

AKADEMİK KARIYER GELİŞİMİNDE DUYGUSAL ZEKÂNIN ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A STUDY ON THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN ACADEMIC CAREER DEVELOPMENT

Dr. Mehmet AKSARAYLI, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Ekonometri Bölümü, mehmet.aksarayli@deu.edu.tr

Dr. Işıl ÖZGEN, Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği
Bölümü, isil.goksu@deu.edu.tr

ÖZET

İş yaşantısında ya da kariyer gelişiminde başarı ile ilgili yapılan araştırmalar bireylerin sahip oldukları entelektüel zekanın (IQ) tek başına yeterli olmadığını göstermiş, gerek kişinin kendi duygularını ve gerekse başkalarının duygularını anlama, duyguları ifade edebilme, duygularını kontrol edebilme, empati kurabilme, iletişimde farkındalık gibi becerilerin de oldukça önemli olduğunu göstermiştir. Bireyin çevresel baskılarla ve isteklerle başa çıkmak için başarılı olma yetisinde; duygusal, kişisel ve sosyal yeteneklerin bütünü kullanması olarak ifade edilen duygusal zekânın, entelektüel zekâdan farklı olarak geliştirilebilir olması yoğun rekabet ortamında işletmelerin kurumsal performanslarını arttırmak için de duygusal zekâyı önem vermesi, bu konunun popüler olmasına yol açmıştır. Üniversitelerdeki akademik ilerlemeler, akademik geçmiş, yayın sayısı, ders anlatabilme kabiliyeti ve kişilerarası ilişkiler gibi pek çok faktörü içermektedir. Bu çalışmanın amacı, başkalarının duygularının farkında olma, kişisel güç, yaşam kalitesi, optimum performans gibi duygusal zeka alt boyutları ile akademik ilerlemeler arasında geçerli bir ilişki olup olmadığının saptanmasıdır. Çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi akademisyenleri üzerinde gerçekleştirilmiş ve bulgular değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Akademik İlerleme, Kariyer Gelişimi

ABSTRACT

The studies about success in career development and work life has pointed out that having a high IQ is not the only factor, communication awareness skills such as emotional awareness of himself and others, expressing emotions and

controlling them, establishing empathy are among the other important issues. Emotional intelligence which is defined as an array of noncognitive capabilities, competencies, and skills that influence one's ability to succeed in coping with environmental demands and pressures and which can be developed when compared with IQ has also taken the attention of corporate businesses in order to increase their performance in a competitive environment and has generated a great deal of interest and a popular topic. Academic promotions at universities depend on several factors, such as academic background, number of studies published, teaching skills and interpersonal relations. The aim of this study is to determine whether a significant relationship exist between emotional intelligence sub constructs (such as emotional awareness of others, life quality, work pressures, personal power and optimum performance) and faculty members academic promotions. The sample is provided from academicians in Izmir, Turkey.

Keywords: Emotional Intelligence, Academic Promotion, Career Development

1. GİRİŞ

Duygusal zekâ kavramı, bireysel başarıya ulaşmada sadece zekânın yeterli olmadığı bununla beraber başka faktörlerin de olduğunun anlaşılmasıyla ortaya çıkmıştır. (Maree&Eiselen, 2004: 482). Bireyin gerek dışarıdan gelen ve gerekse kendine ait olan mesajları alma, analiz edebilme ve bu mesajlara cevap verebilmesi bireyin duygusal zekâsı ile düzenlenmektedir. Bir sosyal zekâ türü olarak da ifade edilen duygusal zekâ, bireyin kendi duyguları ve başkalarının duygularını fark etmesi ve bu farkındalıktan elde ettiği bilgileri düşünce ve eyleme dönüştürmesi ve problem çözmede kullanmasıdır (Salovey & Mayer, 1990: 185, Mayer, Caruso&Salovey, 2000: 267). Eğer duygular, iş, eğitim ya da özel yaşantıda istenilen sonuçlara ulaşmak için kullanılabilir ve bu sonuçlar elde edilebiliyor ise bireyin kendisini duygusal olarak zeki şeklinde tanımlaması mümkündür (Yeşilyaprak, Durmuş, 2007: 15).

Üniversitelerde ise akademik ilerlemeler çeşitli faktörlere dayanmaktadır. Entellektüel zekâ, ders verebilme kabiliyeti, yayın sayısı, gibi faktörlerin yanısıra kişilik özellikleri ve duygusal zekâ da oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin duygusal zekâ alt boyutları seviyeleri ile akademik ilerlemeleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir.

