



DUYGUSAL ZEKÂNIN ÇALIŞANLARIN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİ: KONTROL ODAĞININ ARACILIK ROLÜ

Hakan TURGUT, Yrd. Doç. Dr.
hturgut@baskent.edu.tr, Başkent Üniversitesi

İsmail TOKMAK, Dr.
ismail_tokmak@yahoo.com, Milli Savunma Bakanlığı

M. Fikret ATEŞ, Dr.
mfates@baskent.edu.tr, Başkent Üniversitesi

Özet: Bu çalışmanın amacı duygusal zekânın kontrol odağı ile iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerini belirlemek ve kontrol odağının bu ilişkilerdeki aracılık etkisini incelemektir. Bu amaçla Ankara'da bulunan 15 farklı lisede görevli 223 öğretmen ve yöneticinin katılımı ile bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal zekânın iş ve yaşam doyumlarını kısmen pozitif yönde etkilediği, buna karşılık kontrol odağı üzerinde bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Bunun yanı sıra kontrol odağının; duygusal zekâ -iş doyumu, duygusal zekâ -yaşam doyumu ilişkisinde aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelime: Duygusal Zekâ, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Kontrol Odağı, Aracılık Etkisi

THE EFFECTS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEES JOB AND LIFE SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE OF LOCUS OF CONTROL

Abstract: The aim of this study is to investigate, the affect of emotional intelligence on the locus of control, job and life satisfaction and the mediating affect of locus of control on these relationships. For his purpose, we conduct this study with participation of 223 teacher and manager who are working in the 15 different highschool in Ankara. The results of the research indicate that emotional intelligence partially affects both job and life satisfaction positively but we don't have any finding that emotional intelligence effects locus of control. Besides this we can't find mediating effect of locus of control on the relationships between emotional intelligence and job/life satisfaction.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Locus Of Control, Mediating Effect

I. GİRİŞ

Bu çalışma için yapılan yazın araştırmasında, duygusal zekânın iş doyumunu ayrı, yaşam doyumunu ayrı nasıl etkilediğini farklı araştırmalarla ölçen çalışmaların var olmasına rağmen hem iş hem de yaşam doyumunu aynı anda ölçen ve kontrol odağının da böyle bir bağlantıya nasıl aracılık ettiğini araştırarak herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı, önceki çalışmalardan da yararlanılarak duygusal zekânın, iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek, ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkide kontrol odağının aracılık rolünün bulunup bulunmadığını belirlemektir. Bu sayede; hem yazına önemli katkılar sağlanabileceği hem de içinde bulundukları rekabetçi ortamda çalışanlarının potansiyellerinden en üst düzeyde istifade etmek isteyen yöneticilere önemli ipuçları sunulabileceği değerlendirilmektedir.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada incelenecek değişkenlerin kısaca tanımlarına bakılacak olursa; Peter Salovey ve John Mayer (1990:189) duygusal zekâyı: "Bir kişinin kendisinin ya da başkalarının duygularını yansıtabilme, onları ayırt edebilme, kişinin düşünce ve eyleminde bu bilgiyi kullanabilme" şeklinde tanımlamıştır. Goleman (1995) ise, "Duygusal Zekâ" adlı kitabında duygusal zekâyı "Kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek doyumu erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellememesine izin vermeme, kendini başkasının yerine koyabilme ve umut besleme..." olarak tanımlamaktadır. Öğrenilmiş yeteneklerin bir özeti olan (Bar-On, 1997) ve kısa bir sürede iş dünyasında önemi anlaşıp araştırmalara konu olan duygusal zekâ, bilişsel zekânın bir rakibi değil onun tamamlayıcısı ve sinerjik bir güçlendiricisidir (Barsade ve Gibson, 2007; Goleman, 1998; Salovey ve Mayer, 1990). Duygusal zekâ modellerine genel olarak bakıldığında; Mayer ve Salovey (1997)'in modelinde bir takım duygusal yeteneklerin öne çıktığı; duyguların algılanması, duyguların yönetilmesi, duyguların anlaşılması ve duyguların kullanılması olarak dört boyutlu ele aldıkları; Cooper ve Sawaf (2003) modelinde; duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya başlıklarının öne çıktığı, Bar-On (1997) tarafından geliştirilen modelde; kişisel boyut, kişilerarası boyut, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu şeklinde beş boyut bulunduğu, Goleman (1998)'nin modelinde ise; kişinin kendi duygularının farkında olması, kendi duygularını yönetmesi, kendini motive etmesi, duygudaşlık ve sosyal beceriler olarak beş boyutun bulunduğu görülmektedir. Bar-On (1997) ve Goleman (1998) tarafından önerilen modeller yazında sıklıkla ele alınan karma modellerdir. Örgütsel davranış alanının ve çalışmamızın diğer bir önemli değişkeni iş doyumunun Locke (1976) tarafından yapılan tanımında, iş doyumunun bireylerin işleri ile ilgili ihtiyaçları, beklentileri ve kazançları ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmiştir (Weiss, 2002). İş doyumunun en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olması (Kafetsios ve Zampetakis, 2008) ve işgörenin kendi işi hakkındaki kişisel görüşünden türetilen pozitif bir duygu

