan sözcüklerle ortaya çıkmaktadır (Gardner, 2017, s. 134). Dilsel zekâ yeteneğine sahip kişiler şair, yazar ve politikacı gibi mesleklerde etkindirler (Berkant ve Ekici, 2007, s. 116).

- **Mantıksal-Matematiksel Zekâ:** Kişilerin rakam ve sayıları aktif şekilde kullanabilme, neden-sonuç ilişkisi kurabilme, sayısal formülleri ifade edebilme ve hesaplama yapabilme yeteneklerine sahip olması mantıksal-matematiksel zekâ türünün belirgin özellikleri olarak ifade edilmektedir (Berkant ve Ekici, 2007, s. 116; Ekici, Gülay ve Taşkın, 2008, s. 95).
- **Müzikal Zekâ:** Kişinin müzikle ilgili formları algılayabilmesi, ritim becerilerinin yüksek olması ve duyduğu sesleri tanıyabilmesi müzikal zekâ becerilerindedir (Berkant ve Ekici, 2007, s. 116; Eyyam, Meneviş ve Doğruer, 2010, s. 917). Bu tanımdan hareketle müzikal zekâsı yüksek olan bireylerin müzisyenlik, bestecilik gibi meslekleri tercih edebilecekleri söylenebilir.
- **Uzamsal Zekâ:** Görsel dünyayı en doğru şekilde algılamak, zaman geçtikçe bu algı düzeyinde değişim yapmak ve herhangi bir uyarı olmasa bile görsel algılamadan elde edilenleri hafızada yeniden şekillendirmek bu zekâ türünün becerilerindedir (Gardner, 2017, s. 239). Uzamsal zekâ türüne sahip olan bireyler ressamlık, denizcilik, mimarlık gibi meslek türlerini tercih etmektedir (Ekici, Gülay ve Taşkın, 2008, s. 95).
- **Bedensel-Kinestetik Zekâ:** Bireylerin bedenlerini farklı şekillerde hem bir şey ifade etmek hem de herhangi bir amaca ulaşmak için ustalıklı kullanması bu zekâ türünü ifade etmektedir. Bedensel-kinestetik zekâ türüne sahip olan bireyler dansçılık, yüzücülük, enstrüman sanatçılığı ve aktörlük gibi meslekleri tercih etmektedir (Gardner, 2017, s. 276).
- **Kişisel-İçsel Zekâ:** Bireylerin kendilerini, istek ve amaçlarını anlaması ve yaşamını bu çizgide planlaması ve yönlendirmesi bu zekâ türünü ifade etmektedir. Psikologların ve filozofların kişisel-içsel zekâ yeteneklerinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir (Ekici, Gülay ve Taşkın, 2008, s. 95).
- **Kişilerarası Zekâ:** Bireylerin kendileri dışındaki insanların duygularını, ihtiyaçlarını, isteklerini, güdülerini anlayabilme ve karşılaşılan problemleri çözebilme kabiliyeti kişilerarası zekâ türünü ifade etmektedir (Berkant ve Ekici, 2007, s. 117; Eyyam, Meneviş ve Doğruer, 2010, s. 917).

Politikacıların, pazarlamacıların ve öğretmenlerin kişilerarası zekâlarının yüksek olduğu söylenebilir (Ekici, Gülay ve Taşkın, 2008, s. 95).

- **Doğalcı (Natüralist) Zekâ:** Bu zekâ türü bireylere, sunulan seçenekler arasında ayırım yapabilme yeteneği sağlamaktadır. Bunun yanında bitkilerin ve hayvanların tanımlanmasını ve sınıflandırılmasını sağlayan zekâ türüdür (Gardner, 1999, s.196-197).
- **Manevi Zekâ:** İnsanın evrendeki varlığından ve rolünden yaşam, ölüm, mutluluk ve trajedinin doğasına kadar kozmik ve varoluşsal meseleleri düşünme kapasitesi manevi zekâ türünü ifade etmektedir (Gardner, 1999, s. 68).
- **Varoluşsal Zekâ:** Birey tarafından yaşamın öneminin, ölümün anlamının ve bir takım varoluşsal değerlerin anlaşılması ve kişinin kendini evrenin en noktalarına yerleştirmesi ve varoluşsal özelliklere göre kendini konumlandırma kapasitesi varoluşsal zekâyı tanımlamaktadır (Gardner, 1999, s. 60).

Tüm bunlardan hareketle zekâ kavramının artık tek bir kalıp halinde tanımlanamayacağı ve kişilerin zekâlarının tek bir kalıp altında değerlendirilemeyeceği, zekâ kavramının kişinin yetenek ve becerilerine bağlı olarak farklılaşabileceği söylenebilir.

### 2.3. Duygusal Zekâ

Bu başlık altında duygusal zekâ kavramı, bu kavramın gelişimi, önemi ve duygusal zekâ becerileri detaylı olarak anlatılmaktadır.

#### 2.3.1. Duygusal Zekâ Kavramı

20. yüzyılın sonlarına kadar bireylerin tanıma, kavrama ve uyum sağlama becerilerinin bilişsel zekâ ile mümkün olduğu biliniyordu. Hâlbuki yazarlık, şairlik gibi edebiyat alanlarında ve ressamlık, müzik, oyunculuk gibi sanatla ilgili alanlarda farklı zihinsel işlevlerin etkili olduğunun fark edilmesi dikkatlerin duygusal zekâ kavramı üzerinde yoğunlaşmasına neden oldu (Baltaş, 2006, s. 5). Bu görüşün destekleyicisi olarak Gardner'in "Çoklu Zekâ Teorisi" örnek gösterilebilir. Gardner insanların tek bir zekâ türüne sahip olmadıklarını ifade etmektedir. Bunun aksine tüm bireylerin kendilerine ait farklı zihinsel yeteneklere sahip olduğunu ve bunların geliştirilebilir olduğunu ifade etmektedir (Gardner, 1999; Gardner, 2017).

Duygusal zekâ kavramının akademik alanyazında ortaya çıkışı Salovey ve Mayer'in (1990) bu kavram ile ilgili yayımlamış oldukları ilk makaleyle ortaya çıkmıştır. Bu terime daha önce birçok kez atıf yapılmış olsa da bu alanda ilk kapsamlı tanımlamayı yapmışlardır. Duygusal zekâ kavramının popülerlik kazanması ise Goleman'ın (1995) kitabında bu kavramın kullanılmasıyla gerçekleşmiştir (Matthews, Zeidner ve Roberts, 2002, s. 9-10).

Duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını izleme, aralarında ayırım yapma ve bu bilgiyi düşünme ve eylemlerini yönlendirmek için kullanma yeteneğini içeren sosyal zekânın alt kümesi olarak tanımlanmaktadır (Mayer ve Salovey, 1993, s. 436). Stein (2009, s. 1) ise, duygusal zekâyı bireylerin kendi duygularını ve diğer insanların duygularını tanıma yeteneği olarak ifade etmektedir. Bu kavram aynı zamanda duyguları anlamayı, yönetmeyi ve başkalarının duygularını yönetmeyi içermektedir. Yine başka bir kaynakta duygusal zekâ, kendisiyle ve başkalarıyla olan ilişkisini yönetme yeteneğinden sorumlu zekânın bir boyutu olarak tanımlanmaktadır (Lynn, 2001, s. 2).

Goleman (2019), akılcı beyin ve duygusal beyin olmak üzere iki türlü beyin, zihin ve zekâ tasvir etmektedir. Bireylerin yaşamlarını nasıl şekillendireceğinin yalnızca bilişsel zekâ ile belirlenmediğini bu alanda duygusal zekânın da büyük ölçüde etkili olduğunu ifade etmektedir (Goleman, 2019a, s. 57). Goleman'ın bu ifadesiyle birlikte bilişsel zekâ ile duygusal zekâ arasında yüksek oranda bağlantı olduğu düşünülebilir. Ancak bilişsel zekâ (IQ) ve duygusal zekâ (EQ) arasında bilinen bir bağlantı yoktur. Bir kişinin bilişsel zekâsının yüksek olması bize aynı kişinin duygusal zekâsı hakkında bilgi vermemektedir. Duygusal zekâ öğrenilebilen esnek bir beceridir. Yani duygusal zekâsı düşük olan bir kişinin duygusal zekâ yeteneği geliştirilebilmektedir (Bradberry ve Greaves, 2009, s. 17-18).

Son yıllarda yapılan araştırmalar kişilerin ruh hallerinin ve duygu durumlarının, sosyal ilişkilerde, akıl yürütmede ve karar vermede etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca yaygınlaşmış inanışın aksine, ruh halleri ve duygular bu süreçlerde kişilere zarar vermez. Aksine çoğunlukla ruh halleri ve duygular, kişilerin yaptıkları seçim ve kararlarda ipucu veren ve yol gösteren danışman rolünü üstlenmektedir (Ameriks, Wranik ve Salovey, 2009, s. 2).

Duygusal olarak zeki olmanın ilk adımı kişinin kendi ruh hallerini ve duygularını tanımlayabilmesi ve bunların diğer insanları nasıl etkilediğini anlayabilmesidir. Kişinin kendi duygularını tanıması ve diğer insanları nasıl etkilediğini anlaması başlangıçtır ancak duygusal olarak zeki olmanın ikinci adımı da bu duyguları değiştirebilmek ve bundan avantaj sağlamaktır. Duygusal olarak zeki olmanın son adımı ise diğer insanlardaki duyguları tanımak ve bunları yönetmektir (Yeung, 2009, s. 3-4).

### **2.3.2. Duygusal Zekâ Kavramının Gelişimi**

Duygusal zekâ son yıllarda psikoloji ve yönetim alanlarına sunulan en önemli kavramlardan biri olarak görülmektedir. Duygusal zekâ terimi 1966'da ilk kez Leuner tarafından "Duygusal Zekâ ve Kurtuluş" isimli makalede kullanılmasına rağmen bu kavramın kökleri Thorndike'nin (1920) açıklamış olduğu sosyal zekâ kavramına dayanmaktadır. Sosyal zekâ "kadınların ve erkeklerin insan ilişkilerinde akıllıca davranmaları için anlama ve yönetme yeteneği" olarak ifade edilmektedir (Matthews, Zeidner ve Roberts, 2002, s. 10; Bar-On, Handley ve Fund, 2006, s. 3; Shooshtarian, Ameli ve Aminilari, 2013, s. 30).

Bu teoriyi takiben Gardner (1983), "Çoklu Zekâ Teorisi" üzerine yaptığı çalışmasında tek bir zekâ türünün bulunmadığını, kişilerin farklı zekâ türlerine sahip olduğunu ortaya koymuştur ve sosyal zekâ kavramının bireyin içsel zekâsından ve kişilerarası zekâsından oluştuğunu belirtmiştir. Bireyin içsel zekâsı kendisiyle başa çıkma yeteneğini ifade ederken, kişilerarası zekâ bireyin kendisi dışında kalan bireylerin duygularını anlaması ve bunları sınıflandırması olarak tanımlanmaktadır (Wong ve Law, 2002, s. 245-246; Goleman, 2019a, s. 67).

Bu gelişmelerin ışığında Peter Salovey ve John Mayer, 1990 yılında yayımlanmış oldukları akademik makalelerinde ilk kez duygusal zekâ kavramını kullanmışlardır (Caruso, 2008, s. 8). Salovey ve Mayer (1990, s. 189) duygusal zekâyı "kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını algılama, anlama, duyguların arasında ayırım yapma ve bu bilgileri düşüncelerini ve eylemlerini yönlendirmek için kullanma becerisini içeren sosyal zekânın alt kümesi" olarak ifade etmektedir. Psikolog Daniel Goleman ise 1995 yılında "*Duygusal Zekâ Neden IQ' dan Önemlidir?*" adlı kitabını yayınlamıştır. Goleman'ın bu kitabı çok kısa bir süre içinde çok satanlar listesine girdi, otuza yakın tercümesi yapıldı ve birkaç milyon satıldı. Tüm bu gelişmeler "duygusal



zekâ” kavramının ortaya çıkmasına, tanınmasına ve yaygınlaşmasına neden oldu (Yeung, 2009, s. 6).

Duygusal zekâ kavramının gelişimine katkı sağlayan bir diğer akademik çalışma da Reuven Bar-On’un “Duygusal Zekâ Elkitabı” adlı kitabını yayınlamasıdır (Goleman, 2019a, s. 12). Bar-On duygusal zekâyı “kişinin çevresel talepler ve baskılarla başa çıkma becerisini etkileyen bir dizi kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik becerisi” olarak tanımlamaktadır (Bar-On, 1997, s. 14; Akt. Weerdt ve Rossi, 2012, s. 145). Bu kavramın gelişimine katkı sağlayan bir diğer çalışma da Ayman Sawaf tarafından ortaya atılmış olan duygusal zekânın “Dört Köşe Taşı Modeli” olarak belirtilmektedir. Bu modelin ortaya atılmasından sonra ise Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf’ın çıkarmış olduğu “Liderlikte Duygusal Zekâ” adlı kitapta bu teori temel alınmaktadır. Model duygusal zekâyı klasik psikoloji alanından çıkararak, bilime, anlamaya ve pratiğe yönlendiren bir plan olarak ifade etmektedir (Cooper ve Sawaf, 2003, s. xvii).

Yaşanmış olan tüm bu gelişmeler yıllardır süre gelen duygu ve zekâ anlayışını değiştirmiş ve yeni bir kavramın doğmasına neden olmuştur. Geçmişte ve günümüzde yapılan çalışmalar ve araştırmalar duygusal zekâ kavramının ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Duygusal zekâ kavramının önemi bir sonraki başlık altında detaylı olarak açıklanmaktadır.

### **2.3.3. Duygusal Zekâ Kavramının Önemi**

Duygusal olarak zeki olan bir kişi, duyguları verimli bir şekilde tanıyabilen ve kullanabilen kişidir (Ameriks, Wranik ve Salovey, 2009, s. 2). Yine duygusal olarak zeki bireyler, sorunları içsel duygusal deneyimlerle ilişkilendirme yeteneğine sahiptir. Sorunların kişiselleştirilmesi kişinin kendi sorunlarıyla alakalı olmaları açısından bu durumu daha anlamlı hale getirmektedir. Bu durum çözümlere ulaşmada kişiye daha fazla esneklik ve yaratıcılık sağlamaktadır. Bu da kişinin karar verme ve yenilikçi çözümler üretmesinde etkili olmaktadır (Abraham, 2000, s. 171).

Duygusal zekâsı yüksek olan kişiler ne hissettiklerini belirleyebilirler ve hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmaları için kendi istekleriyle başka ruh hali durumları oluşturabilirler. Diğer bir deyişle kendilerini nasıl motive edeceklerini bilirler. Yine duygusal olarak zeki kişiler, aksilik yaşadıklarında ve umutsuz hissettiklerinde kendi ruh hallerini değiştirebilirler. Kendilerini engelleyen kişilerle

karşı karşıya kaldıklarında duygularını nasıl kontrol altında tutacaklarını bilirler. Kişiler duygularının farkındadır ve onları yönetme yeteneğine sahiptirler (Yeung, 2019, s. 7). Duygusal zekâ becerilerine sahip olan kişiler karşılaştıkları sorunlara olası alternatifler geliştirmede ve alternatifler arası seçim yaparken duygusal durumlarını entegre etmede daha yaratıcı ve esnek olmaktadır. Böyle bir yaklaşım kişilerin kendilerinin ve başkalarının iç deneyimlerine saygılı olmaya ve davranmaya yol açmaktadır (Salovey ve Mayer, 1990, s. 200).

Duygusal olarak zeki kişiler amaca ulaşmak için izlenilen yolda nasıl çaba gösterdiğini önemseyen, yaşamda karşılaştığı zorluklar karşısında sabır gösteren, sorunlarla karşılaştığında çözüm üretmekten çekinmeyen ve çevresindeki kişilerle uyum yeteneği yüksek bireylerdir. Bu kişilerin özgüveni yüksektir ve her zaman umut sahibidirler (Tarhan, 2019b, s. 22). Bunun yanında kişinin aile, iş, sosyal ve özel yaşamında, kariyerinde, arkadaşlık ilişkilerinde başarılı olmasında da duygusal zekânın önemli bir belirleyici faktör olduğu görülmektedir (Baltaş, 2006, s. 7).

#### **2.3.4. Duygusal Zekâ Modelleri**

“Uygulamalı Psikoloji Ansiklopedisi” üç duygusal zekâ modeli tanımlamaktadır. Bunlar: Salovey-Mayer Modeli, Goleman Modeli ve Bar-On Modelidir (Bar-On, Handley ve Fund, 2006, s. 3; Goleman, 2019a, s. 12). İlgili literatür incelendiğinde bu modellere ek olarak Cooper ve Sawaf’ın “Dört Köşe Taşı Modeli” de duygusal zeka modelleri arasında yer almaktadır (Goleman, 2000, s. 393).

Duygusal zekânın bu dört modeli ikiye ayrılmaktadır. Bunlar yetenek modelleri ve karma modellerdir. Mayer ve Salovey’in geliştirmiş olduğu model yetenek modeli olarak ifade edilirken, Cooper ve Sawaf, Bar-On ve Goleman’ın modelleri karma model olarak ifade edilmektedir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000, s. 401; Çakar ve Arbak, 2004, s. 34; Herece ve Şener, 2017, s. 42).