2. DUYGUSAL ZEKÂ KAVRAMININ GELİŞİMİ

Duygular ve onların yaşamdaki değeri, akıl - duygu çatışması 2000 yıldan daha fazla bir geçmişe sahip olup (Philips, 2005: 16) Antik Yunan dönemindeki filozoflardan günümüze değin önemli tartışma konularından birisi olmuştur. Platon tüm öğrenmenin duygulara dayandığını belirtmiş (Eqtoday, 2007), Aristo, "Herkes kızabilir, bu kolaydır. ancak doğru insana, doğru ölçüde, doğru

zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızmak, işte bu kolay değildir” derken kişinin kendi duygularının farkında olması, başkalarının duygularını anlaması, empati yeteneğinden ve bireysel kontrolden bahsetmiş olup bir anlamda duygusal zeka tanımını vermiştir. Kutadgu Bilig’de ise bireyin duygularını ifade etme şekli ile kaderinin değişeceği “İnsanda dilince değişir kader ya yurda baş olur ya da başı gider” şeklinde vurgulanmıştır. Geçmişte olduğu gibi günümüzde ve gelecekte de, duygular gerek gündelik ve gerekse örgütsel yaşamın ayrılmaz unsurları olacaktır (Çakar, Arbak, 2004: 45).

Duygusal zekâ kavramının temelleri zekânın önemli bir bileşenin de sosyal yetenek olduğunu 1920’li yıllarda ifade eden Thorndike’in çalışmalarına kadar gitmektedir. Thorndike’a göre zekâ, Soyut, Mekanik ve Sosyal zekâ olmak üzere üçe ayrılan birbirinden bağımsız ve çok sayıda değişik faktörden oluşmuştur. Thorndike, sosyal zekâyı başkalarını anlama ve buna göre davranma olarak tanımlamıştır (Hançer, vd. 2003, Smith, 2006: 18). 1955 yılında Amerikan Dialect Derneği duygusal zekâ terimini kullanmıştır (Yaşarsoy, 2006: 15). Akademik çevrelerde duygusal zekâ terimi, Wayne Leon Payne’in 1985 yılında ‘Duygulara Yönelik Bir Çalışma, Arzu, Acı ve Korkuyla Bütünleşme Duygusal Zekânın Geliştirilmesi’ adlı doktora tezinde kullanılmıştır. Sonrasında 1990 yılında psikolog Peter Salovey ve John Mayer’in duygu ile ilgili psikoloji ve psikiyatri alanındaki çalışmaları irdeleyen ve kişinin duygusal alandaki yetileri ile ilgili model önerisini içeren makaleleri yayınlanmıştır (Salovey, Mayer, 1990).

Duygusal zekâ kavramının geniş kitlelere yayılması 1995 yılında Daniel Goleman’ın yazdığı en iyi satanlar listesinde yer alan “Duygusal Zekâ Neden IQ’dan Daha Önemlidir?” adlı kitap ile olmuştur. Kitabın ardından Time Dergisi’nin Ekim 1995 sayısında konuyu kapak yapması Duygusal Zekâ’nın popülerliğini daha da arttırmıştır (Chan, 2003:409). 1995 sonrasında üniversite, ilköğretim ve işyerleri gibi farklı ortamlarda duygusal zekâyı geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılmış konuyla ilgili dersler verilmiştir (Stys & Brown, 2004). Bu çalışmaların bir kısmı ticari amaçlı bir kısmı da duygusal zekanın yapısını çözmeye ve tanımlamaya yönelik kantitatif çalışmalardır (Harrison, 2006: 52). Duygusal zekâ ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde birçok modelin oluşturulduğu görülmektedir. Bu modelleri yetenek ve karma modeller olarak sınıflandırmak mümkündür (Cobb & Mayer, 2000, Çakar 2002): Yetenek modelleri duygusal zekâyı bir yetenekler grubu olarak tanımlamakta duygulardan yararlanarak mantık yürütmenin potansiyel kullanımları üzerinde durmaktadır. Karma modeller ise duygusal zekâ yeteneğini sosyal beceriler, özellikler ve davranışlarla harmanlamakta ve duygusal zekânın ulaştırabileceği olumlu sonuçlara odaklanmaktadır.

3. AKADEMİK KARIYER GELİŞİMİ VE DUYGUSAL ZEKÂ

İş yaşantısında ya da kariyer gelişiminde başarı ile ilgili yapılan araştırmalar bireylerin sahip oldukları entellektüel zekanın (IQ) tek başına yeterli olmadığını göstermiş, gerek kişinin kendi duygularını ve gerekse başkalarının duygularını anlama, duyguları ifade edebilme, duygularını kontrol edebilme, empati

kurabilme gibi iletişimde farkındalık gibi becerilerin de oldukça önemli olduğunu göstermiştir. Bireyin çevresel baskılarla ve isteklerle başa çıkmak için başarılı olma yetisinde; duygusal, kişisel ve sosyal yeteneklerin bütünü kullanması olarak ifade edilen duygusal zekânın, entellektüel zekâdan farklı olarak geliştirilebilir olması yoğun rekabet ortamında işletmelerin kurumsal performanslarını arttırmak için de duygusal zekâyâ önem vermesi, bu konunun popüler olmasına yol açmıştır.