olmasıdır. Kişisel olması sebebi ile yöneticinin yapacağı en önemli şey, çalışanlarına uygun seviyede bir doyuma ulaşmaları için yardımcı olmaktır (İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Yaşam doyumunu bireyin mutluluğu ile ilgili olarak öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil etmektedir (Diener, 1984). Başka bir deyişle, yaşam doyumunu bireyin kendi değerlendirmesine ve ölçütlerine dayalı olarak yaşama ilişkin genel bir memnuniyet ve olumlu değerlendirmelerinin bir toplamı olarak da görülmektedir (Diener ve Diener, 1996). Dolayısıyla, yaşam doyumunu kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu göstermektedir (İkiz ve Kırtıl, 2010). Yüksek yaşam doyumunu hisseden insanlar anlamlı bir hayat yaşar ve kendileri için önemli olan amaç ve değerlerini paylaşırlar (Ignat ve Clipa, 2012).

Çalışmamızın diğer değişkeni kontrol odağını, bireyin iyi ya da kötü olarak kendisini etkileyen olayları kendi yetenekleri, özellikleri kadar ya da güçlü olan başka insanlar gibi değişkenlere bağlama eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Rotter, 1966).

Kendilerini etkileyen olayların, daha çok kendi kontrollerinde olduğu inancını taşıyan bireyler iç kontrol odaklı; yaşamlarının daha çok kendileri dışındaki güçlerin kontrolünde olduğu inancını taşıyan bireyler ise dış kontrol odaklı olarak nitelendirilmektedir (Rotter, 1966; Tümkaya, 2000).

Yaşamlarının kaderin, şansın veya kendi dışındaki bazı güçlerin kontrolünde olduğunu düşünen dış kontrol odağına sahip bireylerin (Rotter, 1966) çevre üzerine denetimlerinin olmadığını düşündüklerinden, daha pasif, kendilerine ve diğerlerine daha az güvenen kişiler olduklarını söylemek olasıdır (Loosemore ve Lam, 2004). Her şeyden kendilerini sorumlu tutan ve olayların kendi kontrollerinde olduğunu düşünen iç kontrol odağına sahip bireyler ise başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız kişilerdir (Loosemore ve Lam, 2004; Yeşilyaprak, 2004).

Duygusal zekâ, kişiler arası ilişkilerin niteliği, mesleklerdeki başarı ve yaşam doyumunu gibi birçok önemli insani değerlerle ilişkilidir (Goleman, 1995; Palmer vd., 2002). Bu nedenle, işletmelerde işgörenlerin hem özel hem de iş yaşamında başarılı ve mutlu olmaları önemli ölçüde duygusal zekâlarına bağlı olduğunu (Brackett vd., 2004; Deniz vd., 2007; Law ve Wong, 2004) söylemek olasıdır.