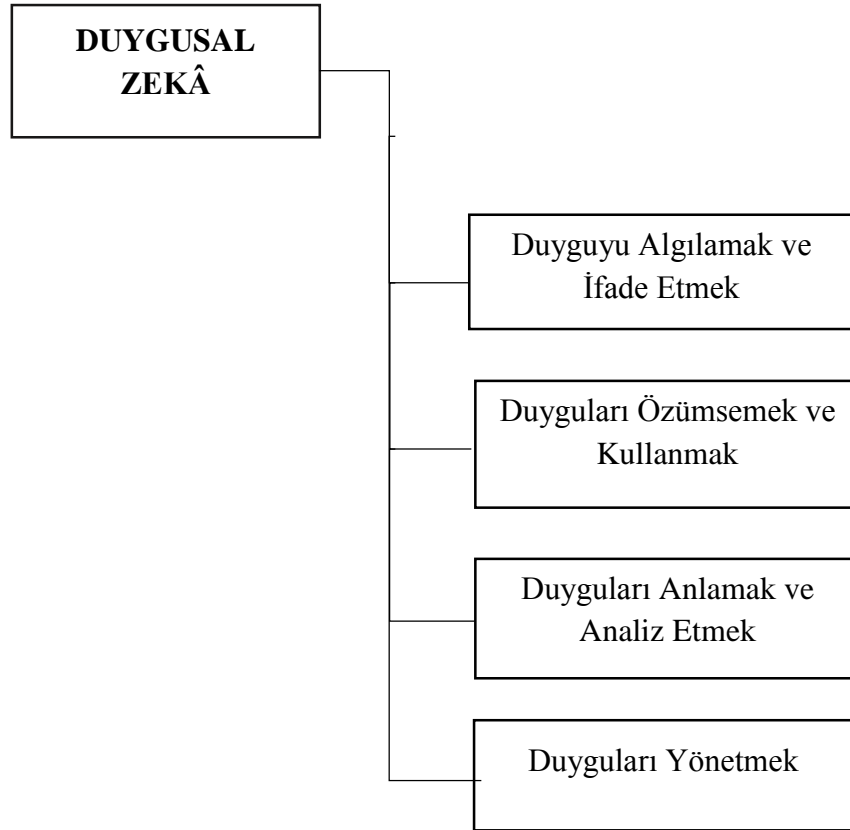
Yetenek modeli, duyguların zekâ ile kesişmesine ve duyguların akıllı karar vermeyi nasıl etkilediğine ve zekânın duyguları nasıl bilgilendirdiğine odaklanmaktadır (Caruso ve Howe, 2007, s. 11). Karma model, duygusal zekâ niteliklerini, duygu ya da zekâ ile ilgisi olmayan diğer kişilik özellikleri ile bir araya getiren bir model olarak ifade edilmektedir (Mayer, 2004, s.6).

### 2.3.4.1. Mayer ve Salovey'in Modeli

Duygusal zekânın yetenek modeli anlayışı 1990'ların başında geliştirildi ve bir dizi makalede açıklandı. Mayer ve Salovey (1990, s. 189), duygusal zekâyı kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını izlemesi, ayırım yapması, düşünmesi ve eylemlerini yönlendirmesi için kullanma yeteneği olarak ifade etmektedir. Duygusal zekâ duyguların sözlü ve sözsüz olarak değerlendirilmesini ve ifadesini, kendisinde ve başkalarında duyguların düzenlenmesini ve problem çözmede duygusal içeriğin kullanımını kapsamaktadır (Mayer ve Salovey, 1993, s. 433). Bunlardan ilk ikisi kişinin kendisiyle ve diğer kişilerle olan ilişkilerinde yararlanılan yeteneklerken sonuncusu kişinin problem çözmede duygularını kullanma yeteneğidir (Şencan, Fidan ve Bayraktar, 2018, s. 363).

Salovey ve Mayer (1997, s. 5), duygusal zekânın dört beceriden oluştuğunu "Duygusal Zekânın Dört Dalı Modeli" ile açıklamaktadır (Akt. Mayer, Salovey ve Caruso, 2000, s. 396). Bu beceriler Şekil 3.'te gösterilmektedir.

Şekil 3. Duygusal Zekâ Becerileri-Zekânın Dört Dalı Modeli



**Kaynak:** (Mayer ve Salovey, 1997, s. 5; Akt. Mayer, Caruso ve Salovey, 1999, s. 269).

- **Duyguyu Algılamak ve İfade Etmek:** Bu yetenek kişinin kendisinde ve çevresinde bulunan diğer bireylerde olan duyguların doğru şekilde algılanmasını ve ifade edilmesini içermektedir (Caruso ve Howe, 2007, s. 11). Yüzlerde, seslerde, mimiklerde duyguları algılaması ve deşifre etmesi ve kişinin kendi duygularını tanımlaması bu yetenek kapsamındadır (Coté, Lopes, Salovey ve Miners, 2010, s. 497).
- **Duyguları Özümsemek ve Kullanmak:** Duyguları birbirine, diğer his ve düşüncelere karşı tartmak ve duyguların dikkati yönlendirmesine izin vermek de dâhil olmak üzere temel duygusal deneyimleri zihinsel yaşamda özümsemeyi içermektedir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000, s. 400).
- **Duyguları Anlamak ve Analiz Etmek:** Bireyin duygu dilini anlaması, farklı duygular arasındaki ayrımları yapabilmesi ve duyguların neden ve sonuçlarını anlaması bu yetenek türünün becerileri arasındadır (Coté, Lopes, Salovey ve Miners, 2010, s. 497).
- **Duyguları Yönetmek:** Duygular veri içerdiğinden onları görmezden gelmek önemli bilgileri görmezden gelmekle eşdeğerdir. Bu yetenek fazla rahatsız edici olsa da kişinin duygularına açık kalmasını yani duygularının farkında olmasını sağlar. Bunun yanında bireyin kendindeki ve başkalarındaki duyguları düzenleme, değiştirme ve yönetme becerileri de bu yetenek kapsamındadır (Caruso ve Howe, 2007, s. 12).

#### **2.3.4.2. Reuven Bar-On'un Modeli**

Bar-On'un modeli, duygusal zekânın çeşitli yönlerini değerlendirmek ve kavramsallaştırmak için geliştirilen teorik bir temel sağlamaktadır. Bu modele göre duygusal-sosyal zekâ, kişinin kendini ne kadar etkili şekilde anladığını ve ifade ettiğini, başkalarını ne düzeyde anladığını ve onlarla ne düzeyde ilişki kurduğunu ve günlük taleplerle nasıl başa çıkabildiğini belirleyen birbiriyle ilişkili duygusal ve sosyal yeterliliklerin, becerilerin ve kolaylaştırıcıların bir kesitidir (Bar-On, 2006, s. 14). Bar-On, modelini oluştururken Darwin'in giderek karmaşıklaşan bir dünyada hayatta kalmak ve bu dünyaya uyum sağlamak için duygusal ifadenin önemi üzerine yapmış olduğu ilk çalışmaların etkisinde kaldığını belirtmektedir (Bar-On, 2007a, s. 28). Bar-On'un duygusal zekâ modeli ve bu modelde yer alan beceriler Tablo 3'te gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Bar-On'un Duygusal ve Sosyal Zekâ Modeli

<b>Duygusal Zekâ Boyutları ve Alt Becerileri</b>	<b>Alt Beceri Tanımları</b>
<b>İçsel Beceriler</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Duygusal Öz Farkındalık</li></ul>	Duyguların farkında olmak ve anlamak.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Atılganlık</li></ul>	Duygularını ve kendini etkili ve yapıcı bir şekilde ifade etmek.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Özsaygı</li></ul>	Kendini doğru algılamak, anlamak ve kabul etmek.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kendini Gerçekleştirme</li></ul>	Kişisel hedeflere ulaşmak ve potansiyelini gerçekleştirmek için çabalamak.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bağımsızlık</li></ul>	Kendine güvenmek ve başkalarına duygusal bağımlılıktan uzak olmak.
<b>Kişilerarası İletişim</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Empati</li></ul>	Başkalarının nasıl hissettiğinin farkında olmak ve anlamak.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sosyal Sorumluluk</li></ul>	Kişinin sosyal grubu ile özdeşleşmek ve başkalarıyla işbirliği yapmak.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kişilerarası İlişki</li></ul>	Karşılıklı olarak tatmin edici ilişkiler kurmak ve başkalarıyla iyi ilişkiler kurmak.
<b>Uyum</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Gerçeklik Testi</li></ul>	Kişinin duygularını ve düşüncelerini dış gerçeklikle objektif olarak doğrulamak.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Esneklik</li></ul>	Kişinin duygularını ve düşüncelerini yeni durumlara adapte etmek ve ayarlamak.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Problem Çözme</li></ul>	Kişisel ve kişilerarası nitelikteki sorunları etkin bir şekilde çözmek.
<b>Stres Yönetimi</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Stres Toleransı</li></ul>	Duyguları etkili ve yapıcı bir şekilde yönetmek.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dürtü Kontrolü</li></ul>	Duyguları etkili ve yapıcı bir şekilde kontrol etmek.
<b>Genel Ruh Hali</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• İyimserlik</li></ul>	Pozitif olmak ve hayatın daha parlak tarafına bakmak.
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mutluluk</li></ul>	Kendinden, başkalarından ve genel olarak yaşamdan memnun hissetmek.

**Kaynak:** (Bar-On, Tranel, Denburg ve Bechara, 2003, s. 1800).

Bar-On'un duygusal zekâ modeli Tablo 3'te yer alan beş bileşeni içermektedir. Bu bileşenlerden her biri bir dizi yetkinlik, beceri ve kolaylaştırıcıyı kapsamaktadır. Bu modele uygun olarak duygusal olarak zeki olmak kendini etkili bir şekilde anlamak ve ifade etmek, başkalarını anlamak ve onlarla ilişki kurmak ve günlük taleplerle, zorluklarla ve baskılarla başarılı şekilde başa çıkmak olarak ifade edilebilir (Bar-On, 2006, s. 14).

- **İçsel Beceriler:** Kişinin duygularını doğru algılaması, anlaması ve kendini kabulü; duygularının farkında olması, anlaması ve duygularını etkili ve yapıcı bir şekilde ifade etmesi; kendine güvenmesi ve başkalarına karşı duygusal bağılıktan uzak olması ve kişisel hedeflere ulaşmak ve potansiyelini gerçekleştirmek için çabalaması gibi bir dizi beceriyi ifade etmektedir (Bar-On, 2007b, s. 4).
- **Kişilerarası İletişim:** Diğer kişilerin nasıl hissettiğinin farkında olmak ve anlamak; kişinin sosyal grubuyla özdeşleşmek ve işbirliği yapmak ve diğer kişilerle iyi ilişkiler kurmak gibi beceriler bu grupta yer almaktadır (Bar-On vd., 2003, s. 1800).
- **Uyum:** Kişinin duygu ve düşüncelerini dış gerçekliğe dayanarak objektif şekilde doğrulamak, yeni durumlara adapte etmek ve ayarlamak; kişisel ve kişilerarası nitelikteki sorunları etkin şekilde çözmek gibi beceriler bu grupta yer almaktadır (Bar-On, 2007a, s. 32).
- **Stres Yönetimi:** Duyguları etkili ve yapıcı bir şekilde yönetme ve kontrol etme becerilerini içermektedir (Bar-On, 2007b, s. 4).
- **Genel Ruh Hali:** Pozitif olmak ve hayatın parlak tarafına bakmak; kendinden, başkalarından ve genel olarak yaşamdan memnun olmak gibi becerileri içermektedir (Bar-On vd., 2003, s. 1800).

#### 2.3.4.3. Goleman'ın Modeli

Daniel Goleman, önceleri duygusal zekayı *özbilinç*, *kendine çeki düzen verme*, *motivasyon*, *empati* ve *sosyal beceriler* olarak boyutlandırmıştır (Goleman, 2000, s. 38-39). Daha sonrasında ise bu beş boyut revize edilerek ve yalınlaştırılarak dört boyuta indirilmiştir. Bu dört boyut *özbilinç*, *özyönetim*, *sosyal bilinç* ve *ilişki yönetimi* olarak ifade edilmektedir (Goleman, Boyatzis ve McKee, 2002, s. 48). Goleman'ın duygusal zekâ modelinde yer alan boyutlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli

	Duygusal Zekâ Boyutları ve Alt Becerileri	Alt Beceri Tanımları
	<b>KİŞİSEL YETERLİK</b>	<b>Özbilinç</b>
• Duygusal Özbilinç		Kişinin kendi duygularını okuması ve etkilerini fark etmesi.
• İsabetli Özdeğerlendirme		Güçlü ve zayıf yanları bilmek.
• Özgüven		Özdeğer ve yetenekleri kapsamında güçlü bir anlayışa sahip olmak.
<b>Özyönetim</b>		
• Duygusal Özdenetim		Rahatsız edici duygu ve dürtüleri kontrol altında tutmak.
• Saydamlık		Dürüstlük, güvenilirlik ve karakter bütünlüğü.
• Uyumluluk		Değişen durumlara uyum sağlayabilme ve ya engellerin üstesinden gelme esnekliği.
• Başarma Dürtüsü		Mükemmelliğin iç standartlarını karşılamak için performansı artırma arzusu.
• İnisiyatif		Eyleme geçip fırsatları yakalamaya hazır olmak.
• İyimserlik		Durumların iyi yanlarını görmek.
<b>SOSYAL YETERLİK</b>	<b>Sosyal Bilinç</b>	
	• Empati	Diğer kişilerin duygularını sezmek, bakış açılarını anlamak ve kaygılarıyla etkili şekilde ilgilenmek.
	• Örgütsel Bilinç	Gündemleri, karar ağlarını ve örgütsel düzeydeki politikaları okumak.
	• Hizmet	Takipçi, müşteri ya da tedarikçilerin gereksinimlerini fark etmek ve karşılamak.
	<b>İlişki Yönetimi</b>	
	• Esinleyici Liderlik	Bir vizyonla yol göstermek ve şevk vermek.
	• Etkileme	Çok çeşitli ikna yöntemleri kullanmak.
	• Başkalarını Geliştirmek	Geribildirim ve rehberlikle başkalarının yeteneklerini pekiştirme.
	• Değişim Katalizörlüğü	Yeni bir istikamette başlangıç yapmak, yönetmek ve önderlik etmek.
	• Çatışma Yönetimi	Uyuşmazlıkları çözmek.
	• Bağlar Kurmak	İlişkiler ağı kurmak ve sürdürmek.
• Ekip Çalışması	Takım oluşturmak ve işbirliği yapmak.	

**Kaynak:** (Goleman, Boyatzis ve McKee, 2002, s. 49).

- **Özbilinç:** Özbilinç bireyin kendi duygularının, güçlü ve zayıf yanlarının farkında olması olarak ifade edilmektedir (Goleman, 2019b, s. 9). Yüksek özbilinç bireyin kendini gözlemleyerek davranışlarını denetlemesine yardımcı olmaktadır. Birey bu sayede göstermiş olduğu davranışların neyin etkisi altında olduğunu anlayabilmekte ve davranışlarını değiştirebilmektedir (Weisinger, 1998, s. 24).
- **Özyönetim:** Bireyin kendi duygularını anlamlandırmak, kolaylaştırmak için idare etmek, bir hedefin peşinde koşarken hazzı erteleme yeteneğine sahip olmak, duygusal stresten iyi bir şekilde kurtulmak, iyileştirmek ve başarılı olmak için en derin, en doğru tercihleri eyleme dönüştürmek şeklinde ifade edilmektedir (McPeat, 2010, s. 24).
- **Sosyal Bilinç:** Bireyin başkalarının sesinden, mimiklerinden ve yüzünden duygularını anlayabilme ve onların hisleriyle uyum sağlayabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Goleman, Boyatzis ve McKee, 2002, s. 59).
- **İlişki Yönetimi:** Çevredeki kişilerle olan ilişkilerin iyi yönetilmesi, sorunsuz bir iletişim halinde olunması, uyuşmazlık durumlarında etkili iletişim kurulması ve ikna bu yetkinliğin temel becerileri olarak ifade edilmektedir (Goleman, 1998, s. 394).

#### 2.3.4.4. Cooper ve Sawaf'ın Modeli

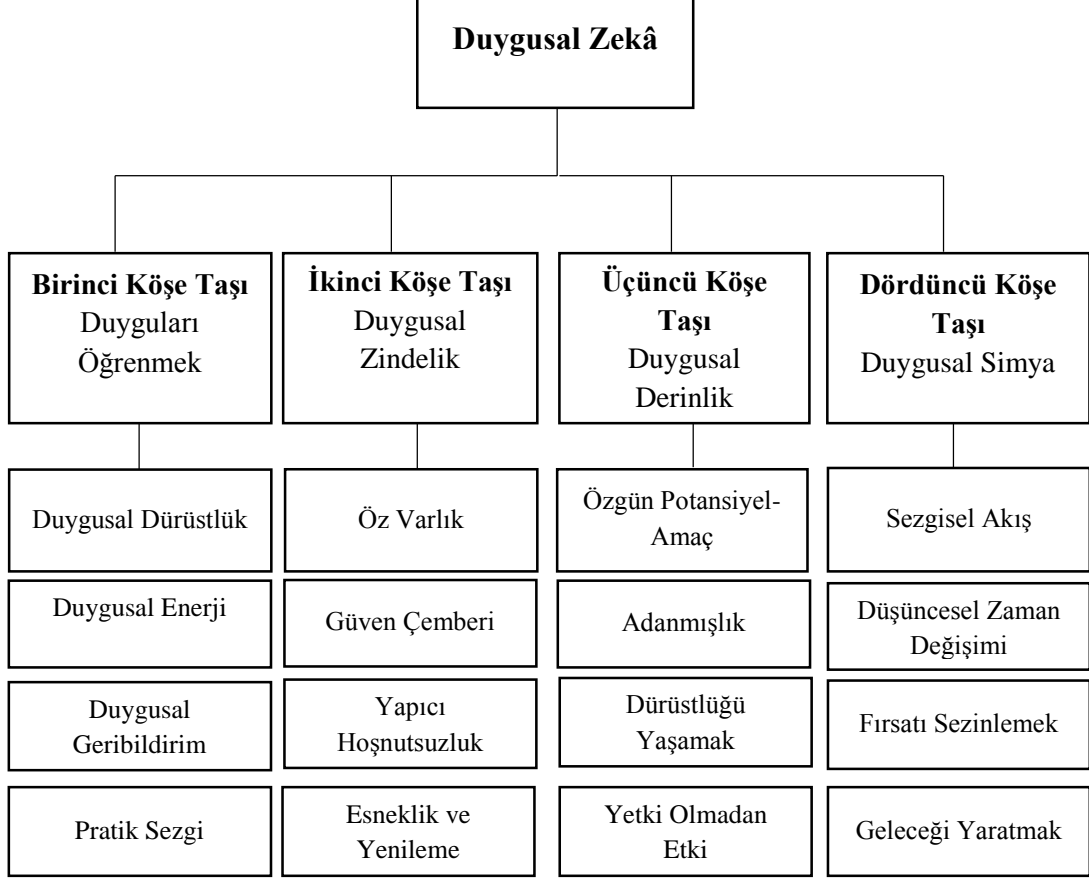
Cooper ve Sawaf, bireyin iş hayatında ve yaşamında duygusal zekâyâ ağırlık verilmesi ve duygusal zekânın geliştirilmesi için bir dizi plan önermektedir ve bu plana “Dört Köşe Taşlı Model” adı verilmektedir. Bu model duygusal zekâ kavramını psikolojik analiz ve felsefi teoriler alanından bilime, keşfe ve uygulama alanına taşıyan bir model olarak ifade edilmektedir (Cooper ve Sawaf, 2003, s. xxxiii).