4. AKADEMİK KARIYER GELİŞİMİNDE DUYGUSAL ZEKÂNIN ROLÜ ÜZERİNE ARAŞTIRMA ÇALIŞMASI

4.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma, üniversitelerde görev yapan akademik personelin akademik ilerlemeleri ile duygusal zekâları arasındaki ilişkiyi ölçmeyi, bir başka deyişle duygusal zekânın akademik ilerleme üzerindeki rolünü ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Üniversitelerdeki akademik ilerlemeler, akademik geçmiş, yayın sayısı, ders anlatabilme kabiliyeti ve kişilerarası ilişkiler gibi pek çok faktörü içermektedir. Çalışmada, “Başkalarının Duygularının Farkında Olma”, “Kişisel Güç”, “Yaşam Kalitesi” ve “Optimum Performans” gibi duygusal zekâ alt boyutları ile akademik ilerlemeler arasındaki ilişki incelenecektir.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma İzmir ilindeki akademisyenleri kapsamakla birlikte gelen cevaplar açısından Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) ile İşletme Fakülteleri akademisyenleri dikkate alınarak analizler ve yorumlar yapılmıştır. Toplam 81 akademisyen araştırmaya katılmıştır. Tablo 1’de verildiği gibi araştırmaya katılan akademisyenlerin 61’i İİBF, 20’si ise İşletme Fakültesi’nden oluşmaktadır.

Tablo 1: Akademik Personel Dağılımı

Fakülte	Frekans	Yüzde
DEU İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	61	75
DEU İşletme Fakültesi	20	25
Toplam	81	100

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma 15 Nisan - 15 Haziran 2007 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma üniversitelerin akademik kadrolarında görev yapan akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla yüksek lisans ve doktor çalışmalarında bulunan

öğrenciler çalışmaya dâhil edilmemiştir. Ayrıca çalışma internet üzerinden anket yoluyla yapıldığı için elektronik posta adreslerini aktif kullanan akademisyenler araştırmaya katılabilmişlerdir.

4.4. Duygusal Zekâ Ölçeği

Çalışmada akademik kariyer gelişiminde duygusal zekânın etkisini belirlemek için karma modeller içerisinde yer alan Cooper ve Sawaf'ın DZ Haritası kullanılmıştır. Cooper ve Sawaf'ın dört köşe taşı modeli olarak adlandırılan karma modelinde ilk köşe taşı duyguların öğrenilmesi olup duygusal dürüstlük, duygusal enerji, duygusal geribildirim ve sezgi alt bileşenlerinden oluşmaktadır. İkinci köşe taşı olan duygusal zindelik, açık olabilmek ve başkaları ile geçinebilmek olarak algılanmakta ve özvarlık, güven çemberi, yapıcı hoşnutsuzluk, esneklik ve yenilenme alt bileşenlerinden oluşmaktadır. Üçüncü köşe taşı olan duygusal derinlik bireyin yaşamını, işini, potansiyelini, bütünlüğünü ve amacının gelişmesine yardımcı araçlar olarak ele alınmakta ve özgün potansiyel, adanmışlık, dürüstlüğü yaşamak, yetki olmadan etki gibi alt bileşenlerden oluşmuştur. Modelin dördüncü köşe taşı olan duygusal simya, fırsatları hissetmek ve durumsal değişimler karşısında akıcı zekâyı içermek olarak ele alınmakta ve sezgisel akış, düşünsel zaman değişimi, fırsatı sezinlemek, geleceği yaratmak gibi alt değişkenlerden oluşmaktadır (Cooper, Sawaf, 1997).

DZ Haritası soru formu beş bölüm ve 21 ölçekten oluşmaktadır. Her bölümün ve ölçeğin ayrı bir puanlaması bulunmaktadır. Tablo 2'de bu bölümler ve alt ölçekleri belirtilmiştir.

Tablo 2: Duygusal Zekâ Haritası Bölümleri ve Alt Ölçekleri

Duygusal Zekâ Haritası Bölümleri	Alt Ölçekleri
Yaşam Çevresi	Yaşamdaki Olaylar, İş Baskıları, Kişisel Baskılar
Duyguları Öğrenmek	Duygularının Farkında Olma, Duyguları İfade Etme Başkalarının Duygularının Farkında Olma
Duygusal Zeka Yeterlilikleri	Niyet, Yaratıcılık, Esneklik, Kişilerarası İlişkiler Yapıcı Hoşnutsuzluk
Duygusal Zeka Değerleri ve İnançlar	Şefkat, Dış Görünüş ,Sezgi, Güven Çemberi, Kişisel Güç, Dürüstlük
Duygusal Zeka Sonuçları	Genel Sağlık, Yaşam Kalitesi ,İlişki Ölçümü, En İyi Performans

Duygusal zekâ haritası puanlama cetveli her alt ölçek için ayrı bir puan değeri vermekte ve elde edilen puanları "En iyi, İleri, Tehlikeye Açık ve Dikkat Edilmesi Gereken Nokta" olarak sınıflandırmaktadır. Toplam 262 sorudan oluşan bu ölçekte tutum cümlelerine verilen cevaplar "çok iyi - orta - az - hiç" olarak

ölçeklendirilmektedir. Bu çalışmada akademik kariyer gelişimi ile ilişkili olduğu düşünülen duygusal zekâ alt boyutları dikkate alınmıştır. Çalışmada, “Başkalarının Duygularının Farkında Olma”, “En İyi Performans”, “Yaşam Kalitesi”, “Kişisel Güç” ve “İş Baskısı” alt boyutları ele alınmıştır. 25 tanesi demografik olmak üzere toplam 109 soru sorulmuştur.

4.5. Verilerin Toplanması ve Analiz Yöntemi

Araştırma öncesi öncelikle ilgili kurumların yönetimlerinden gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada verilerin girilmesi ve değerlendirilmesinde SPSS 13.0 (Statistical Program for Social Science) paket programı ile Excel 2003 programı kullanılmıştır. Çalışma toplam 81 kişiye uygulanmıştır. Anket uygulanan akademik personelin demografik özellikleri tablo 3’de verildiği gibidir.

Tablo 3: Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde	Değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Yaş		
Bay	32	39,5	25 ve Altı	2	2,5
Bayan	47	58,0	26 - 30 Arası	23	28,4
Kayıplar	2	2,5	31 - 35 Arası	33	40,7
Toplam	81	100	36 - 40 Arası	11	13,6
Ünvan			41 - 45 Arası	6	7,4
Prof. Dr.	6	7,4	46 ve Üstü	6	7,4
Doç. Dr.	5	6,2	Toplam	81	100
Yrd. Doç. Dr.	18	22,2			
Öğr. Gör. Dr.	2	2,5	Medeni Durum		
Araş. Gör. Dr.	8	9,9	Evli	48	59,3
Öğr Gör.	2	2,5	Bekar	31	38,3
Araş. Gör.	37	45,7	Kayıplar	2	2,5
Uzman	2	2,5	Toplam	81	100
Okutman	1	1,2			
Toplam	81	100			

Demografik yapılarına göre akademisyenleri sınıflamak ve duygusal zeka puanları ile karşılaştırmakla birlikte ayrıca akademisyenlerin akademik ilerlemelerini tanımlayan bazı değişkenlerde sorgulanmıştır. Bunlar;

- Yüksek lisans ve doktorayı tamamlama süreleri,
- Yrd. Doç., Doç ve Prof. ünvanlarını alma süreleri,
- Makale, bildiri, kitap ve diğer akademik çalışmalarının sayıları,
- Haftalık ders yükleri sayılarını sayabiliriz.

Ayrıca akademisyen olmaktan memnuniyeti ve seçme şansının tekrar verildiği durumda aynı mesleği tekrar seçip seçmeyeceği yönünde sorularda akademisyenlere sorulmuş ve böylece duygusal zekâları ile ilgili analizler yapılmıştır. Tablo 4'te sorulara verilen cevapların dağılımı verilmektedir. Buna göre araştırmaya katılan akademisyenlerin neredeyse tamamının akademisyen olmaktan memnun olduğu yönünde eğilime sahip oldukları çok az kısmının da tekrar şans verildiğinde tekrar aynı mesleği seçmeyeceği yönünde cevap verdikleri görülmektedir.

Tablo 4: Akademisyen Olmaktan Memnuniyet ve Akademisyen Olmayı Tercih Etme Dağılım Tablosu

	İİBF	İşletme Fakültesi	Toplam
Akademisyen Olmaktan Memnunum	54	20	74
Akademisyen Olmaktan Memnun Değilim	6	0	6
Toplam	60	20	80
Yine Akademisyen Olurdum	54	18	72
Yine Akademisyen Olmazdım	6	2	8
Toplam	60	20	80

4.6. Analiz ve Değerlendirmeler

Çalışmada öncelikle ölçeğin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra akademisyenlerin duygusal zekâ alt ölçek puanları hesaplanmıştır. Hesaplanan puanların duygusal zekâ seviyeleri elde edilmiş ve istatistiksel değerlendirmeleri yapılmıştır. İki farklı fakülte'deki akademisyenlerin fakülte ayrımı, cinsiyet, medeni durum, yaş, akademisyen olmaktan memnuniyet gibi değişkenlere göre duygusal zekâ alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak farkın olup olmadığına yönelik analizler yapılmıştır. Son olarak ise akademik ilerlemeyi tanımlayan değişkenler ile duygusal zekâ alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak ilişkiyi ortaya koyan korelasyon analizleri yapılmış ve yorumlanmıştır.