Bu modelde yer alan birinci köşe taşı kişinin kendi duygularının nasıl işlendiğine dair bilgiler içeren “duygusal öğrenme”; ikinci köşe taşı duygusal dayanıklılık ve esneklik içeren “duygusal zindelik”; üçüncü köşe taşı duygusal yoğunluk ve büyüme potansiyeli içeren “duygusal derinlik” ve dördüncü köşe taşı yaratıcılığı artırmak için duygu kullanma becerisini içeren “duygusal simya” olarak ifade edilmektedir (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve



Dornheim, 1998, s. 165). Şekil 4’te Cooper ve Sawaf’ın “Dört Köşe Taşlı Duygusal Zekâ Modeli” yer almaktadır.

**Şekil 4.** Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf’ın Dört Köşe Taşlı Duygusal Zekâ Modeli



**Kaynak:** (Cooper ve Sawaf, 2003, s. xxxv’den yararlanılarak uyarlanmıştır).

Cooper ve Sawaf’ın geliştirmiş oldukları duygusal zekâ modelinde yer alan dört köşe taşın aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Cooper ve Sawaf, 2003):

- **Duygusal Öğrenme:** Kişinin kendi duygularını dürüst ve gerçekçi bir biçimde değerlendirmesini ifade etmektedir. Duygusal öğrenme bireyi var eden ve onun kapasitesini ortaya çıkarmak için onu motive eden bir enerji kaynağı olarak belirtilmektedir. Duygusal öğrenme aynı zamanda duyguların dürüst bir şekilde ifade edilmesini kapsayan “duygusal dürüstlük”, kişinin enerji düzeyini anlamasını ve onu doğru bir şekilde yönlendirmesini sağlayan “duygusal enerji”, kişinin duygularını harekete geçirmek için bir işaret olarak algılamasını sağlayan “duygusal geribildirim” ve karar verme sırasında kişinin duygularına ve iç sesine de önem vermesi gerektiğine işaret eden “pratik sezgi” gibi alt boyutları içermektedir.

- **Duygusal Zindelik:** Kişinin var olan limitini esnetmeyi, yaşamda hata yapıldığında kendisini ve karşısındakini kolay affetmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda kişinin kuvvet alanını anlamayı ve kendini dinlemeyi sağlayan ortam oluşturmaya yardımcı olan “öz varlık”; kişinin kendine güvenmesini ve bunu çevresindekilere de hissettirmesini ifade eden “güven çemberi”; yoğun bir güven duygusu var etmek ve kesintisiz şekilde iletişim sağlamak için ortaya atılan fikirlerin kaynağı olan “yapıcı hoşnutsuzluk” ve her kötü durum karşısında yeniden başlamayı ifade eden “esneklik ve yenilenme” duygusal zindeliğin alt boyutlarını oluşturmaktadır.
- **Duygusal Derinlik:** Kişinin kendine özgü yapısını ve faaliyetlerini oluştururken bunun yanında hayattaki amacını ve potansiyelini geliştirmektedir. Duygusal derinlik kişisel potansiyel ve kişisel var olma amacını ifade eden “özgün potansiyel ve amaç”; kişinin başarmak istediği amaç için göstermiş olduğu istekliliğin yanında mutlak yönelmişliği ifade eden “adanmışlık”; verilen sözlerin tutulması, sorunsuz iletişim, yüksek sorumluluk bilincini ifade eden “dürüstlüğü yaşamak” ve insanlar üzerinde herhangi bir yetkisi olmadan bir etki yaratabilmesini ifade eden “yetki olmadan etki” alt boyutlarını barındırmaktadır.
- **Duygusal Simya:** Kişinin duygularının her zamankinden daha fazla farkında olması ve onları daha değerli olarak görmesini ve önemsemesini ifade etmektedir. Duygusal simya kişinin karar verme gibi durumlarda duygusal sezgilerini kullanmayı ifade eden “sezgisel akış”; kişinin geçmiş, gelecek ve şimdiki tecrübelerini sentezlemesini, duygularını yönlendirmesini ifade eden “düşüncesel zaman değişimi”; kişinin fırsatları takip etmesini ve sezmesini ifade eden “fırsatı sezinlemek” ve duyguların farkında olarak, sorgulayarak ve araştırarak geleceği şekillendirmeyi ifade eden “geleceği yaratmak” boyutlarını içermektedir.

### 2.3.5. Yapılan Araştırmalar

Bilim (2020), “yöneticilerin duygusal zekâ seviyelerinin kullandıkları çatışma yönetim stillerine etkisi” isimli araştırmalarında, duygusal zekâ düzeyleri ile çatışma yönetim stilleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Mercan, Demirci, Özler ve Oyur (2015), “iş yaşamında yalnızlık, duygusal zekâ ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma” isimli çalışmalarında, bireylerin duygusal zekâ ve psikolojik sermaye düzeyi arttıkça iş yaşamında yalnızlık algı düzeylerinin azaldığı görülmektedir.

Erdemir ve Murat (2014), “ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli araştırmalarında duygusal zekâ ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bundan hareketle duygusal zekâ düzeyleri yüksek bireylerin, düşük ve orta düzeyde duygusal zekâyâ sahip olan bireylere göre daha yüksek düzeyde psikolojik yıldırma algısına sahip olduğu görülmektedir.

Delice ve Günbeyi (2013), “duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi: polis teşkilatı örneği” isimli araştırmalarında, polis teşkilatında duygusal zekâ düzeyi ile liderlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çetinkaya ve Alparslan (2011), “duygusal zekânın iletişim becerileri üzerine etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma” isimli çalışmalarında, duygusal zekâ ile iletişim becerileri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında alt boyutlar incelendiğinde duygusal zekânın sadece bir alt boyutunun (empatik duyarlılık) iletişim becerileri boyutları üzerinde anlamlı derecede etkili olduğu görülmektedir.

Kavcar (2011), “duygusal zekâ ile akademik başarı ve bazı demografik değişkenlerin ilişkileri: bir devlet üniversitesi örneği” isimli araştırmasında, bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Ravichandran, Arasu ve Kumar (2011), “duygusal zekanın çalışan iş bağlılığı davranışı üzerinde etkisi: ampirik bir çalışma” isimli araştırmalarında, duygusal zeka ile çalışanın iş bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Güllüce ve İşcan (2010), “mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki” isimli araştırmalarında, duygusal zekâ ve mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bundan hareketle duygusal zekâ düzeyi yüksek olan kişilerin mesleki tükenmişlik algı düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

Carmeli, Yitzhak-Halevy ve Weisberg (2009), “duygusal zekâ ve psikolojik refah arasındaki ilişki” isimli araştırmalarında, duygusal zekâ ve psikolojik refah (benlik saygısı, yaşam doyumunu ve kendini kabul etme) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görölmektedir.

Erkuş ve Günlü (2008), “duygusal zekânın dönüşümcü liderlik üzerine etkileri” isimli araştırmalarında duygusal zekâ ile dönüşümcü liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir.

Gürbüz ve Yüksek (2008), “çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi” isimli araştırmalarında, duygusal zekânın iş performansı, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu görölmektedir.

Koman ve Wolff (2008), “ekip ve ekip liderlerindeki duygusal zekâ yetkinlikleri: duygusal zekânın ekip performansı üzerindeki etkisinin çok seviyeli bir incelemesi” isimli araştırmalarında, bir ekipte liderin duygusal zekâsının diğer üyelerin duygusal zekâsını ve ekip performansını anlamlı şekilde etkilediği görölmektedir.

Côté ve Miners (2006), “duygusal zekâ, bilişsel zekâ ve iş performansı” isimli araştırmalarında, duygusal ve bilişsel zekânın iş performansı ile anlamlı şekilde ilişkili olduğu görölmektedir. Bunun yanında bilişsel zekâ azaldıkça duygusal zekânın iş performansını daha fazla etkilediği de görölmektedir.

Mestre, Guil, Lopes, Salovey ve Gil-Olarte (2006), “duygusal zekâ ve okula sosyal ve akademik uyum” isimli araştırmalarında, duygusal zekâ yetenekleri ile okula sosyal ve akademik uyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir.

Sy, Tram ve O’Hara (2006), “çalışan ve yönetici duygusal zekâsının iş tatmini ve performansla ilişkisi” isimli araştırmalarında, çalışanların duygusal zekâsının iş tatmini ve performansla anlamlı bir ilişkisinin olduğu görölmektedir. Bunun yanında yöneticilerin duygusal zekâ düzeyleri ile iş doyumları arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir.

Parker, Summerfeldt, Hogan ve Majeski (2004), “duygusal zekâ ve akademik başarı: liseden üniversiteye geçişin incelenmesi” isimli araştırmalarında, akademik başarının duygusal zekânın çeşitli değişkenleri (içsel, uyum sağlama ve stres yönetimi yetenekleri) arasında anlamlı bir ilişki olduğu görölmektedir.

Furnham ve Petrides (2003), “duygusal zekâ ve mutluluk özelliği” isimli araştırmalarında, duygusal zekâ ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun yanında mutluluk ile kişilik yeteneklerinden olan dışadönüklük ve deneyime açıklık ile pozitif bir ilişkisi olduğu görülürken, nevrotiklik ile negatif ilişkili olduğu görülmektedir.

Lopes, Salovey ve Straus (2003), “duygusal zekâ, kişilik ve sosyal ilişkilerin algılanan kalitesi” isimli araştırmalarında, duygusal zekânın ve kişilik özelliklerinin sosyal ilişkilerde algılanan kalite ile arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Palmer, Donaldson ve Stough (2002), “duygusal zekâ ve yaşam doyumunu” isimli araştırmalarında bireylerin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tekin Acar (2001), “duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması” isimli araştırmasında duygusal zekâ düzeyi ile insana yönelik liderlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, duygusal zekâ ve göreve yönelik liderlik davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.

İşmen (2001), “duygusal zekâ ve problem çözme” isimli araştırmasında, duygusal zekâ ile problem çözme becerileri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre bireylerin duygusal zekâ seviyesi arttıkça problem çözme becerileri de aynı şekilde artmaktadır.

### 3.ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE İLE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın üçüncü bölümünde pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler ile gerçekleştirilen çalışma yer almaktadır.

##### 3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu başlık altında araştırmanın konusu, amacı ve önemi, evreni ve örnekleme, modeli, hipotezleri ve araştırmada kullanılan ölçekler yer almaktadır.

##### 3.1.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusunu pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ ve her iki kavramın alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve analiz edilmesi oluşturmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ kavramlarının bireylerin liderlik, yönetim ve karar alma davranışlarında son derece önemli olduğu görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye bireylerin zorunlu olarak yaşadıkları değişimlere kolay uyum sağlamalarını, karşılaştıkları zorluklar karşısında pes etmemelerini ve iyimser düşüncelerini ifade etmektedir. Duygusal zekâ ise bireylerin kendisinin ve başkalarının duygularının farkına varması, yönetmesi ve değiştirmesi gibi bir dizi yeteneği kapsamaktadır. Öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklarla nasıl baş edebileceğinin ve yönetebileceğinin açıklanması bakımından pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ kavramlarının son derece önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Bu kapsamda Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve duygusal zekâları arasındaki ilişki incelenmiştir. Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan liselerde görev yapmakta olan 538 öğretmen tespit edilmiş olup araştırmaya 218 öğretmen katılım sağlamıştır.

### **3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırma amacı doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasında ilişki olup olmadığının tespiti oluşturmaktadır.

Bu çalışma öğretmenlerin olumsuz durumlarla karşılaştıklarında, bu olumsuz durumları nasıl yönetebileceklerinin ve başa çıkabileceklerinin açıklanması bakımından önemlidir. Bunun yanında öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye sayesinde kendi kapasitelerinin farkına vararak karşılaştıkları problemler karşısında avantaj sağlayacağı düşünülmektedir. Yine duygusal zekânın, kendisinin ve başkalarının duygularını anlamının, yönetmenin ve değiştirmenin problem çözme ve sınıf yönetimi gibi konularda öğretmenlere katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu çalışma ile değişen ve globalleşen dünyada dış faktörlerin öğrenciler üzerinde etkisi de düşünüldüğünde karşılaşılan olumsuz durumların aşılmasında ve sınıf yönetiminde pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın önemli bir unsur olduğunu söylemek mümkündür.

### **3.1.3. Araştırma Soruları ve Hipotezleri**

Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan çalışma kapsamında oluşturulan aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmaktadır.

1. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile duygusal zekâları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

3. Öğretmenlerin duygusal zekâ algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

4. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek midir?

5. Öğretmenlerin duygusal zekâ algıları yüksek midir?

Tüm bu sorulardan hareketle çalışmanın amacı kapsamında aşağıdaki hipotezler ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

Pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın bireylere çeşitli yetkinlikler kattığını söylemek mümkündür. Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler kendi kapasitelerinin farkında olurlar. Karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında mücadele etmede kendilerine güvenirlere ve diğer bireylere göre daha dayanıklıdırlar. Geleceğe dair umut etmekten vazgeçmezler ve genel olarak iyimser düşünceler içindedirler. Buna benzer şekilde duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireyler de karşılaştığı olumsuz durumlar karşısında duygularının farkına varmakta ve duygularını yönetmekte daha sonra ise bu duyguları fayda sağlayacak şekilde değiştirmektedir. Tüm bunlardan hareketle pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ birbiriyle ilişkili olduğu ifade edilebilir. Şöyle ki öz yeterliliğinin farkında olan ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bir birey, kendisinin ve başkalarının duygularını daha iyi anlayabilir, yönetebilir ve değiştirebilir. Benzer şekilde duygularının farkında olan, yönetebilen ve değiştirebilen bireyler de karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında daha mücadeleci bir tavır sergileyebilir. Bunlardan hareketle pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasında ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Mellão ve Mónico (2013) çalışmalarında pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mónico vd., (2016) çalışmalarında pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Şimşek ve Aktaş (2016) çalışmalarında Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekânın önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Uslu (2019) araştırmasında pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasında ilişki olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Çiçen (2021) araştırmasında pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacına uygun şekilde pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

***H<sub>1</sub>*: Pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

***H<sub>1a</sub>***: İyimserlik (PPS) ile iyimserlik (DZ) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1b</sub>***: İyimserlik (PPS) ile duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1c</sub>***: İyimserlik (PPS) ile duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.



***H<sub>1d</sub>***: Psikolojik dayanıklılık ile iyimserlik (DZ) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1e</sub>***: Psikolojik dayanıklılık ile duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1f</sub>***: Psikolojik dayanıklılık ile duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1g</sub>***: Umut ile iyimserlik (DZ) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1h</sub>***: Umut ile duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1i</sub>***: Umut ile duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1j</sub>***: Öz yeterlilik ile iyimserlik (DZ) arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1k</sub>***: Öz yeterlilik ile duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

***H<sub>1l</sub>***: Öz yeterlilik ile duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Göçet (2006), çalışmasında duygusal zekânın cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını ifade etmektedir. Tunca (2010) çalışmasında duygusal zekânın yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim durumlarına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Uygungil (2017) çalışmasında yaş ve eğitim durumu değişkenlerine göre pozitif psikolojik sermayenin farklılaştığını belirtmektedir. Yılmaz (2020) çalışmasında, pozitif psikolojik sermayenin cinsiyet ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Çiçen (2021) çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın medeni durum, yaş ve deneyim gibi demografik değişkenlere göre farklılaştığını belirtmektedir. Bu sonuçlardan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

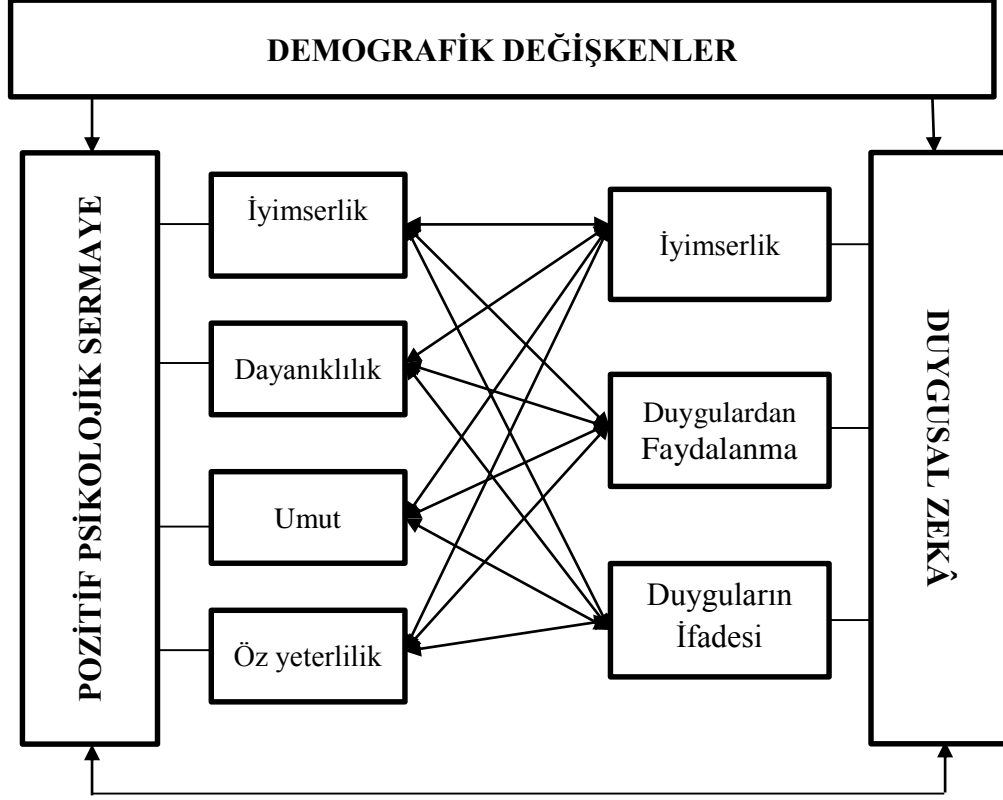
***H<sub>2</sub>***: Pozitif psikolojik sermaye algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

***H<sub>3</sub>***: Duygusal zekâ algıları demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

### 3.1.4. Araştırma Modeli

Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 5'te verilmiştir.