4.6.1 Güvenilirlik Analizi

Akademisyenlerin duygusal zekâlarının hesaplanmasından önce ilgili ölçeğin akademisyenlerin duygusal zekâlarını ölçmede güvenilir olup olmadığının tespiti için istatistiksel güvenilirlik analizi yapılmıştır ve tablo 5'te verilmiştir. “Başkalarının Duygularının Farkında Olma”, “İş Baskıları”, “Kişisel Güç”, “Yaşam Kalitesi”, “Optimum Performans” gibi duygusal zekâ alt ölçeklerinin güvenilirlik analizlerinin ölçeği kullanmada yeterli derecede olumlu sonuçlar verdiği görülmektedir. Dolayısıyla ölçeğin, akademisyenlerinin duygusal zekâlarını ölçmede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

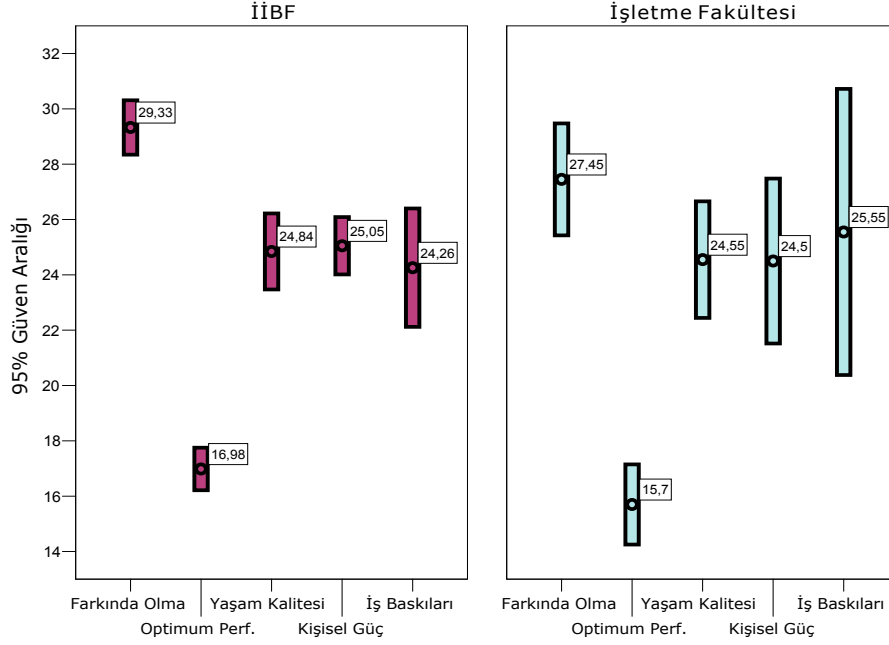
Tablo 5: Duygusal Zekâ Alt Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Duygusal Zeka Alt Ölçekleri	Alpha
Başkalarının Duygularının Farkında Olma	0,74
İş Baskıları	0,87
Kişisel Güç	0,74
Yaşam Kalitesi	0,88
Optimum Performans	0,76
Genel	0,83

4.6.2 Duygusal Zekâ Alt Ölçek Puanları ve Sınıflamalar

Akademisyenlerden alınan cevaplardan duygusal zekâ alt ölçek puanları hesaplanmış ve tablo 6'da verilmiştir. Grafik 1'de ise Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF ve İşletme Fakülteleri akademisyenlerinin duygusal zekâ alt boyutları grafiksel olarak verilmiştir. Grafikten görüldüğü gibi her iki fakültedeki akademisyenlerin duygusal zekâ alt ölçek puanlarının ortalamaları birbirine yakın iken İİBF akademisyenleri puanlarında değişkenliğin daha az İşletme Fakültesindeki akademisyenlerin puanlarında değişkenliğin daha fazla olduğu görülmektedir.

Grafik 1: İİBF ve İşletme Fakültesi Duygusal Zekâ Puanları % 95 Güven Aralığı



Tablo 6: Duygusal Zekâ Alt Ölçekleri Özet İstatistikleri

	N	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
Başkalarının duygularının farkında olma	81	16	39	28,80	3,93
Optimum Performans	80	9	21	16,60	2,99
Yaşam Kalitesi	80	11	33	24,89	5,02
Kişisel Güç	81	13	37	24,83	4,59
İş Baskıları	80	,00	42	24,79	8,92

Akademisyenlerin duygusal zekâ puanlarının hangi sınıfa girdikleri elde edilmiş ve tablo 7’de fakülte bazında özetlenmiştir. İİBF akademisyenlerinin %67,2’sinin “Başkalarının Duygularının Farkında Olma” puanında “En İyi” olarak verilen sınıfta yer aldıkları İşletme fakültesi akademisyenlerinde bu oranın %50 olduğu görülmektedir. “En İyi Performans” puanında İİBF’nde %34,4’ünün İşletme Fakültesinde ise %50’sinin “Tehlikeye Açık” sınıfta yer aldığı görülmektedir. Akademisyenlerin “Yaşam Kalitesi” puanlarında hem İİBF hem de İşletme Fakültesi akademisyenlerin olumlu düzeyde oldukları, “Kişisel Güç” ve “İş Baskısı” puanlarında ise her iki fakülte akademisyenlerinin de negatif seviyede yer aldıkları görülmektedir.

Tablo 7: Akademisyenlerin Duygusal Zekâ Alt Ölçek Sınıflama Dağılımları

		İİBF		İşletme Fakültesi	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Başkalarının Duygularının Farkında Olma	En iyi	41	67,2	10	50,0
	İleri	19	31,1	8	40,0
	Tehlikeye Açık	1	1,6	2	10,0
	Toplam	61	100,0	20	100,0
Optimum Performans	En iyi	15	24,6	3	15,0
	İleri	19	31,1	5	25,0
	Tehlikeye Açık	21	34,4	10	50,0
	Dikkat	5	8,2	2	10,0
Toplam	60	98,4	20	100,0	
Yaşam Kalitesi	En iyi	28	45,9	8	40,0
	İleri	16	26,2	8	40,0
	Tehlikeye Açık	13	21,3	3	15,0
	Dikkat	3	4,9	1	5,0
Toplam	60	98,4	20	100,0	
Kişisel Güç	En iyi	2	3,3	2	10,0
	İleri	9	14,8	4	20,0
	Tehlikeye Açık	30	49,2	4	20,0
	Dikkat	20	32,8	10	50,0
Toplam	61	100,0	20	100,0	
İş Baskısı	En iyi	1	1,6	1	5,0
	İleri	5	8,2	3	15,0
	Tehlikeye Açık	13	21,3	2	10,0
	Dikkat	41	67,2	14	70,0
Toplam	60	98,4	20	100,0	

4.6.3 İstatistiksel Karşılaştırmalar

Duygusal zekâ puanlarının akademisyenlerin demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak farklı olup olmadığının tespiti için analizler yapılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, bağlı oldukları fakülte, akademisyen olmaktan memnuniyet ve tekrar seçme şansı olduğunda akademisyenliği tercih edip etmeme yönünde sorulan sorulara verdikleri cevaplara göre duygusal zeka puanları arasında anlamlı istatistiksel farklar belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 8’de yapılan analizler özetlenmiştir. İncelenen değişkenlerin alt kategorileri sayısına göre analizler t testi veya varyans analizi ile % 5 anlamlılık seviyesinde yapılmıştır. Tablo 8’de istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu değişkende farkın hangi yönde olduğunu göstermek için alt kategoriler de verilmiştir. İlgili “p” değeri 0.05 değerinden küçük ise istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu yorumu yapılmaktadır.

Tablo 8: İstatistiksel Karşılaştırmalar

	Test İstatistiği - Kabul Olasılığı	Başkalarının duygularının farkında olma	Optimum Performans	Yaşam Kalitesi	Kişisel Güç	İş Baskıları
Fakülteler	t _{ist.}	1,667	1,570	,345	,366	-,439
	p	,106	,120	,731	,716	,662
Cinsiyet A: Bay - B: Bayan	t _{ist.}	2,717	1,535	,121	,122	,761
	p	,008 (A>B)	,129	,904	,903	,449
Medeni Durumu	t _{ist.}	,378	1,214	,914	,550	1,049
	p	,706	,229	,364	,584	,297
Akademisyenlikten Memnuniyet A: Memnun - B: Değil	t _{ist.}	-,112	1,786	3,020	-,369	-,967
	p	,911	,078	,003 (A>B)	,713	,337
Akademisyenliği Seçme A: Seçer - B: Seçmez	t _{ist.}	,621	2,379	3,462	1,394	-
	p	,536	,020 (A>B)	,001 (A>B)	,167	1,324
Yaş	F _{ist}	,312	1,513	1,122	1,315	1,270
	p	,904	,196	,356	,267	,286
Ünvan	F _{ist}	,680	,918	1,104	,823	1,221
	p	,707	,507	,371	,585	,299