Şekil 5. Araştırma Modeli



### 3.1.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda Karabük ili Merkez ilçesinde devlet liselerinde 538 öğretmenin görev yaptığı belirlenmiştir. Bu kapsamda örneklem belirlenirken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Analiz için gerekli olan örneklem büyüklüğü 217 olarak hesaplanmıştır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019, s. 164). Anket 250 kişiye elden ve e-posta ile ulaştırılmıştır. 225 kişiden geri dönüş alınırken, 7 anket analize uygun şekilde doldurulmadığından çalışma dışında bırakılmıştır. Bunun sonucunda çalışma amacı kapsamında analiz için uygun olan 218 anket bulunmaktadır.

### **3.1.6. Veri Toplama Yöntemi**

Bu çalışma Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma amacı kapsamında analiz edilecek verilerin toplanması için anket yöntemi seçilmiştir. Verilerin toplanması için düzenlenen ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk bölümünü katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin saptanması amacıyla 11 demografik ifade oluşturmaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünü 24 ifadeden oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği, üçüncü bölümünü ise 41 ifadeden oluşan duygusal zekâ ölçeği oluşturmaktadır.

Anket formu oluşturulduktan sonra ölçeğin etik yönden uygunluğuna ilişkin iznin alınması için Karabük Üniversitesi Etik Kurulu'na dilekçe ve anket formu gönderilmiştir. 09.03.2020 tarihinde 2020/4 numaralı karar ile anketin etik açıdan uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir. Çalışmanın örneklemini oluşturan Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan öğretmenlere uygulanabilmesi için Karabük İl Milli Eğitim Müdürlüğüne başvurulmuş olup, 24.11.2020 tarihinde anketin uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir.

### **3.1.7. Araştırma Ölçekleri**

Çalışma amacı kapsamında analiz için gerekli olan verilerin toplanabilmesi ve analiz edilebilmesi için pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve duygusal zekâ ölçeği olmak üzere iki ölçekten yararlanılmaktadır. Yararlanılan bu ölçekler kullandıkları daha önceki çalışmalarda da geçerliliği, doğruluğu ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerdir. Bu ölçeklere ait detaylı bilgiler aşağıda yer almaktadır.

#### **3.1.7.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini saptamak için Luthans vd. (2007) tarafından oluşturulan Türkçe'ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olan ölçekten faydalanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği 24 ifadeden oluşmaktadır, 4 alt boyut içermektedir ve 6'lı likert tipindedir. İyimserlik 6 ifadeden, umut boyutu 6 ifadeden, öz yeterlilik boyutu 6 ifadeden ve psikolojik dayanıklılık boyutu 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 1. 8. ve 11. ifadeler ters kodlanmıştır.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasında gerçekleştirilen geçerlilik çalışması çeşitli düzeylerdeki yöneticiler üzerinde uygulanmıştır. Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilmiş olan orijinal ölçekte ortaya konulan dört faktörlü yapı, ölçekte yer alan 1. 8. ve 11. ifadeler çıkarıldıktan sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde doğrulanmıştır. Ancak bu ifadelerin de ölçekte kullanılabilir olduğu belirtilmiştir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri ise 0,91 olarak bulunmuştur (Çetin ve Basım, 2012). Bunlardan hareketle ölçeğin güvenilir ve kullanılabilir olduğu söylenebilir. Yapı geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış olan pozitif psikolojik sermaye ölçeği Topçu ve Ocak (2012), Çetin, Hazır ve Basım (2013), Oruç (2015), Ocak ve Güler (2017) ile Yorulmaz ve Yavan (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da kullanılmıştır.

### **3.1.7.2. Duygusal Zekâ Ölçeği**

Katılımcıların duygusal zekâ düzeylerini saptamak amacıyla Schutte vd. (1998) tarafından geliştirilen, Austin vd. (2004) tarafından genişletilmiş ve Göçet (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ölçekten faydalanılmıştır. Duygusal zekâ ölçeği 37 ifadeden oluşmakta olup, 3 alt boyut içermektedir ve 5'li likert tipindedir. Ölçekte yer alan iyimserlik boyutu 17 ifadeden, duygulardan faydalanma boyutu 6 ifadeden ve duyguların ifadesi boyutu 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 20 olumsuz ifade ters kodlanmıştır.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması farklı bölümlerde öğrenim gören son sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliliği kapsamında yapılan faktör analizinde KMO testi 0,79 ve Barlett testi 2955,95 ( $p < 0,001$ ) olarak bulunmuştur. Ve analiz sonucunda toplam varyansın %60'ını açıklayan 3 boyutlu bir yapı ortaya konulmuştur. Ölçekte hiçbir boyuta katkı vermeyen 3. 13. 14. ve 16. ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri ise 0,81 olarak bulunmuştur (Göçet, 2006). Bunlardan hareketle duygusal zekâ ölçeğinin güvenilir ve kullanılabilir olduğu söylenebilir. Yapı geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış olan duygusal zekâ ölçeği Önen (2012), Koçak ve İçmenoğlu (2016), Herece ve Şener (2017) ile Kartol ve Erçevik (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da kullanılmıştır.

### **3.1.8. Araştırmanın Analiz Yöntemi**

Çalışmada öncelikli olarak kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) testi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımlarının incelenmesi amacıyla frekans analizinden

yararlanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla oluşturulan hipotezleri test etmek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu iki kavramın demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi için ise Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi yapılmıştır. Çalışma kapsamında yapılan bu testler İstatistik Paket Programı kullanılarak yapılmıştır.

### 3.2. Bulgular

Çalışmanın bulgular başlığı altında öncelikli olarak katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımları incelenmektedir. Sonrasında çalışmada kullanılan pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ ölçeklerinin güvenilirliklerine (Cronbach's Alpha) ait sonuçlar değerlendirilmektedir. Bu bulguların incelenmesinin ardından katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ algılarının ortalamalarına ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Son olarak çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekânın demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi ile Tek Yönlü ANOVA ve pozitif psikolojik sermaye ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan Pearson Korelasyon testi sonuçları yer almaktadır.

#### 3.2.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Bu başlık altında Karabük ili Merkez ilçesinde yer alan devlet okullarında görev yapmakta olan ve çalışmaya katılan 218 öğretmene ilişkin yaş, cinsiyet, gelir, medeni durum, eğitim durumu, mesleki çalışma süresi, branş, bir haftada verilen ders süresi ve ek ders süresi, ders verilen sınıf düzeyi ve kişisel eğitim alıp almadığına dair dağılımlar gösterilmektedir. Tablo 5'te cinsiyet değişkenine ait dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 5.** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Dağılımları

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	135	61,9
	Erkek	83	38,1
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 5’te yer alan bilgiler incelendiğinde çalışmaya katılanların %61,9’unun kadın, %38,1’inin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 6’da çalışmaya katılanların yaş değişkenine ait dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 6.** Katılımcıların Yaş Değişkenine İlişkin Dağılımları

Değişken	Kategori	N	%
Yaş	24-30	16	7,3
	31-37	39	17,9
	38-44	48	22,0
	45-51	81	37,2
	52-58	32	14,7
	59-65	2	0,9
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 6’da çalışmaya katılım gösterenlerin %37,2’sinin 45-51 yaşları arasında, %22,0’sinin 38-44 yaşları arasında, %17,9’unun 31-37 yaşları arasında, %14,7’sinin 52-58 yaşları arasında, %7,3’ünün 24-30 yaşları arasında ve %0,9’unun 59-65 yaşları arasında olduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine İlişkin Dağılımları

Değişken	Kategori	N	%
Medeni Durum	Bekâr	23	10,6
	Evli	195	89,4
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 7’de yer alan bilgiler incelendiğinde çalışmaya katılanların %89,4’ünün evli, %10,6’sının bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 8’de çalışmaya katılanların gelirlerine ait dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 8.** Katılımcıların Gelir Değişkenine İlişkin Dağılımları

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Gelir</b>	4.000-5.500	129	59,2
	5.501-7.000	81	37,2
	7.001-8.500	3	1,4
	8.501-10.000	3	1,4
	10.001-12.000	2	0,9
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 8’deki bulgular incelendiğinde katılımcıların %59,2’sinin 4.000-5.500 TL arasında, %37,2’sinin 5.501-7.000 TL arasında, %1,4’ünün 7.001-8.500 TL arasında, %1,4’ünün 8.501-10.000 TL arasında ve %0,9’unun 10.001-12.000 TL arasında geliri olduğu görülmektedir.

Tablo 9’da katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine ait dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 9.** Katılımcıların Eğitim Düzeyine İlişkin Dağılımları

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Eğitim Durumu</b>	Lisans	170	78,0
	Yüksek Lisans	48	22,0
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 9’da yer alan veriler incelendiğinde çalışmaya katılanların %78,0’inin lisan mezunu, %22,0’sinin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 10’da katılımcıların mesleki çalışma sürelerine ait dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 10.** Katılımcıların Mesleki Çalışma Sürelerine İlişkin Dağılımları

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Mesleki Çalışma Süresi</b>	1-6 yıl	21	9,6
	7-12 yıl	34	15,6
	13-18 yıl	28	12,8
	19-24 yıl	58	26,6
	25-30 yıl	63	28,9
	31-36 yıl	14	6,4
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 10’da yer alan bilgiler incelendiğinde çalışmaya katılım gösterenlerin %28,9’unun 25-30 yıl arasında, %26,6’sının 19-24 yıl arasında, %15,6’sının 7-12 yıl arasında, %12,8’inin 13-18 yıl arasında, %9,6’sının 1-6 yıl arasında ve %6,4’ünün 31-36 yıl arasında mesleki çalışma süresinin olduğu görülmektedir.

Tablo 11’de çalışmaya katılanların kişisel gelişim eğitimi alıp almadıklarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 11.** Kişisel Gelişim Eğitimine İlişkin Dağılım

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Kişisel Gelişim Eğitimi Aldınız Mı?</b>	Evet	89	40,8
	Hayır	129	59,2
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 11’de çalışmaya katılanların %59,2’sinin kişisel gelişim eğitimi aldığı %40,8’inin ise kişisel gelişim eğitimi almadığı görülmektedir.

Tablo 12’de çalışmaya katılanların branş değişkenine ait dağılımları yer almaktadır.



**Tablo 12.** Katılımcıların Branş Değişkenine İlişkin Dağılımları

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Branş</b>	Sayısal Dersler	51	23,4
	Sözel Dersler	101	46,3
	Dil Dersleri	33	15,1
	Meslek Dersleri	33	15,1
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 12’de yer alan bilgiler incelendiğinde katılımcıların %46,3’ünün sayısal dersler, %23,4’ünün sözel dersler, %15,1’inin dil dersleri ve %15,1’inin meslek dersleri verdiği görülmektedir.

Tablo 13’te çalışmaya katılanların bir haftada verdikleri ders saatine ilişkin dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 13.** Bir Haftada Verilen Ders Saatine İlişkin Dağılımlar

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bir Haftada Verilen Ders Saati</b>	0-10 saat	17	7,8
	11-21 saat	90	41,3
	22-32 saat	101	46,3
	33-43 saat	7	3,2
	44-54 saat	3	1,4
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 13’te yer alan veriler incelendiğinde katılımcıların %46,3’ünün 22-32 saat, %41,3’ünün 11-21 saat, %7,8’inin 0-10 saat, %3,2’sinin 33-43 saat ve %1,4’ünün 44-54 saat ders verdiği görülmektedir.

Tablo 14’te katılımcıların bir haftada verdikleri ek ders saatine ilişkin dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 14.** Bir Haftada Verilen Ek Ders Saatine İlişkin Dağılımlar

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Bir Haftada Verilen Ek Ders Saati</b>	0-5 saat	52	23,9
	6-11 saat	81	37,2
	12-17 saat	46	21,1
	18-23 saat	29	13,3
	24-29 saat	7	3,2
	30-35 saat	3	1,4
<b>TOPLAM</b>		<b>218</b>	<b>100</b>

Tablo 14’te yer alan bilgiler incelendiğinde çalışmaya katılım gösterenlerin %37,2’sinin 6-11 saat, %23,9’unun 0-5 saat, %21,1’inin 12-17 saat, %13,3’ünün 18-23 saat, %3,2’sinin 24-29 saat ve %1,4’ünün 30-35 saat ek ders verdiği görülmektedir.

Tablo 15’te katılımcıların ders verdikleri öğrencilerin sınıf düzeylerine ilişkin dağılımlar yer almaktadır.

**Tablo 15.** Katılımcıların Ders Verdiği Sınıf Düzeylerine İlişkin Dağılım

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Öğrencileriniz Kaçınıcı Sınıf?</b>	9.sınıf	162	74,3
	10.sınıf	158	72,5
	11.sınıf	150	68,8
	12.sınıf	147	67,4

\*Soruda birden çok seçenek işaretlenebilmesi nedeniyle yüzde oranlarının toplamı %100’den fazla olmaktadır.

Tablo 15’te yer alan veriler incelendiğinde çalışmaya katılanların %74,3’ünün 9.sınıf düzeyinde, %72,5’inin 10.sınıf düzeyinde, %68,8’inin 11.sınıf düzeyinde ve %67,4’ünün 12 sınıf düzeyinde eğitim verdiği görülmektedir.

### 3.2.2. Güvenilirlik Analizleri

Çalışma kapsamında kullanılan pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ ölçeklerinin güvenilirliklerini ölçmek için uygulanan Cronbach's Alpha testine ait sonuçlar Tablo 16'da yer almaktadır.

**Tablo 16.** Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
<b>Pozitif Psikolojik Sermaye</b>	24	<b>,934</b>
• İyimserlik	6	<b>,935</b>
• Psikolojik Dayanıklılık	6	<b>,878</b>
• Umut	6	<b>,876</b>
• Öz Yeterlilik	6	<b>,882</b>
<b>Duygusal Zekâ</b>	37	<b>,849</b>
• İyimserlik	17	<b>,853</b>
• Duygulardan Faydalanma	6	<b>,686</b>
• Duyguların İfadesi	14	<b>,838</b>

N:218

Cronbach's Alpha değerinin kabul edilebilir olması için en düşük 0,70 olması gerektiği ifade edilmektedir (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019, s. 149). Ancak 0,60 ile 0,70 arasındaki Cronbach's Alpha değerlerinin de kabul edilebilir olduğunu söylemek mümkündür (Şahin ve Danışman, 2017, s. 756). Bu sonuca göre her iki ölçeğinde yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

### 3.2.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmaya katılım gösterenlerin ölçeklerin likert yapısına göre pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları algılarına dair ortalama ( $\bar{X}$ ) ve standart sapma değerleri Tablo 17'de ve Tablo 18'de incelenmektedir.

**Tablo 17.** Katılımcıların Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	İfade Sayısı	$\bar{X}$	Standart Sapma
Pozitif Psikolojik Sermaye	24	<b>4,99</b>	,653
• İyimserlik	6	4,69	,719
• Psikolojik Dayanıklılık	6	4,98	,739
• Umut	6	5,06	,704
• Öz yeterlilik	6	5,22	,758

N:218

Tablo 17’de yer alan bulgular incelendiğinde katılımcıların pozitif psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde ( $\bar{X}=4,99$ ) olduğu söylenebilir. Yine katılımcıların alt boyutlar olan iyimserlik ( $\bar{X}=4,69$ ), psikolojik dayanıklılık ( $\bar{X}=4,98$ ), umut ( $\bar{X}=5,06$ ) ve öz yeterlilik ( $\bar{X}=5,22$ ) algılarının da yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların en yüksek algı düzeyinin öz yeterlilik ( $\bar{X}=5,22$ ) alt boyutunda, en düşük algı düzeyinin ise iyimserlik ( $\bar{X}=4,69$ ) alt boyutunda olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu alanda yapılan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Tösten, 2015; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Çakmak ve Arabacı, 2017; Anık ve Tösten, 2019).

**Tablo 18.** Katılımcıların Duygusal Zekâ Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	İfade Sayısı	$\bar{X}$	Standart Sapma
Duygusal Zekâ	37	<b>3,89</b>	,360
• İyimserlik	17	4,18	,428
• Duygulardan Faydalanma	6	3,45	,724
• Duyguların İfadesi	14	3,97	,542

N:218

Tablo 18’de yer alan bulgular incelendiğinde katılımcıların duygusal zekâ algılarının yüksek düzeyde ( $\bar{X}=3,89$ ) olduğunu söylemek mümkündür. Alt boyutlara yönelik algı düzeyleri incelendiğinde ise iyimserlik ( $\bar{X}=4,18$ ), duyguların ifadesi ( $\bar{X}=3,97$ ) ve duygulardan faydalanma ( $\bar{X}=3,45$ ) algılarının yüksek düzeyde olduğu

görülmektedir. Bu alanda yapılan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Karakuş, 2008; Durdu ve Şahin, 2017; Kabar, 2017; Türker, 2019).

### 3.2.4. Hipotez Testleri

Çalışmanın bu başlığı altında pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutları ile duygusal zekânın ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılıklarına t testine ait bulgular ile bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ortaya koyan Pearson Korelasyon testine ait bulgular incelenmektedir.