Tablo 8'den de görüldüğü gibi duygusal zeka puanları akademisyenlerin fakültesi, medeni durumu, yaş ve ünvan değişkenlerinden etkilenmemektedir. Bir başka deyişle akademisyenlerin farklı fakülte, medeni durum, yaş ve ünvanda olmaları duygusal zekâ puanları üzerinde istatistiksel olarak fark yaratmamaktadır. Bununla birlikte akademisyenlerin cinsiyeti, akademisyen olmaktan memnuniyet ve tekrar seçme şansı olduğunda akademisyenliği tercih edip etmeyeceklerini belirtenlerin duygusal zekâ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. "Başkalarının Duygularının Farkında Olma" duygusal zeka alt ölçeğinde erkek akademisyenlerin bayan akademisyenlere göre daha yüksek puana sahip oldukları, akademisyenlikten memnun olanların memnun olmayanlara göre "Yaşam Kalitesi" puanının daha yüksek olduğu ve tekrar şans verilse akademisyenleri seçmeyecek olanların "Optimum Performans" ve "Yaşam Kalitesi" puanlarının akademisyenliği tekrar seçecekleri göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.6.4 Akademik İlerleme ile Duygusal Zeka Puanları Arasındaki İlişki

Tablo 9: Akademik İlerleme ile Duygusal Zeka Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi

	Korelasyon - Kabul Olasılığı	Başkalarının duygularının farkında olma	Optimum Performans	Yaşam Kalitesi	Kişisel Güç	İş Baskıları
Yüksek Lisans Tamamlama Süresi	r p			-,305 ,007		,242 ,035
Doktora Tamamlama Süresi	r p		-,379 ,015	-,395 ,010		
Prof. Ünvanı Alma Süresi (Doçentlik Sonrası)	r p	-,875 ,022				
Akademisyen Olarak Çalışma Süresi	r p			,233 ,038		
Yıllık Ortalama Akademik Yayın Sayısı	r p			,226 ,044		
Ulusal Hakemli Dergilerdeki Makale Sayısı	r p			,282 ,011		
Diğer Dergilerdeki Makale Sayısı	r p		,224 ,046			
Uluslararası Bildiri Sayısı	r p			,227 ,042		
Ulusal Bildiri Sayısı	r p				,239 ,032	

r: Pearson Correlation

Tablo 9'da akademik ilerleme ile duygusal zeka puanları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler veren korelasyon analizi tablosu özet bir şekilde verilmiştir. Akademik ilerleme olarak yüksek lisans ve doktora tamamlama, Doçent ünvanını aldıktan sonra Prof. ünvanını alma, akademisyen olarak çalışma süreleri; yıllık ortalama yayın, ulusal hakemli dergilerdeki makale, diğer dergilerdeki makale, ulusal ve uluslararası bildiri sayıları ile duygusal zeka puanları arasında istatistiksel olarak ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 9'da;

- Yüksek lisans tamamlama süresi uzayan akademisyenlerde “Yaşam Kalitesi” puanının daha düşük, bununla birlikte “İş Baskısı” puanının daha yüksek,
- Doktora tamamlama süresi uzayan akademisyenlerde “Optimum Performans” ve “Yaşam Kalitesi” puanlarının daha düşük,
- Prof. ünvanını alma süresi uzayan akademisyenlerde “Başkalarının Duygularının Farkında Olma” puanının daha düşük,
- Akademisyen olarak çalışma süresi fazla olanların “Yaşam Kalitesi” puanının daha yüksek,
- Yıllık ortalama akademik yayın sayısı fazla olanların “Yaşam Kalitesi” puanının daha yüksek,
- Ulusal hakemli dergilerdeki makale sayısı fazla olanların “Yaşam Kalitesi” puanının daha yüksek,
- Diğer dergilerdeki makale sayısı fazla olanların “Optimum Performans” puanının daha yüksek,
- Uluslararası bildiri sayısı fazla olanların “Yaşam Kalitesi” puanının daha yüksek,
- Ulusal bildiri sayısı fazla olanların “Kişisel Güç” puanının daha yüksek olduğu sonuçları elde edilmiştir.

5. SONUÇ

Yapılan çalışmada, akademisyenlerin başkalarının duygularının farkındalığında en iyi düzeyde oldukları bununla birlikte kişisel olarak kendilerini güçsüz ve üzerlerinde yoğun bir iş baskısı hissettikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca akademisyenlerin iş ortamında performanslarını düşük hissettikleri fakat bunlara rağmen yaşam kalitelerini iyiye yakın düzeyde hissettikleri sonucu elde edilmiştir.

Akademisyenlerin duygusal zekaları ile demografik özellikleri karşılaştırıldığında ise; duygusal zekanın medeni durum, yaş, fakülte ve unvan gibi değişkenlerden etkilenmediği görülmüştür. Fakat cinsiyet değişkeni başkalarının duygularının farkında olmada önemli bir değişken olarak bulunmuştur. Buna göre erkek akademisyenler bayan akademisyenlere göre başkalarının duygularını daha iyi hissettikleri söylenebilir.

Ayrıca akademisyenlikten memnun olmayanların iş ortamında performanslarını düşük hissettikleri ve buna paralel olarak da yaşam kalitelerinin de daha kötü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Duygusal zeka puanları ile akademik ilerleme değişkenleri incelendiğinde; kariyer gelişimindeki süreler uzadıkça yaşam kalitesi, optimum performans, başkalarının duygularını fark edebilme skorları düşmektedir. Buna göre iş ortamında performansları düşük olan ve yaşam kalitelerini kötü olarak ifade eden akademisyenlerin yüksek lisans ve doktora tamamlama süreleri daha uzun

olduğu ve daha fazla iş baskısı hissettikleri sonucu bulunmuştur. Ayrıca prof. ünvanını alma süresi uzadıkça başkalarının duygularından farkındalığının azaldığı gözlenmiştir.

Akademisyenlerin yaptıkları akademik yayın sayısı artıkça da, kendilerini kişisel olarak daha güçlü hissettikleri, ayrıca iş ortamındaki performansları daha olumlu buldukları ve yaşam kalitelerini daha yüksek gördükleri sonuçları elde edilmiştir.

KAYNAKLAR

YEŞİLYAPRAK, B. ve DURMUŞ, E. (2007) Lisans Düzeyinde Eğitimde Duygusal Zeka Dersinin Kapsam ve İşlenişi, International Emotional Intelligence and Communication Symposium, Proceedings, Volume 1, Mayıs 7-9. İzmir.

ÇAKAR, U ve ARBAK Y.(2004) Modern Yaklaşımlar Işığında Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 6(3), 23-48.

ÇAKAR, U (2002) Duygusal Zekanın Dönüşümcü Liderlik Davranışı Üzerindeki Etkisi, Unpublished Doctorate Dissertation, Dokuz Eylül University, İzmir.

CHAN, David (2003) Dimensions of Emotional Intelligence and Their Relationships With Social Coping Among Gifted Adolescents in Hong Kong. Journal of Youth and Adolescence, 32 (6), 409-418.

COBB, C.D. and MAYER, J.D. (2000) Emotional Intelligence: What the Research Says?. Educational Leadership 58 14 -18. http://www.sonoma.edu/users/f/filp/libs_200/emotintel.pdf.

COOPER, R.K and SAWAF, Ayman (1997) Liderlikte Duygusal Zeka, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

HARRİSON, Sheila. J. (2006) A Descriptive Study Describing The Emotional Intelligence Abilities of Superintendents and Identifying The Personal and Professional Strategies They Utilize to Develop and Maintain High Levels of Emotional Intelligence. Unpublished Ph.D. Dissertation. Department of Organizational Leadership, University of La Verne, La Verne, California.

http://www.csc-scc.gc.ca/text/rsrch/reports/r150/r150_e.pdf(04.04.2007)

HANÇER, M. ve TANRISEVDİ, A. (2003) Sosyal Zeka Kavramının Bir Boyutu Olarak Empati ve Performans Üzerine Bir İnceleme, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi 27(2) 211 - 225.

MAREE, Jacobus G., and R. J. EISELEN (2004). Emotional Intelligence Profile of Academics in a Merger Setting. *Journal of Education and Urban Society*, 36(4) 482-504.

SALOVEY, P. and MAYER, J.D. (1990). Emotional intelligence Imagination, Cognition, and Personality, 9, 185-211.

http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EIAssets/EmotionalIntelligenceProp er/EI1990%20Emotional%20Intelligence.pdf

MAYER, J.D., SALOVEY, P. & CARUSO, D.R. (2000) Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence* 27(4) 267-298.

PHILLIPS, Michael (2005) An Analysis of Emotional Intelligence and Faculty Qualities Necessary for Success in a Nontraditional Classroom Setting. Unpublished Ph.D. Dissertation. Walden University.

SMITH, Gina M. (2006) A Study of The Emotional Intelligence Skills of Resident Advisors at Two South Texas Universities, Unpublished Master of Science Dissertation, Texas A&M University, Kingsville.

STYS, Yvonne and SHELLEY L. Brown (2004). A Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections, Research Report, Canada.

YAŞARSOY, Emine (2006). Duygusal Zeka Gelişim Programının Eğitilebilir Zihinsel Engelli Öğrencilerin Davranış Problemleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Unpublished Doctorate Dissertation, Çukurova University, Adana.