#### 3.2.4.1. Farklılıklara İlişkin Analizler

Bu başlık altında pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir, eğitim durumu, mesleki çalışma süresi, kişisel gelişim eğitimi, branş, haftalık verilen ders saati, haftalık verilen ek ders saati ve eğitim verilen sınıf düzeyi değişkenlerine göre farklılıklarına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Tablo 19’da pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulması için yapılan t testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 19.** Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık

Ölçekler	Kategori	$\bar{X}$	Std. Sapma	t	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Kadın	5,01	,513	,516	,607
	Erkek	4,96	,835		
Duygusal Zekâ	Kadın	<b>3,95</b>	,028	2,75	<b>,006*</b>
	Erkek	3,81	,042		

N:218, Kadın:135, Erkek:83, \*p<0,05 anlamlıdır.

Tablo 19’da yer alan analiz bulguları incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Kelekçi ve Yılmaz, 2015; Uslu, 2019; Çiçen, 2021). Duygusal zekânın ise cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanmıştır (Erdoğan, 2008; Gürbüz ve Yüksel, 2008; Koç Akran ve Bakır, 2019). Duygusal zekâ algısının cinsiyete ilişkin ortalama değerlerine

bakıldığı kadınların ortalamasının ( $\bar{X}=3,95$ ) erkeklerin ortalamasından ( $\bar{X}=3,81$ ) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 20’de pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 20.** Yaş Değişkenine Göre Farklılık

Ölçekler		Kareler Top.	Sd.	Kareler Ort.	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Gruplar Arası	3,337	5	,667	
	Gruplar İçi	89,443	212	,422	,166
	Toplam	92,780	217		
Duygusal Zekâ	Gruplar Arası	,849	5	,170	
	Gruplar İçi	27,305	212	,129	,257
	Toplam	28,154	217		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 20’de yer alan bulgular incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanılmaktadır (Tekin Acar, 2001; Balcı ve Süslü, 2016; Bahadır ve Kahveci, 2020; Yılmaz, 2020).

Tablo 21’de pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t testi analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 21.** Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık

Ölçekler	Kategori	$\bar{X}$	Std. Sapma	t	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Evli	5,01	,453	,202	,840
	Bekâr	4,99	,674		
Duygusal Zekâ	Evli	3,84	,344	-,763	,446
	Bekâr	3,90	,362		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 21’de yer alan bulgular incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği

görülmektedir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanılmaktadır (Oruç, 2015; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Kabar, 2017; Koç, 2019; Yalçın, 2019; Sevin, Uygur ve Koyuncu, 2020).

Tablo 22’de pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın gelire göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi analiz bulguları yer almaktadır.

**Tablo 22.** Gelir Değişkenine Göre Farklılık

Ölçekler		Kareler Top.	Sd.	Kareler Ort.	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Gruplar Arası	2,830	4	,707	
	Gruplar İçi	89,951	213	,422	,157
	Toplam	92,780	217		
Duygusal Zekâ	Gruplar Arası	,812	4	,203	
	Gruplar İçi	27,343	213	,128	,180
	Toplam	28,154	217		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 22’de yer alan analiz bulguları incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekânın gelir değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Barutçu vd., 2020; Sevin vd., 2020).

Tablo 23’te pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın eğitim durumuna göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin t testi analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 23.** Eğitim Durumuna Göre Farklılık

Ölçekler	Kategori	$\bar{X}$	Std. Sapma	t	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Lisans	<b>5,04</b>	,639	2,003	<b>,046*</b>
	Yüksek Lisans	4,82	,685		
Duygusal Zekâ	Lisans	3,91	,360	,863	,389
	Yüksek Lisans	3,85	,358		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 23'te yer alan bulgular incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin eğitim durumuna göre farklılaştığı görülmektedir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara rastlanılmıştır (Oruç, 2015; Uygungil, 2017; Demir, 2019). Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının anlaşılabilmesi için ortalama değerlerine bakıldığında lisansın otalamasının yüksek lisanstan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle lisans mezunu kişilerin pozitif psikolojik sermaye algısının yüksek lisans mezunu kişilere göre daha yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür. Duygusal zekâya ait bulgulara bakıldığında duygusal zekânın eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Durmuş, 2014; Balcı Süslü, 2016; Uslu, 2019).

Tablo 24'te pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın mesleki çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin t testi bulguları yer almaktadır.

**Tablo 24.** Mesleki Çalışma Süresine Göre Farklılık

Değişken ve Alt Değişkenler		Kareler Top.	Sd.	Kareler Ort.	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Gruplar Arası	6,313	5	1,263	
	Gruplar İçi	86,467	212	,408	<b>,010*</b>
	Toplam	92,780	217		
Duygusal Zekâ	Gruplar Arası	,592	5	,118	
	Gruplar İçi	27,562	212	,130	,475
	Toplam	28,154	217		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 24'te yer alan bulgular incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin mesleki çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Oruç, 2015; Temirhan, 2019; Kaplan, 2021). Duygusal zekâ ise mesleki çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Kabar, 2017; Koç vd., 2019).

Pozitif psikolojik sermayenin farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığının anlaşılabilmesi için Tukey testi yapılmıştır. Tukey testine ilişkin analiz bulguları Tablo 25'te yer almaktadır.



**Tablo 25.** Pozitif Psikolojik Sermaye Mesleki Çalışma Süresi Tukey Testi

Ölçek		Ort. Fark	Standart Hata	P değeri	
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	1-6 yıl	7-12	,11333	,17725	,988
		13-18	,46181	,18436	,127
		19-24	,16670	,16265	,909
		25-30	-,06349	,16092	,999
		31-36	-,08730	,22035	,999
	7-12 yıl	1-6	-,11333	,17725	,988
		13-18	,34848	,16298	,272
		19-24	,05337	,13794	,999
		25-30	-,17682	,13590	,784
		31-36	-,20063	,20280	,921
	13-18 yıl	1-6	-,46181	,18436	,127
		7-12	-,34848	,16298	,272
		19-24	-,29510	,14696	,341
		<b>25-30</b>	<b>-,52530*</b>	,14505	<b>,005*</b>
		31-36	-,54911	,20904	,095
	19-24 yıl	1-6	-,16670	,16265	,909
		7-12	-,05337	,13794	,999
		13-18	,29510	,14696	,341
		25-30	-,23019	,11622	,357
		31-36	-,25400	,19017	,765
25-30 yıl	1-6	,06349	,16092	,999	
	7-12	,17682	,13590	,784	
	<b>13-18</b>	<b>,52530*</b>	,14505	<b>,005*</b>	
	19-24	,23019	,11622	,357	
	31-36	-,02381	,18870	1,000	
31-36 yıl	1-6	,08730	,22035	,999	
	7-12	,20063	,20280	,921	
	13-18	,54911	,20904	,095	
	19-24	,25400	,19017	,765	
	25-30	,02381	,18870	1,000	

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 25'te yer alan bulgular incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin 13-18 ve 25-30 mesleki çalışma süreleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Hangi grubun üstünlük sağladığının anlaşılabilmesi için ortalamalara bakılmıştır. Ortalama değerlerine ait bulgular Tablo 26'da yer almaktadır.

**Tablo 26.** Pozitif Psikolojik Sermaye Mesleki Çalışma Süresi Ortalama Değerleri

Ölçek	Kategori (yıl)	$\bar{X}$	Std. Sapma	Std. Hata
Pozitif Psikolojik Sermaye	1-6	5,09	,421	,091
	7-12	4,97	,514	,088
	<b>13-18</b>	<b>4,62</b>	,851	,160
	19-24	4,92	,791	,103
	<b>25-30</b>	<b>5,15</b>	,472	,059
	31-36	5,17	,624	,166

Tablo 26’da yer alan bulgular incelendiğinde mesleki çalışma süresi 25-30 yıl olan grubun ortalamasının 13-18 yıl olan gruba oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre mesleki çalışma süresi 25-30 yıl olanların 13-18 yıl olanlara göre daha yüksek pozitif psikolojik sermaye algısına sahip olduğunu söylemek mümkündür. Literatürdeki diğer çalışmalarda da çalışma süresi fazla olan grubun az olan gruba göre daha yüksek pozitif psikolojik sermaye algısına sahip olduğu yönünde sonuçlar olduğu görülmektedir (Kaya vd., 2014; Oruç, 2015; Temirhan, 2019; Çiçen, 2021; Kaplan 2021).

Tablo 26’da pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın kişisel gelişim eğitimine ilişkin t testi analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 27.** Kişisel Gelişim Eğitimi Farklılık Analizi

Ölçekler	Kişisel Gelişim Eğitimi Aldınız Mı?		$\bar{X}$	Std. Sapma	t	Sig.
	Evet	Hayır				
Pozitif Psikolojik Sermaye	Evet		5,08	,585	1,667	,097
	Hayır		4,93	,692		
Duygusal Zekâ	Evet		3,84	,366	-1,762	,079
	Hayır		3,93	,352		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 26’da yer alan analiz bulguları incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın bireyin kişisel eğitim alıp almadığına göre herhangi bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle kişisel eğitimi alan kişilerle almayan kişilerin pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ algı düzeylerinin benzer olduğunu ifade etmek mümkündür.

Tablo 27’de pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekanın branş değişkenine ait ANOVA testi analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 28.** Branş Değişkenine Göre Farklılıklar

Ölçekler		Kareler Top.	Sd.	Kareler Ort.	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Gruplar Arası	1,958	3	,653	
	Gruplar İçi	90,822	214	,424	,206
	Toplam	92,780	217		
Duygusal Zekâ	Gruplar Arası	,278	3	,093	
	Gruplar İçi	27,877	214	,130	,546
	Toplam	28,154	217		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 27’de yer alan analiz bulguları incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın branş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle sözel, sayısal, dil ve meslek dersleri branşında görev yapmakta olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ algılarının benzer olduğunu söylemek mümkündür. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Kelekçi ve Yılmaz, 2015; Koç vd., 2019; Barutçu vd., 2020).

Tablo 28’de pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın haftalık ders saatine ait ANOVA testi analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 28.** Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Farklılık

Ölçekler		Kareler Top.	Sd.	Kareler Ort.	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Gruplar Arası	,935	4	,234	
	Gruplar İçi	91,845	213	,431	,705
	Toplam	92,780	217		
Duygusal Zekâ	Gruplar Arası	,677	4	,169	
	Gruplar İçi	27,477	213	,129	,266
	Toplam	28,154	217		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 28’de yer alan veriler incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın öğretmenlerin haftada verdikleri ders saatine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin bir haftada verdikleri ders saatleri değişse de pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ algıları benzer düzeydedir.

Tablo 29’da pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın haftalık ek ders saatine ilişkin ANOVA testi analiz bulguları yer almaktadır.

**Tablo 29.** Haftalık Ek Ders Saati Değişkenine Göre Farklılık

Ölçekler		Kareler Top.	Sd.	Kareler Ort.	Sig.
Pozitif Psikolojik Sermaye	Gruplar Arası	4,367	5	,873	
	Gruplar İçi	88,413	212	,417	,067
	Toplam	92,780	217		
Duygusal Zekâ	Gruplar Arası	1,675	5	,335	
	Gruplar İçi	26,479	212	,125	<b>,022*</b>
	Toplam	28,154	217		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 29’da yer alan veriler incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye haftalık ek ders saati değişkenine göre farklılaşmazken duygusal zekâ haftalık ek ders saatine göre farklılaşmaktadır. Duygusal zekâda yer alan bu farklılığın hangi değişkenden kaynaklandığının anlaşılabilmesi için Tukey testi yapılmıştır. Tukey testine ait analiz sonuçları Tablo 30’da yer almaktadır.

**Tablo 30.** Duygusal Zekâ Ek Ders Saati Tukey Testi

Ölçek		Ort. Fark	Standart Hata	p değeri	
DUYGUSAL ZEKÂ	0-5 saat	6-11	-,12267	,06280	,373
		12-17	-,18676	,07153	,099
		18-23	,06948	,08191	,958
		24-29	-,13669	,14229	,930
		30-35	-,09256	,20985	,998
	6-11 saat	0-5	,12267	,06280	,373
		12-17	-,06409	,06525	,923
		18-23	,19215	,07648	,125
		24-29	-,01402	,13923	1,000
		30-35	,03011	,20779	1,000

	0-5	,18676	,07153	,099
	6-11	,06409	,06525	,923
<b>12-17 saat</b>	<b>18-23</b>	<b>,25624*</b>	,08380	<b>,030*</b>
	24-29	,05007	,14338	,999
	30-35	,09420	,21059	,998
	0-5	-,06948	,08191	,958
	6-11	-,19215	,07648	,125
<b>18-23 saat</b>	<b>12-17</b>	<b>-,25624*</b>	,08380	<b>,030*</b>
	24-29	-,20618	,14883	,736
	30-35	-,16204	,21434	,974
	0-5	,13669	,14229	,930
	6-11	,01402	,13923	1,000
24-29 saat	12-17	-,05007	,14338	,999
	18-23	,20618	,14883	,736
	30-35	,04413	,24388	1,000
	0-5	,09256	,20985	,998
	6-11	-,03011	,20779	1,000
30-35 saat	12-17	-,09420	,21059	,998
	18-23	,16204	,21434	,974
	24-29	-,04413	,24388	1,000

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 30’da yer alan Tukey testi analiz bulguları incelendiğinde 12-17 ek ders saatinin 18-23 ek ders saatine göre farklılaştığı görülmektedir. Hangi grubun üstünlük sağladığının anlaşılabilmesi için ortalama değerlerine bakılmıştır. Ortalamalara ait değerler Tablo 31’de yer almaktadır.

**Tablo 31.** Duygusal Zekâ Ek Ders Saati Ortalama Değerleri

Ölçek	Kategori (saat)	$\bar{X}$	Std. Sapma	Std. Hata
Duygusal Zekâ	0-5	3,81	,350	,048
	6-11	3,94	,373	,041
	<b>12-17</b>	<b>4,00</b>	,330	,048
	<b>18-23</b>	<b>3,74</b>	,342	,063
	24-29	3,95	,348	,131
	30-35	3,91	,260	,150

Tablo 31’de yer alan ortalamalar incelendiğinde 12-17 saat ek dersin 18-23 saat ek ders saatine göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle haftada 12-17 saat arası ek ders veren öğretmenlerin duygusal zekâ algılarının 18-23 saat ek ders veren öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 32’de pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın eğitim verilen sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin t testi analiz sonuçları incelenmektedir.

**Tablo 32.** Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık

Ölçekler	Snf. Düzeyi		$\bar{X}$	Std. Sapma	t	Sig.
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE	9.Sınıf	Evet	4,81	,857	-1,909	,060
		Hayır	5,05	,557		
	10.Sınıf	Evet	5,12	,588	1,904	,058
		Hayır	4,94	,671		
	11.Sınıf	Evet	4,91	,678	-1,128	,261
		Hayır	5,02	,641		
	12.Sınıf	Evet	4,90	,743	-1,352	,178
		Hayır	5,03	6,41		
DUYGUSAL ZEKÂ	9.Sınıf	Evet	3,90	,361	,031	,976
		Hayır	3,89	,360		
	10.Sınıf	Evet	3,92	,381	,743	,458
		Hayır	3,88	,352		
	11.Sınıf	Evet	3,84	,368	-1,445	,150
		Hayır	3,92	,354		
	12.Sınıf	Evet	3,85	,357	-1,355	,177
		Hayır	3,92	,360		

\*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 32’de yer alan bulgular incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin eğitim verilen sınıf düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Yine aynı şekilde duygusal zekâ da eğitim verilen sınıf düzeyine göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgulardan hareketle farklı sınıf düzeylerinde eğitim veren öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ algılarının benzer olduğunu söylemek mümkündür. Pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın demografik değişkenlere ait farklılıklarına ilişkin analizlerin sonucunda pozitif psikolojik sermaye algısının eğitim durumu ve mesleki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaştığı görülmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir, kişisel gelişim eğitimi, branş, haftalık verilen ders saati, haftalık verilen ek ders saati ve eğitim verilen sınıf düzeylerine göre ise pozitif psikolojik sermaye algısı anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Duygusal zeka algısı ise cinsiyet ve haftalık verilen ek ders saati değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterirken yaş, medeni durum, gelir, eğitim durumu, mesleki çalışma süresi, kişisel gelişim eğitimi, branş, haftalık verilen ders saati ve eğitim verilen sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### 3.2.4.2. Korelasyon Analizleri

Bu başlık altında pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçen Pearson korelasyon analizleri sonuçları incelenmektedir. Tablo 33'te pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 33.** Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Duygusal Zekâ ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1-P.P.S</b>	Korelasyon	1	,819**	,922**	,925**	,919**	<b>,457**</b>	,551**	-,021	,358**
	Sig.		,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>	,000	,757	,000
<b>2-İ.Y.M</b>	Korelasyon	,819**	1	,672**	,648**	,622**	,458**	<b>,486**</b>	<b>,066</b>	<b>,358**</b>
	Sig.	,000		,000	,000	,000	,000	<b>,000</b>	<b>,335</b>	<b>,000</b>
<b>3-P.D.Y</b>	Korelasyon	,922**	,672**	1	,819**	,813**	,417**	<b>,508**</b>	<b>-,048</b>	<b>,339**</b>
	Sig.	,000	,000		,000	,000	,000	<b>,000</b>	<b>,478</b>	<b>,000</b>
<b>4-U.M.T</b>	Korelasyon	,925**	,648**	,819**	1	,851**	,371**	<b>,486**</b>	<b>-,039</b>	<b>,278**</b>
	Sig.	,000	,000	,000		,000	,000	<b>,000</b>	<b>,569</b>	<b>,000</b>
<b>5-Ö.Y.T</b>	Korelasyon	,919**	,622**	,813**	,851**	1	,391**	<b>,494**</b>	<b>-,052</b>	<b>,309**</b>
	Sig.	,000	,000	,000	,000		,000	<b>,000</b>	<b>,444</b>	<b>,000</b>
<b>6-D.Z</b>	Korelasyon	<b>,457**</b>	,458**	,417**	,371**	,391**	1	,799**	,538**	,845**
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
<b>7-İ.Y.M</b>	Korelasyon	,551**	<b>,486**</b>	<b>,508**</b>	<b>,486**</b>	<b>,494**</b>	,799**	1	,130	,504**
	Sig.	,000	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,000		,056	,000
<b>8-D.F</b>	Korelasyon	-,021	<b>,066</b>	<b>-,048</b>	<b>-,039</b>	<b>-,052</b>	,538**	,130	1	,357**
	Sig.	,757	<b>,335</b>	<b>,478</b>	<b>,569</b>	<b>,444</b>	,000	,056		,000
<b>9-D.İ</b>	Korelasyon	,358**	<b>,358**</b>	<b>,339**</b>	<b>,278**</b>	<b>,309**</b>	,845**	,504**	,357**	1
	Sig.	,000	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,000	,000	,000	

\*\*0,01 düzeyinde anlamlıdır. (P.P.S= Pozitif Psikolojik Sermaye, İ.Y.M= İyimserlik, P.D.Y= Psikolojik Dayanıklılık, U.M.T= Umud, Ö.Y.T= Öz Yeterlilik, D.Z= Duygusal Zekâ, İ.Y.M= İyimserlik, D.F= Duygulardan Faydalanma, D.İ= Duyguların İfadesi)

Tablo 33'te yer alan veriler incelendiğinde pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,457$ ;  $p=,000$ ). Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ kavramları arasında yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar olduğu görülmektedir (Mellão ve Mónico, 2013; Mónico vd., 2016; Pradhan vd., 2016; Şimşek ve Aktaş, 2016; Saeed vd., 2017; Uslu, 2019; Çiçen, 2021). Bu bulgulardan hareketle  $H_I$  hipotezi kabul edilmiştir.

Alt boyutlara ilişkin korelasyon değerleri incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,486$ ;  $p=,000$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ia}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile duygusal zekânın alt boyutu olan duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ( $r=,066$ ;  $p=,335$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ib}$  kabul edilmemiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,358$ ;  $p=,000$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ic}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,508$ ;  $p=,000$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Id}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile duygusal zekânın alt boyutu olan duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ( $r=-,048$ ;  $p=,478$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ie}$  hipotezi kabul edilmemiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından olan psikolojik dayanıklılık ve duygusal zekânın alt boyutlarından olan duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,339$ ;  $p=,000$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{If}$  hipotezi kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu umut ve duygusal zekânın alt boyutu iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,486$ ;  $p=,000$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ig}$  hipotezi kabul edilmiştir.



Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu umut ile duygusal zekânın alt boyutu duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ( $r=-,039$ ;  $p=,569$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ih}$  hipotezi kabul edilmemiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut ve duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,278$ ;  $p=,000$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ii}$  kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu öz yeterlilik ve duygusal zekânın alt boyutu iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,494$ ;  $p=,000$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ij}$  kabul edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterlilik ve duygusal zekânın alt boyutu olan duygulardan faydalanma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir ( $r=-,052$ ;  $p=,444$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ik}$  hipotezi kabul edilmemiştir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterlilik ile duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=,309$ ;  $p=,000$ ). Bu sonuçtan hareketle  $H_{Ii}$  hipotezi kabul edilmiştir.

## SONUÇ

Bu çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu doğrultuda çalışmanın evrenini Karabük ili Merkez ilçesinde devlet liselerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda devlet liselerinde görev yapmakta olan 218 öğretmen üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada öncelikli olarak öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine ait ortalamalara bakılmıştır. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları algılarına ilişkin ortalama değerleri incelendiğinde çok yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermaye algısına sahip oldukları görülmektedir ( $\bar{X}=4,99$ ). Alt boyutlara ilişkin ortalama değerler incelendiğinde ise iyimserlik ( $\bar{X}=4,69$ ), psikolojik dayanıklılık ( $\bar{X}=4,98$ ), umut ( $\bar{X}=5,06$ ) ve öz yeterlilik ( $\bar{X}=5,22$ ) algılarının da çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. En düşük algı düzeyinin iyimserlik alt boyutunda olduğu görülmektedir ( $\bar{X}=4,69$ ). Verilerin Covid-19 pandemi döneminde toplandığı göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin içinde buldukları karmaşık ve belirsiz ortamın iyimserlik algılarının diğer düzeylere oranla daha düşük olmasına sebep olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin duygusal zekâ ve alt boyutları algılarına ilişkin ortalama değerleri incelendiğinde yüksek düzeyde duygusal zekâ algısına sahip oldukları görülmektedir ( $\bar{X}=3,89$ ). Alt boyutlara ilişkin ortalama değerler incelendiğinde ise iyimserlik ( $\bar{X}=4,18$ ) ve duyguların ifadesi ( $\bar{X}=3,97$ ) algılarının yüksek düzeyde, duygulardan faydalanma ( $\bar{X}=3,45$ ) algısının ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. En düşük algı düzeyinin duygulardan faydalanma boyutunda olduğu görülmektedir ( $\bar{X}=3,45$ ). Duygulardan faydalanma alt boyutu algısının diğer alt boyutlara göre düşük olmasının sebebi olarak verilerin Covid-19 döneminde toplanması söylenebilir. Pandemi sürecinde yaşanan karışıklık ve belirsizlik göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin duygusal olarak karmaşık bir durumda olabileceklerini söylemek mümkündür. Bu sebeple öğretmenler kendisinin ve başkalarının duygularının farkına varamayabilir, düzenleyemeyebilir ve duygulardan kendine avantaj sağlayacak şekilde faydalanamayabilir.

Çalışmanın amacı kapsamında pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için yapılan analiz sonucunda pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ kavramları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Literatürde bu iki kavram arasında yapılan diğer çalışmalarda da iki kavramın ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mellão ve Mónico, 2013; Mónico vd., 2016; Şimşek ve Aktaş, 2016; Uslu, 2019; Çiçen, 2021). Kapasitesinin ve yetkinliklerinin farkında olan, geleceğe dair iyimser beklentiler içinde olan ve umut eden kişilerin, kendisinin ve başkalarının duygu durumlarını daha iyi anlayacağını, yöneteceğini ve ifade edeceğini söylemek mümkündür. Yine aynı şekilde kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olan, yönetebilen ve kullanabilen kişinin de geleceğe dair iyimser beklentilere sahip olacağını, öz yeterliliklerinin artacağını ve olumsuz durumlar karşısında psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olacağını ifade etmek mümkündür.

Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ile duygusal zekâ ve alt boyutları arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda boyutların büyük oranda birbirleriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Yalnızca duygusal zekânın duygulardan faydalanma alt boyutunun pozitif psikolojik sermayenin hiçbir alt boyutuyla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Verilerin Covid-19 pandemi döneminde toplandığı göz önüne alındığında içinde bulunulan karmaşık ve belirsiz durum karşısında bireylerin kendisinin ve başkalarının duygularını yönetebilmesi ve kendisine avantaj sağlayacak şekilde kullanabilmesi konularında problemler yaşayabileceği ifade edilebilir. Bunun yanında tüm alt boyutlar arasında en düşük algı düzeyine sahip olması da hiçbir alt boyutla ilişkili olmamasına sebep olabilir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla yaşadığı duyguları anlayabileceği ve yönetebileceği inancına sahip bir bireyin gelecekle alakalı iyimser beklentiler içinde olduğu söylenebilir. Yine iyimser beklentiler içinde olan kişilerde kendisinin ve başkalarının duygularını kolaylıkla anlayabilir ve yönetebilir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle bireyin iyimser düşünceler içinde olmasının

duygularını anlamasında ve diğer bireylere aktarmasında yardımcı olduğu şeklinde bir çıkarımda bulunulabilir. Yine bireyin kendisinin ve diğer bireylerin duygularını anlayabilmesinin ve açık bir şekilde anlatmasının da gelecekle alakalı iyimser beklentiler içinde olmasında yardımcı olacağını söylemek mümkündür.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yaşanan zorluklar ve olumsuz durumlar karşısında mücadele etmeye devam eden kişiler psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerdir. Dolayısıyla psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin duygularının farkında olan ve onları kontrol edebileceğini düşünen, geçmişte yaşanan olumsuz durumlardan avantaj sağlayabileceği karşısında iyimser düşüncelere sahip olacağı söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin kendisinin ve başkalarının duygularını anlayabildiğini ve duygularını karşındakine doğru bir şekilde ifade edebildiğini söylemek mümkündür. Yine aynı şekilde kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olan ve ifade edebilen kişilerin de psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut ile duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kişilerin beklenmeyen durumlar karşısında umutlarını kaybetmemeleri, olumsuz durumlarla karşılaştıklarında bunları avantaja çevirmelerine ve duygularını kontrol edebileceklerine dair iyimser duygular içinde olmalarına yardımcı olmaktadır. Aynı şekilde olumsuz duygularını kontrol edebileceğine ve bu olumsuz duyguları avantaja çevirebileceğine karşı iyimser bir düşünceye sahip olan kişilerin de yaşadıkları olumsuz durumlar karşısında umut etmeye devam edeceğini söylemek mümkündür.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan umut ile duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireyin olumsuz durumlar karşısında her şeyin düzelebileceğine dair inancını ifade eden umut etme becerisinin yine bireyin içinde bulunduğu ve ifade ettiği duygulara da yansyabileceğini söylemek mümkündür.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterlilik ile duygusal zekânın alt boyutu olan iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin öz yeterlilikleri yüksek olduğunda yaşanan herhangi bir olumsuz durum karşısında kendilerini motive edebildikleri ve olumsuz durumlardan ders çıkararak bu durumları avantaja çevirebildikleri söylenebilir. Aynı şekilde bireyin olumsuz durumlar karşısında kendini motive edebilmesi, olumsuz durumlardan ders çıkarması ve bu durumları kendilerine avantaj sağlayabilmelerinin öz yeterliliklerini arttırdığı söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutu olan öz yeterlilik ile duygusal zekânın alt boyutu olan duyguların ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kendi kapasitesinin ve yetkinliklerinin farkında olan kişi kendisinin ve diğer bireylerin duygularının farkındadır ve duygularını rahatlıkla ifade edebilir. Yine kendisinin ve diğerlerinin duygularının farkında olan kişiler de kendi kapasitelerinin ve yeteneklerinin farkında olan öz yeterliliği yüksek kişilerdir.

Pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın demografik değişkenlere göre farklılıklarına ilişkin analiz sonucunda pozitif psikolojik sermayenin eğitim durumu ve mesleki çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Lisans mezunu olanların yüksek lisans mezunu olanlara göre daha yüksek pozitif psikolojik sermaye algısına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinde farklılaşmanın sebebi olarak katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu olması gerekçe gösterilebilir. Mesleki çalışma süresi 25-30 yıl arasında olan katılımcıların 13-18 yıl arasında olan katılımcılara göre daha yüksek pozitif psikolojik sermaye algısına sahip olduğu görülmektedir. Mesleki çalışma süresine göre farklılığın sebebi öğretmenlerin mesleki yaşamları süresince karşılaştıkları güçlükler, problemler ve zorunlu değişimler karşısında tüm bunların üstesinden gelebildiğine dair inancının zamanla artması olabilir. Yine karşılaştıkları problemleri zamanla aşabildiklerini görmeleri dayanıklılıklarını arttırmış geleceğe dair umut etmelerine ve iyimser bakış açısına sahip olmalarına sebep olmuş olabilir. Duygusal zekâ ise cinsiyet ve haftalık verilen ek ders saati değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Kadınların duygusal zekâ algılarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın cinsiyete göre farklılaşmasında kişilere içinde buldukları toplum tarafından biçilen roller, kültürel özellikler vb. nedenlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Erkeklerin ve

kadınların duygusal ifadeleri onların gelecekteki cinsiyet rollerini tamamlamaya hazırlayacak şekilde oluşmaktadır. Bu rollere uygun olarak erkekler bazı önemli istisnalar dışında duygusal ifadeleri en az şekilde karşısındakine yansıtmaktadır (Brody, 2001, s. 3-4). Bu bulgulardan hareketle pozitif psikolojik sermaye algısının cinsiyete göre farklılaşmasının kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin haftalık verilen ek ders saati değişkenine göre farklılık incelendiğinde ise 12-17 saat arası ek ders verenlerin 18-23 saat ek ders verenlere oranla daha yüksek duygusal zekâ algısına sahip olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın haftada verilen ek ders saatine göre farklılaşması daha az ek ders veren öğretmenlerin daha fazla ek ders veren öğretmenlere göre duygusal olarak daha az yıpranmasıyla açıklanabilir.

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler çalıştıkları kurumda üstleriyle, meslektaşlarıyla ve öğrencileriyle yaşadıkları sorunlar karşısında bunlara çözüm üretebilecek öz yeterliliğe, zorunlu değişiklikler karşısında bu durumla başa çıkabilecek psikolojik dayanıklılığa, gelecekle alakalı umuda ve iyimser beklentilere sahiptir. Bunun yanında duygusal zekâsı yüksek olan öğretmenler üstlerinin, meslektaşlarının ve öğrencilerinin duygularını daha iyi anlayabilme, yönetebilme ve kullanabilme yeteneğine sahiptir. Bu yeteneklere sahip öğretmenler, öğrencilerinin okula bağlılığını, aidiyetini arttırabilir ve kaygı düzeylerini düşürebilir. Tüm bunlar öğretmenlerin kurumdaki kişilerle iletişimlerinin iyi olmasına, değişimle daha kolay başa çıkmasına ve stresli durumları daha iyi yönetmesine yardımcı olmaktadır.

Kendi kapasitesinin farkında olan, geleceğe dair iyimser düşünen dolayısıyla umut eden, zorunlu değişiklikler ve beklenmeyen durumlar karşısında mücadele etmekten vazgeçmeyen, kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olan ve yönetebilen öğretmenler, birebir iletişimde olduğu öğrencileri daha iyi anlayabilir ve yönlendirebilir. Öz yeterliliği yüksek olan öğretmenler içinde buldukları duygu durumlarını daha iyi anlamakta ve bunu daha iyi yönetebilmektedir. Aynı şekilde psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenlerin de duyguları düzenleme konusunda daha becerikli oldukları söylenebilir. Kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olmayan, yönetemeyen ve kullanamayan öğretmenlerin karşılaştıkları zorunlu değişiklikler ve olumsuz durumlar karşısında dayanıklı olması beklenemez. Kendisinin ve başkalarının duygularını anlayabilen öğretmenler gelecekle alakalı iyimser beklentiler içindedirler.

Yaşanan teknolojik değişim ve ilerlemeler örgütlerin insan kaynağına olan ihtiyacını azaltacağı yönünde bir algının hâkim olmasını sağlasa da kişilerarası ilişkilerin halen oldukça önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Günümüzde bireylerin olumsuz durumlardan ders çıkarma, değişimlere ayak uydurabilme, olumsuz duygularını deneyim olarak görme ve avantaja çevirme yetkinliklerinin örgütler için önemi yadsınamaz. Şüphesiz okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin de tüm bu yetkinliklere sahip olması çok önemlidir. Bireyin gelişim ve oluşum evresinde önemli olarak görülen yaş aralıklarında onlarla birebir iletişim içinde olan öğretmenlerin, sınıf yönetiminde ve olumsuz durumlar karşısında problem çözme becerilerinde pozitif psikolojik sermayenin ve duygusal zekânın son derece önemli olduğunu söylemek mümkündür. Günümüzde yaşanan pandemi ve gelecekte yaşanabilecek benzer kriz dönemlerinde de pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ kavramlarının eğitimler için önemli olduğu ifade edilebilir.

Bu kapsamda aşağıda bazı önerilere yer verilmektedir:

- Öğretmen adaylarına lisans eğitimleri ya da eski adıyla pedagojik formasyon yeni adıyla “Türkiye Öğretmenlik Mesleği Uzmanlık Programı Yüksek Lisans Eğitimi” dâhilinde pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ eğitimleri verilebilir. Bu eğitimlerin öğretmenlere iletişim, yönetim, başa çıkabilme becerileri gibi katkılar sağlayacağı söylenebilir.
- Şu anda görev yapmakta olan öğretmenlerin de pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ düzeyleri ölçülmeli ve ihtiyaç duyan öğretmenlere bu becerilerin geliştirilebilmesi için meslek içi eğitimler verilmelidir. Bu kapsamda pilot bölgeler seçilerek projeler gerçekleştirilebilir ve bu projelerin sonuçları kapsamında eğitim uygulamaları geliştirilebilir.
- Öğretmenlerin işe alım döneminde katıldıkları mülakatlarda da pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ düzeyleri ölçülebilir.
- Okulda eğitim gören öğrencilerin de pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ düzeyleri tespit edilebilir. Düşük çıktığı takdirde bu seviyeleri yükseltmek için eğitimler verilmelidir. Bu hem öğrencilerin başarısı için hem de okulun başarısı için önemlidir.
- Bu çalışma sadece Karabük ilinde Merkez ilçesinde yer alan devlet liselerinde gerçekleştirilmiştir. İleride yapılacak araştırmalar için devlet liseleri ile özel

liselerde görev yapmakta olan öğretmenler arasında bir karşılaştırma yapılması önerilebilir. Yine ilkokul, ortaokul, lise düzeylerinde eğitim veren öğretmenler arasında da bir karşılaştırma yapılabilir. Bunun yanında okul türlerine göre de bir karşılaştırma yapılması önerilebilir.

- Pozitif psikolojik sermaye ve duygusal zekâ kavramları arasında gelecekte yapılacak çalışmaların farklı sektör çalışanları ile yapılmasının da bu iki kavramın örgütler için ne kadar önemli olduğuna dair kritik sonuçlar vereceği düşünülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). The Role of Job Control as a Moderator of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence–Outcome Relationships. *The Journal Of Psychology*, 134(2), 169-184. doi: <https://doi.org/10.1080/00223980009600860>
- Akçay, V. H. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 73-98.
- Ameriks, J., Wranik, T., & Salovey, P. (2009). *Emotional Intelligence and Investor Behavior*. Charlottesville, VA: Research Foundation of CFA Institute.
- Anık, S. & Tösten, R. (2019). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 18(69), 332-342. doi: <https://doi.org/10.17755/esosder.452850>
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H., & McKenney, D. (2004). Measurement of Trait Emotional Intelligence: Testing and Cross-Validating a Modified Version of Schutte et al.'s (1998) Measure. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 555-562. doi:10.1016/S0191-8869(03)00114-4
- Averill, J. R., Catlin, G., & Chon, K.K. (1990). *Rules of Hope*. New York: Springer.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A Call for Longitudinal Research in Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(5), 705-711.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two Field Studies Examining the Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.

- Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, Konuya İlişkin Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydoğan, E., & Kara, A. U. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye ile Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Third Sector Social Economic Review*, 50(1), 68-91.
- Badaracco, J. L. (1998). The Discipline of Building Character. *Harvard Business Review*, 76, 114-125.
- Bahadır, E., & Kahveci, G. (2020). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Okul Müdürlerinin Toksik Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 858-879. doi: 0.17679/inuefd.526845.
- Balcı Süslü, S. (2016). *Duygusal Zekâ ve Örgütsel Stres: Örgütlerde Hemşirelerin Duygusal Zekâ Becerileri ve Stresle Başa Çıkma Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Bar-On, R. (2007a). The Bar-On Model of Emotional Intelligence: A Valid, Robust and Applicable EI Model. *Organizations and People*, 14(2), 27-34.

- Bar-On, R. (2007b). How Important is It Educate People to be Emotionally Intelligence and Can It Be Done?, R. Bar-On, J. G. Maree ve M.J. Elias (Edt.), *Educating People to be Emotionally Intelligent* ( p. 1-14). United States: Praeger.
- Bar-On, R., Handley, R. & Fund, S. (2006). The Impact of Emotional Intelligence on Performance, V. U. Druskat, F. Sala ve G. Mount (Edt.), *Linking Emotional Intelligence and Performance at Work: Current Research Evidence With Individuals and Groups* ( p. 3-21). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2003). Exploring the Neurological Substrate of Emotional and Social Intelligence. *Brain*, 126(8), 1790-1800. doi: <https://doi.org/10.1093/brain/awg177>
- Barutçu, E., Mengüloğlu, M. A., & Sırma, F. Pozitif Psikolojik Sermaye İle Stresle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişki: Denizli'deki Lise Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 200-220.
- Bergeron, B. (2003). *Essentials of Knowledge Management*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Berkant, H. G. & Ekici, G. (2007). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen Öğretiminde Öğretmen Öz Yeterlik İnanç Düzeyleri İle Zekâ Türleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 113-132.
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., & Uğur, A. (2014). Duygusal Emek İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Bilim, H. G. (2020). Yöneticilerin Duygusal Zekâ Seviyelerinin Kullandıkları Çatışma Yönetim Stillere Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 189-209.
- Bonanno, G. A., Romero, S. A., & Klein, S. I. (2015). The Temporal Elements of Psychological Resilience: An Integrative Framework for the Study of

- Individuals, Families, and Communities. *Psychological Inquiry*, 26(2), 139-169.
- Boniwell, I. (2012). *Positive Psychology in a Nutshell the Science of Happiness*. London: Open University Press.
- Bourdieu, P. 1986. The Forms of Capital. J. G. Richardson (Edt.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* ( p. 241-258). New York: Greenwood.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2002). Social Capital and Community Governance. *The Economic Journal*, 112(483), 419-436.
- Bradberry, T. & Greaves, J. (2009). *Emotional Intelligence 2.0*. SanDiego: TalentSmart.
- Brandt, T., Gomes, J. F., & Boyanova, D. (2011). Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success?. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja*, (3), 263-289.
- Brody, L. (2001). *Gender, Emotion, and the Family*. London: Harvard University Press.
- Büyükgoze, H., & Kavak, Y. (2017). Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Carmeli, A., Yitzhak-Halevy, M., & Weisberg, J. (2009). The Relationship Between Emotional Intelligence and Psychological Wellbeing. *Journal Of Managerial Psychology*, 24(1), 66-78.
- Caruso, D. R. & Howe, W. (2007). The Ability Model of Emotional Intelligence in The Workplace. *Organizations and People*, 14(2), 27-34.
- Caruso, D. R. (2008). Emotions and The Ability Model of Emotional Intelligence R. J. Emmerling, V. K. Shanwal ve M. K. Mandal (Edt.), *Emotional Intelligence: Theoretical and Cultural Perspectives* ( p. 1-16). New York: Nova Science Publishers.

- Carver, C. & Scheier, M. F. (2002). *Optimism*. C.R. Snyder ve S. J. Lopez (Edt.), *Handbook of Positive Psychology* ( p. 231-244). New York: Oxford Universty Press.
- Cheavens, J. S. & Dreer, L, E. (2009). *Coping*. S. J. Lopez (Edt.), *The Encyclopedia of Positive Psychology* ( p. 232-239). United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Cherniss, C. (2000). Emotional Intelligence: What It is and Why It Matters. *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*, 2-14.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (2003). *Liderlikte Duygusal Zekâ*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Côté, S., Lopes, P. N., Salovey, P., & Miners, C. T. (2010). Emotional Intelligence and Leadership Emergence in Small Groups. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 496-508. doi:10.1016/j.leaqua.2010.03.012
- Côté, S.,& Miners, C. T. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 51(1), 1-28. doi: <https://doi.org/10.2189/asqu.51.1.1>
- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-51.
- Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakmak, M. S. & Arabacı, I. B. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.

- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çetinkaya, Ö. & Alparslan, A. M. (2011). Duygusal Zekânın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 363-377.
- Çiçen, İ. Y. (2021). *Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Day, C. (2014). Resilient Principals In Challenging Schools: The Courage And Costs Of Conviction. *Teachers and Teaching*, 20(5), 638-654.
- Deary, I. J. (2015). *Zekâ*. Ankara: Dost.
- Delice, M., & Günbeyi, M. (2013). Duygusal Zekâ ve Liderlik İlişkinin İncelenmesi: Polis Teşkilatı Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 209-239.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Durdu, İ., & Şahin, S. (2017). Bazı Değişkenler Açısından Ortaokul Öğretmenlerin Duygusal Zekâlarının İncelenmesi (İzmir İli Buca İlçesi Örneği). *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 5(1), 44-58.
- Durmuş, A. (2014). *Güncel Liderlik Yaklaşımları, Duygusal Zekâ, Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve Duygusal Zekâ İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekici, G., Gülay, H. & Taşkın, N. (2008). Öğretmen Adaylarının Zekâ Türleriyle Bilgisayarla İlgili Öz-Yeterlik Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Journal of Academic Design*, 3, 94-103.

- Elitez, Z. (2006). *Mevlana'dan Altın Öğütler I*. İstanbul: Kozmik.
- Envick, B. R. (2005). Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Epstein, S. (1998). *Constructive Thinking: The Key to Emotional Intelligence*. Usa: Greenwood Publishing Group.
- Ercan, S., Fidan, Y., & Yılmaz, A. (2017). Duygusal Zekâ ile Girişimciliğe Bakış Açısı Arasındaki İlişkisi: Karabük Üniversitesi Girişimcilik Bölümü Öğrencileri Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 12(1), 65-76.
- Erdemir, S. & Murat, M. (2014). İlköğretim Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Yaşadıkları Psikolojik Yıldırma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 323-340.
- Erdoğan, M. Y. (2008). Duygusal Zekâ'nın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 62-76.
- Erel, U. (2010). Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. *Sociology*, 44(4), 642-660.
- Erkuş, A. & Günlü, E. (2008). Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Üzerine Etkileri. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 9(2), 187-209.
- Erol, Z. & Öztep, S. (2019). Kendini Tanıma ve Farkındalık Adımları: On Adımda Duygusal Zekâ. F. Erdem ve S. Korkmaz (Edt.), *On Adımda Pozitif Psikoloji Çoklu Zekâ Uygulamalarına Pozitif Bakış* ( s. 169-177). İstanbul: Timaş.
- Eyyam, R., Meneviş, İ. & Doğruer, N. (2010.). Çoklu Zekâ ve Akademik Başarı Arasındaki İlişki. *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 916-920.
- Feldman, R. S. (2007). *Essentials of Understanding Psychology*. United States: McGraw-Hill.

- Furnham, A. & Petrides, K. V. (2003). Trait Emotional Intelligence And Happiness. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(8), 815-823. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.8.815>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) is Positive Psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2),103-110. doi: <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gallagher, M. W. (2009). Future Mindedness. Shane J. Lopez (Edt.), *The Encyclopedia of Positive Psychology* ( p. 415-420). United Kingdom, Wiley-Blackwell.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed*. United States: Basic Books.
- Gardner, H. (2017). *Zihin Çerçeveleri*. İstanbul: Alfa.
- Goldsmith, A. H., Darity Jr, W., & Veum, J. R. (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *The Review of Black Political Economy*, 26(2), 9-21. doi: <https://doi.org/10.1007/s12114-998-1001-0>
- Goleman, D. (1998). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2000). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2019a). *Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir?*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2002). *Yeni Liderler*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goodwin, N. R. (2003). Five Kinds Of Capital: Useful Concepts For Sustainable Development. *Working Paper No. 03-07*, 1-14.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In The Eyes of The Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.



- Göçet, E. (2006). *Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gupta, M., Shaheen, M & Reddy, P. K. (2017). Impact of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management Development*, 36(7), 973-983.
- Güllüce, A. Ç. & İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürsoy, N. (2019). Zekâ. N. Tarhan (Edt.), *On Adımda Pozitif Psikoloji Çoklu Zekâ Uygulamalarına Pozitif Bakış* ( p. 109-119). İstanbul: Timaş.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2018). *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Herbert, M. (2011). *An Exploration of the Relationships Between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self-Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout and Employee Engagement* (Doctoral Thesis), Stellenbosch University, Stellenbosch.
- Herece, F. G., & Şener, İ. (2017). Duygusal Zekâ İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 38-54.
- İşmen, A. E. (2001). Duygusal Zekâ ve Problem Çözme. *MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13, 111-124.
- Kabar, M. (2017). *Lise Öğretmenlerinin İşe Bağlılık Düzeyleri İle Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Stres Kaynaklarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Erciyes Akademi*, 35(1), 111-136.

- Karagül, M. (2003). Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, (5), 79-90.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kartol, A., & Erçevik, A. Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumu: Yaşamda Anlamın Aracı Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 718-728.
- Kavcar, B. (2011). *Duygusal Zekâ İle Akademik Başarı ve Bazı Demografik Değişkenlerin İlişkileri: Bir Devlet Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi Şanlıurfa Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Kaya, D. Ş., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keleşçi, H., & Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri ile Yeterlik İnançları Arasındaki İlişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
- Kılınç, S. (2018). *Psikolojik Sermaye ve İşgören Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koç Akran, S. K., & Bakır, B. (2019). Öğretmenlerin Duygusal Zekâlarıyla Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (75), 157-173.
- Koç, A. D. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış

Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Koçak, R., & İçmenoğlu, E. (2016). Üstün Yetenekli Öğrencilerin Duygusal Zekâ ve Yaratıcılık Düzeylerinin Yaşam Doyumlarını Yordayıcı Rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(37), 73-85.
- Koman, R. & Wolff, S. B. (2008). Emotional Intelligence Competencies in The Team and Team Leader A Multi-Level Examination of The Impact of Emotional Intelligence on Team Performance. *Journal of Management Development*, 27(1), 55-75.
- Lareau, A., & Weininger, E. B. (2003). Cultural Capital in Educational Research: A Critical Assessment. *Theory and Society*, 32, 567-606.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92. doi: <https://doi.org/10.1177/10717919070130020601>
- Lather, A. S., & Kaur, M. S. (2015). Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 102-112.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The Human Resource Architecture: Toward A Theory of Human Capital Allocation and Development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48. doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439>
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S. & Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future. *The Journal Of Positive Psychology*, 1(1), 3-16. doi: 10.1080/17439760500372796
- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional Intelligence, Personality, and The Perceived Quality of Social Relationships. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 641-658.

- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence- Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths. *Academy Of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. doi: <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. doi: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393. doi: <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. Doi: 10.1016 / j.bushor.2003.11.007
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B.J. (2007a). Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. D. Nelson ve C. L. Cooper (Edt.), *Positive Organizational Behavior* ( p. 9-19). California: Sage.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310.
- Lynn, A. B. (2001). *The Emotional Intelligence Activity Book*. New York: Amacom.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Matthews, G., Zeidener, M. & Roberts, R. D. (2002). *Emotional Intelligence Science & Myth*. London: Massachusetts Institute of Technology.
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? P. Salovey ve D. Sluyter (Edt.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* ( p. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D. (2004). What is Emotional Intelligence?. [https://scholars.unh.edu/personality\\_lab/8/](https://scholars.unh.edu/personality_lab/8/). Erişim Tarihi: 26.06.2020.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. (2000). Models of Emotional Intelligence. R. J. Sternberg (Edt.), *Handbook of Intelligence* ( p. 396-420). New York: Cambridge University Press.
- McPeat, S. (2010). *Emotional Intelligence*. MTD Training& Ventus Publishing ApS.
- Mellão, N., & Mónico, L. D. S. M. (2013). The Relation Between Emotional Intelligence and Psychological Capital of Employees. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 545-550.

- Mercan, N., Demirci, K., Özler, D.E. & Oyur, E. (2015). İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 197-211.
- Mestre, J. M., Guil, R., Lopes, P. N., Salovey, P., & Gil-Olarte, P. (2006). Emotional Intelligence and Social and Academic Adaptation to School. *Psicothema*, 18, 112-117.
- Mónico, L. S., Mellão, N., Nobre-Lima, L., Parreira, P., & Carvalho, C. (2016). Emotional Intelligence and Psychological Capital: What is The Role of Workplace Spirituality. *Rev. Port. Enferm. Saúde Mental*, 3, 45-50. doi: <http://dx.doi.org/10.19131/rpesm.0116>.
- Nafei, W. (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 42-59.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow Theory and Research. S. J. Lopez ve C. R. Snyder (Edt.). *The Oxford Handbook of Positive Psychology* ( p. 195-206). New York: Oxford Press.
- Ocak, M., & Güler, M. (2017). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (49), 117-134.
- Ocak, M., Güler, M., & Basım, H. N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Önen, A. S. (2012). Öğretmen Adaylarının Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Stresle Başa Çıkma Etkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43, 310-320.

- Page, L. F. & Donohue, R. (2004). Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct. *Department of Management*, 51(4), 1-10.
- Palmer, B., Donaldson, C., & Stough, C. (2002). Emotional Intelligence and Life Satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1091-1100.
- Parker, J. D., Summerfeldt, L. J., Hogan, M. J., & Majeski, S. A. (2004). Emotional Intelligence and Academic Success: Examining The Transition From High School to University. *Personality and Individual Differences*, 36(1), 163-172. doi: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00076-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00076-X)
- Peterson, S. J. & Spiker, B. K. (2005). Establishing The Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167. doi: 10.1016/j.orgdyn.2005.03.002
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident, and Resilient Leaders Different?. *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353. doi:10.1016/j.orgdyn.2008.07.007
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual Capital Literature Review. *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), 1469-1930. doi: <https://doi.org/10.1108/14691930010348731>
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.

- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Bhattacharya, P. (2016). Impact of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior: Moderating Role of Emotional Intelligence. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-16. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1194174>
- Ravichandran, K., Arasu, R., & Kumar, S. A. (2011). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157-169. doi:10.5539/ijbm.v6n11p157
- Robbins, B. D. (2008). What Is The Good Life? Positive Psychology and The Renaissance of Humanistic Psychology. *The Humanistic Psychologist*, 36(2), 96-112. doi: <https://doi.org/10.1080/08873260802110988>
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring Your Company's Intellectual Performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426.
- Saeed, I., Khan, S. U., Qadir, G., & Khattak, Q. (2017). Effect of Psychological Capital and Emotional Intelligence on Employee's Job Performance. *Journal of Business and Tourism*, 3(2), 121-138.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211. doi: <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri İzmir-Foça İlçesi Örneği* ( Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Satterfield, J. M. (2001). Happiness, Excellence, and Optimal Human Functioning. *Western Journal of Medicine*, 174(1), 26-29. doi: [10.1136 / ewjm.174.1.26](https://doi.org/10.1136/ewjm.174.1.26)
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167-177. doi: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)



- Seligman, M. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. C. R. Snyder & Shane J. Lopez (Edt.), *Handbook of Positive Psychology* ( p. 3-8). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sevin, H. D., Uygur, A., & Koyuncu, M. B. (2020). Demografik Özellikler Açısından Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeylerinin Turizm İşletmelerinde İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2611-2628.
- Sheiner, A. C. (2009). Applied Positive Psychology. Shane J. Lopez (Edt.), *The Encyclopedia of Positive Psychology* ( p. 58-62). United Kingdom, Wiley-Blackwell.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>
- Shelton, S. H. (1990). Developing the Construct of General Self-Efficacy1. *Psychological Reports*, 66(3), 987-994. doi: <https://doi.org/10.1177/003329419006600301>
- Shooshtarian, Z., Ameli, F. & Aminilari, M. (2013). The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iraian Journal of Management Studies*, 6(1), 29-45. doi: [10.22059 / IJMS.2013.30123](https://doi.org/10.22059/IJMS.2013.30123)
- Smith, M. B. (1983). Hope and Despair: Keys to the Socio-Psychodynamics of Youth. *American Journal of Orthopsychiatry*, 53(3), 388-399. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1983.tb03382.x>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.

- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. United States: Sage Publications.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-75. doi: [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Stein, S. J. (2009). *Emotional Intelligence for Dummies*. Canada: John Wiley& Sons.
- Sullivan, A. (2001). Cultural Capital and Educational Attainment. *Sociology*, 35(4), 893-912. doi: <https://doi.org/10.1177/0038038501035004006>
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal Of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473.
- Şahin, F., & Danışman, Ş. (2017). Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 747-760.
- Şencan, H., Fidan, Y., & Bayraktar, O. (2018). Cinsiyet Değişkenine Göre Özellik Temelli Duygusal Zekânın Öz-Saygınlık Faktörü Üzerine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(2), 361-389. doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i2.251>
- Şimşek, E., & Aktaş, H. (2016). Is Psychological Capital a Form of Emotional Intelligence? A Research on University Students. *International Conference on Contemporary Issues in Education 2016*.
- Tarhan, N. (2019a). *10 Adımda Pozitif Psikoloji*. İstanbul: Timaş.
- Tarhan, N. (2019b). *Duyguların Psikolojisi ve Duygusal Zekâ*. İstanbul: Timaş.
- Tekin Acar, F. (2001). *Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Davranışları İle İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması* ( Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Temirhan, S. (2019). *Mobbingin Pozitif Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and Its Uses. *Harper's Magazine*, 140, 227–235.
- Topçu, M. K., & Ocak, M. (2012). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği. <https://www.researchgate.net> adresinden ulaşıldı.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Tunca, Ö. (2010). *Duygusal Zekâ Düzeylerinin Sınıf Yönetimi Becerilerine Etkisi ve Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 15.02.2020.
- Türker, Y. (2019). *Okul Müdürlerinin Liderlik Tarzlarının Öğretmenlerin Sosyal ve Duygusal Zekâlarına Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Uslu, M. (2019). *Duygusal Zekâ ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Uyungil, S. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Adana İlinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Wang, J. H., Chen, Y. T., & Hsu, M. H. (2014). A Case Study on Psychological Capital and Teaching Effectiveness in Elementary Schools. *International Journal of Engineering and Technology*, 6(4), 331-337. doi: 10.7763/IJET.2014.V6.722

- Waterman, A. S. (2013). The Humanistic Psychology–Positive Psychology Divide: Contrasts In Philosophical Foundations. *American Psychologist*, 68(3),124-133. doi: <https://doi.org/10.1037/a0032168>
- Wechsler, D. (1958). *The Measurement and Appraisal of Adult Intelligence*. Baltimore: The Williams&Wilkins Company.
- Weerd, M. D. & Rossi, G. (2012). The Bar-on Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Evaluation of Psychometric Aspects in the Dutch Speaking Part of Belgium, G. Rossi (Edt.), *Psychology Selected Papers* ( p. 145-172). Rijeka: InTech.
- Weisinger, H. (1998). *İş Yaşamında Duygusal Zekâ*. İstanbul: MNS Yayıncılık.
- Wong, C. S. & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: an Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Yalçın, E. (2019). *Duygusal Zekâ İle İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki: Kuşaklar Bağlamında Bankacılık Sektöründe Bir Çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yan, Q., & Zhang, L. (2016). Research on Psychological Capital of College Graduates: The Mediating Effect of Coping Styles. *4th International Conference on Management Science, Education Technology, Arts, Social Science and Economics 2016* ( p. 1704-1710). Atlantis Press.
- Yeşil, S., Yetiş, E., & Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye Ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *International Journal of Academic Values Studies*, (2), 25-40.
- Yeung, R. (2009). *The New Rules Emotional Intelligence*. London: Marshall Cavendish.
- Yılmaz, C., Fidan, Y., & Yıldırım, C. (2014). Duygusal Zekâ ve Örgüt İklimine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 2(3), 243-261. doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v2i3.59>

- Yılmaz, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 71-83. doi: 10.29064/ijma.672890.
- Yorulmaz, F., & Yavan, Ö. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin İşveren Marka Oluşumu Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektörü Örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1007-1027.
- Zhao, Z. & Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Genişletilmiş Sermaye Kavramı .....	26
<b>Tablo 2.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları Ayrımı .....	41
<b>Tablo 3.</b> Bar-On'un Duygusal ve Sosyal Zekâ Modeli .....	59
<b>Tablo 4.</b> Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli .....	61
<b>Tablo 5.</b> Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Dağılımları .....	75
<b>Tablo 6.</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine İlişkin Dağılımları .....	76
<b>Tablo 7.</b> Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine İlişkin Dağılımları.....	76
<b>Tablo 8.</b> Katılımcıların Gelir Değişkenine İlişkin Dağılımları .....	77
<b>Tablo 9.</b> Katılımcıların Eğitim Düzeyine İlişkin Dağılımları .....	77
<b>Tablo 10.</b> Katılımcıların Mesleki alışma Sürelerine İlişkin Dağılımları.....	78
<b>Tablo 11.</b> Kişisel Gelişim Eğitimine İlişkin Dağılım.....	78
<b>Tablo 12.</b> Katılımcıların Branş Değişkenine İlişkin Dağılımları .....	79
<b>Tablo 13.</b> Bir Haftada Verilen Ders Saatine İlişkin Dağılımlar.....	79
<b>Tablo 14.</b> Bir Haftada Verilen Ek Ders Saatine İlişkin Dağılımlar .....	80
<b>Tablo 15.</b> Katılımcıların Ders Verdiği Sınıf Düzeylerine İlişkin Dağılım.....	80
<b>Tablo 16.</b> Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri .....	81
<b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	82
<b>Tablo 18.</b> Katılımcıların Duygusal Zekâ Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	82
<b>Tablo 19.</b> Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık .....	83
<b>Tablo 20.</b> Yaş Değişkenine Göre Farklılık .....	84
<b>Tablo 21.</b> Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık .....	84
<b>Tablo 22.</b> Gelir Değişkenine Göre Farklılık .....	85
<b>Tablo 23.</b> Eğitim Durumuna Göre Farklılık.....	85

<b>Tablo 24.</b> Mesleki Çalışma Süresine Göre Farklılık .....	86
<b>Tablo 25.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Mesleki Çalışma Süresi Tukey Testi .....	87
<b>Tablo 26.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Mesleki Çalışma Süresi Ortalama Değerleri....	87
<b>Tablo 27.</b> Kişisel Gelişim Eğitimi Farklılık Analizi .....	88
<b>Tablo 28.</b> Branş Değişkenine Göre Farklılıklar .....	89
<b>Tablo 29.</b> Haftalık Ek Ders Saati Değişkenine Göre Farklılık.....	90
<b>Tablo 30.</b> Duygusal Zekâ Ek Ders Saati Tukey Testi.....	90
<b>Tablo 31.</b> Duygusal Zekâ Ek Ders Saati Ortalama Değerleri .....	91
<b>Tablo 32.</b> Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık .....	92
<b>Tablo 33.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları ile Duygusal Zekâ ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları .....	93

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1.</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutları .....	35
<b>Şekil 2.</b> Zekâ Kavramına Dair Eski ve Yeni Görüşler .....	50
<b>Şekil 3.</b> Duygusal Zekâ Becerileri-Zekânın Dört Dalı Modeli.....	57
<b>Şekil 4.</b> Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf'ın Dört Köşe Taşlı Duygusal Zekâ Modeli .....	63
<b>Şekil 5.</b> Araştırma Modeli .....	72



## EKLER

### Ek 1: Anket Formu

#### Pozitif Psikolojik Sermaye ile Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma

Değerli Katılımcı,

Bu anketle elde edilen bilgiler yalnızca "Pozitif Psikolojik Sermaye ile Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi için kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Merve ŞENER

Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN

Yüksek Lisans Öğrencisi

Karabük Üniversitesi

İşletme Fakültesi

### 1-TANIMLAYICI İSTATİSTİK

Yaş: ...
Cinsiyet: ( ) Kadın ( ) Erkek
Medeni Durum: ( ) Bekâr ( ) Evli
Eğitim Durumu: ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
Mesleki Çalışma Süresi: .....
Gelir (Yaklaşık Olarak): .....
Branş: .....
1 Haftada Verilen Ders Saati: .....
1 Haftada Verilen Ek Ders Saati: .....
Kişisel Gelişim Eğitimi Aldınız mı? : ( ) Evet ( ) Hayır
Öğrencileriniz Kaçınıcı Sınıf? : ( ) 9 ( ) 10 ( ) 11 ( ) 12

## 2- PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

		Lütfen size en uygun olan ifadeyi işaretleyiniz.						Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İYİMSERLİK	1.	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.											
	2.	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.											
	3.	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.											
	4.	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.											
	5.	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.											
	6.	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.											
PSK. DAYANIKLILIK	7.	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.											
	8.	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.											
	9.	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.											
	10.	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.											
	11.	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.											
	12.	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.											
UMUT	13.	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.											
	14.	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.											
	15.	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.											
	16.	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.											
	17.	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.											
	18.	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.											
ÖZ YETERLİLİK	19.	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.											
	20.	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.											
	21.	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.											
	22.	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.											
	23.	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.											
	24.	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.											

### 3- DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ

Lütfen size en uygun olan ifadeyi işaretleyiniz.		Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen	
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen	
İYİMSERLİK	1.	Aldığım görevlerin iyi sonucunu hayal ederek kendimi motive ederim.					
	2.	Yaşadığım duyguların kolayca farkında olabilirim.					
	3.	Ruh halim değiştiğinde yeni fırsatlar görürüm (yeni imkânların farkına varırım).					
	4.	Yaşadığım bazı önemli olaylar neyin önemli olduğunu, neyin önemli olmadığını tekrar gözden geçirmeme yol açmıştır.					
	5.	Olumlu bir duygu yaşadığımda bu duyguyu nasıl devam ettireceğimi bilirim.					
	6.	İnsanların kendilerini kötü hissettiklerinde daha iyi hissetmelerine yardımcı olurum.					
	7.	Engellerle karşılaştığımda, benzer engellerle önceden de karşılaştığımı ve onların üstesinden geldiğimi hatırlar ve kendimi motive ederim.					
	8.	Yaşadığım engelleri aşmak için iyi ruh halimden faydalanırım.					
	9.	Olumlu bir ruh halinde iken yaşadığım sorunları çözmek kolay gelir.					
	10.	Yaşadığım duyguların farkındayım.					
	11.	Beni mutlu eden aktiviteleri arayıp bulurum.					
	12.	İnsanlar bana kolaylıkla güvenirlere.					
	13.	Duygularımda bir değişiklik hissettiğimde, yeni fikirlerle ortaya çıkmaya eğilimliyimdir.					
	14.	Başkalarına yolladığım sözel olmayan mesajlarımın (beden dili, mimik, duygu vs.) farkındayım.					
	15.	Başka biri kendi hayatındaki önemli bir olayı benimle paylaşırken, neredeyse o olayı kendim yaşamış gibi hissederim.					
	16.	İyi bir şey yaptıklarında insanları överim.					
	17.	Genellikle, gelecekte iyi şeyler olacağını beklemem.					
DYG. FAYDALANMA	18.	Hayatımdaki sorunları nasıl ele alacağımı duygularım büyük bir rol oynamaz.					
	19.	Yeni fikirlerle ortaya çıkmamda duygularımın bir yardımı olduğuna inanmıyorum.					
	20.	Duyguların hayatımın niteliğinde (hayat tarzımda) çok fazla etkisi yoktur.					
	21.	Problemleri ele alırken ruh halimin etkisi azdır.					
	22.	Başkalarının üstünde bıraktığım etkiyle çok fazla ilgilenmem.					
	23.	Yeni fikirlerle ortaya çıkmamda olumlu ruh halimin etkili olduğunu düşünmüyorum.					

Lütfen size en uygun olan ifadeyi işaretleyiniz.		Hiç	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
<b>DUYGULARIN İFADESİ</b>	24.	Diğer insanlardan gelen sözel olmayan mesajları (beden dili, mimik, duygu vs.) anlamakta zorlanırım.				
	25.	Başkalarının gönderdikleri sözel olmayan mesajların (beden dili, mimik, duygu vs.) farkındayım.				
	26.	Başkalarının ses tonlarından nasıl hissettiklerini anlamakta zorlanırım.				
	27.	Bazen konuştuğum kişinin espri mi yaptığını, ciddi mi olduğunu çıkartamam.				
	28.	İnsanların yüz ifadelerini bazen yanlış yorumlarım.				
	29.	İnsanların bazı şeyleri neden hissettiklerini anlamakta zorlanırım.				
	30.	Başkalarıyla kendi problem ve sıkıntılarım hakkında ne zaman konuşacağımı bilirim.				
	31.	Duygularımın neden değiştiğini çoğunlukla anlayamam.				
	32.	Sosyal olaylarda ne olup ne bittiğini genellikle yanlış yorumlarım.				
	33.	Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.				
	34.	Duygularımı kontrol etmeyi zor buluyorum.				
	35.	Diğer insanların ne hissettiklerini yüzlerine baktığımda anlarım.				
	36.	Çevremdekilerin konuşulması güç biri olduğumu söyledikleri olmuştur.				
	37.	Bir mücadeleyle/zorlukla karşı karşıya kaldığımda çabuk pes ederim çünkü başarısız olacağımı düşünürüm.				

## Ek 2: Etik Kurul İzni



T.C.  
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU  
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 09.03.2020  
TOPLANTI NO : 2020/04

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

### **Karar 9:**

26/02/2020 tarihli Dr. Öğr.Üyesi Canan YILDIRAN'ın Etik Kurul form ve ekleri görüşüldü.

Karabük Üniversitesi öğretim üyesi Dr. Öğr. Üyesi Canan YILDIRAN'ın danışmanlığında yürütülen “Pozitif Psikolojik Sermaye İle Duygusal Zeka Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmasının etik kurallara uygunluğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

ASLI GİBİDİR

Prof. Dr. Fatih BAYRAM  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

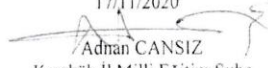
### Ek 3: Milli Eğitim Bakanlığı Komisyon Kararı


T.C.  
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI  
EĞİTİMİ ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI  
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

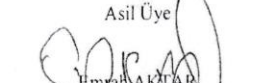
ARAŞTIRMA SAHİBİNİN

Adı Soyadı	Merve ŞENER
Kurumu	KARABÜK ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI YÖNETİM VE ORGANİZASYON BÖLÜMÜ
Araştırma yapılacak iller	Karabük İl Millî Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Devlet Liseleri
Araştırma yapılacak Eğitim kurumu ve kademesi	Karabük İl Millî Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Devlet Liseleri (Resmi Anadolu Lisesi, Resmi Fen Lisesi, Resmi Anadolu İmam Hatip Lisesi, Resmi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi)
Araştırmanın Konusu	Pozitif Psikolojik Sermaye İle Duygusal Zeka Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma
Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez/önerisi	Tez
Veri toplama araçları	1-Tanımlayıcı İstatistik 2-Psikolojik Sermaye Ölçeği 3-Duygusal Zeka Ölçeği
Görüş istenilecek Birim/Birimler	-
<b>KOMİSYON GÖRÜŞÜ</b> Komisyonumuz söz konusu yüksek lisans tez çalışması kapsamında ilgili yazı ve eklerini incelemiş olup gönüllülük esasına dayalı olarak derslerin akış ve düzenini bozmadan il geneli tez çalışmasının ekinde sunulan anketin/formun/ölçeğin ve testin uygulamasında sakınca bulunmadığına komisyonumuz tarafından oy birliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oybirliği / Oyçokluğu ile alınmıştır
Muhalef Üyenin Adı Soyadı :	Gerekçesi :.....

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME KOMİSYONU

Komisyon Başkanı  
17/11/2020  
  
Adnan CANSIZ  
Karabük İl Millî Eğitim Şube  
Müdürü

Asil Üye  
  
Turgay TOKAT  
Karabük Rehberlik ve Araştırma  
Merkezi Müdürü

Asil Üye  
  
Emrah AKTAR  
Karabük Rehberlik ve Araştırma  
Merkezi Rehberlik Öğretmeni

## Ek 4: Valilik İzni



T.C.  
KARABÜK VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 44653020-20-E.17175253  
Konu : Anket Çalışması

24/11/2020

### VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Karabük Üniversitesi Rektörlüğünün 10.11.2020 tarihli ve E-27105693-399-9504 (16447575) sayılı yazısı.  
b) Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğünün Komisyon Kararı.

İlgi (a)'da kayıtlı yazı ile Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Merve ŞENER, Öğretim Üyesi Dr. Canan YILDIRAN danışmanlığında yürüttüğü "Pozitif Psikolojik Sermaye ile Duygusal Zeka Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" konulu araştırmasına ait anketi Müdürlüğümüze bağlı Resmi Liselerde görev yapmakta olan öğretmenlere yönelik uygulama isteği belirtilmiştir.

Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğünün İlgi (b)'de kayıtlı kararı ile uygun görülen araştırma çalışmasının, okul müdürlüklerinin sorumluluğunda, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmamak kaydıyla gönüllülük esasına göre uygulanması, uygulamalarda sadece mühürlü anket sorularının kullanılması Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Nevzat AKBAŞ  
İl Millî Eğitim Müdürü

Uygun görüşle arz ederim.

Muhittin GÜREL  
Vali Yardımcısı

OLUR  
24/11/2020

Fuat GÜREL  
Vali

Ek:

- 1 - İlgi (a) Yazı Sureti ve ekleri (23 sayfa)
- 2 - İlgi (b) Karar Sureti (1 sayfa)



Adres: Ergenekon Mahallesi Atatürk Bulvarı No 6 A Kat:5 No 412  
Merkez/KARABÜK  
Elektronik Ağ: <http://karabuk.meb.gov.tr>  
e-posta: [tefbis78@meb.gov.tr](mailto:tefbis78@meb.gov.tr)

Bilgi için: Feray KAHİR  
Memur  
T el: 0 (370) 412 22 80-4123  
Faks: 0 (370) 424 23 33

Bu evrak, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7549-9095-35a2-85e5-b2e6 kodu ile teyit edilebilir.

## ÖZGEÇMİŞ

Merve ŞENER, Karabük Üniversitesi İşletme Bölümünü bitirdi. Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde başladığı yüksek lisans eğitimine devam etmektedir. “Bireysel Yaratıcılık ve Öğrenen Organizasyon Disiplinleri Arasındaki İlişki” ve “Gönüllü Çalışma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Karabük Gençlik Merkezinde Bir Araştırma” isimli iki yanını bulunmaktadır.