Bu kapsamda araştırmamıza ışık tutabilmesi için bahse konu değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik yazında daha önce yapılmış çalışmalar ve elde edilen bulgular incelenmiştir.

II.1. Duygusal Zekâ - İş Doyumu İlişkisi

Duygusal zekâ, iş doyumunu gibi önemli örgütsel sonuçların önemli bir yordayıcısı olarak iş dünyasında daha çok aranır olmuştur (Barsade ve Gibson, 2007). Bu nedenle, çalışanların duygusal zekâlarının iş doyumunu nasıl etkilediğine ilişkin birçok neden bulmak mümkündür. Kişilerarası ilişkilerde, duygu farkındalığı ve duygusal zekâ ile ilgili düzenleyici süreçler dolayısıyla duygusal zekâsı yüksek işgörenler daha dirençli (Cooper & Sawaf, 2003) olduğundan işle ilgili muhtemel yaşanacak olumsuz duygu ve stres deneyimlerini daha kolay atlatması beklenmektedir (Kafetsios and Zampetakis, 2008).

Duygusal zekâ ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda (Alam, 2009; Goleman, 1995; Kafetsios ve Zampetakis, 2008; Law ve Wong, 2004; Lopes vd., 2006; Orhan ve Dinçer, 2012; Shooshtarian vd., 2013; Sudak ve Zehir, 2013; Tokmak vd., 2013; Wong ve Law, 2002), duygusal zekânın iş doyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği ifade edilmiştir.

Yüksek duygusal zekânın varlığı çok daha üst düzeyde iş doyumunu yaşamaktadır çünkü onlar daha düşük düzeyde duygusal zekâya sahip olanlardan daha çok kendi duygularını değerlendirme ve düzenlenmede ustadırlar (İkiz ve Kırtıl, 2010). Örneğin, duygusal zekâsı yüksek işgörenler hayal kırıklığı ve stres halinde hissettiklerinin belirlenmesinde ve daha sonrasında, stresi azaltmak için bu duyguların düzenlenmesinde daha iyi olabilir.

Düşük duygusal zekâya sahip işgörenlerin duygularının daha az farkında olması muhtemeldir bu da iş doyumunu düzeylerini azaltan bir durum olup zor durumlarla karşılaştığı zaman duygularıyla başa çıkmak için daha az yeteneğe sahip olmaktadır (İkiz ve Kırtıl, 2010). Ayrıca, duygusal zekâya sahip işgörenler başkalarının duygularını değerlendirmede ve yönetmede yeteneklerini kullanabilir, çünkü onların yüksek düzeyde iş doyumunu deneyimi olasıdır (Cooper ve Sawaf, 2003).

Yukarıdaki açıklamalara dayanarak, oluşturulan ve araştırmada sınanacak birinci hipotezimiz şu şekildedir:
H₁: Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

II.2. Duygusal Zekâ – Yaşam Doyumu İlişkisi

Bireyin duygularını tanıması, yönetmesi yani duygusal zekâsının farkında olması ve bunu çok iyi bir şekilde hayata geçirmesi kişinin yaşam kalitesini ve buna bağlı olarak yaşam doyumunu arttırmaktadır (Tümkaya vd., 2008). İnsanın kendisini ve çevresiyle olan ilişkisini etkin bir şekilde yönetme yeteneği olan duygusal zekâyı oluşturan bazı temel öğeler; öz-bilinç, öz-yönetim, sosyal bilinç ve sosyal beceridir (Goleman, 1995). Duygusal zekâ, kişiler arası ilişkilerin niteliği, mesleklerdeki başarı ve yaşam doyumunu gibi birçok önemli insani değerlerle ilişkilidir (Palmer vd., 2002). Bu bağlamda, duyguların yaşamdan doyum sağlamaya katkısı, duygusal zekâ konusunda yapılan çeşitli araştırma sonuçları ile desteklenmektedir (Doğan ve Demiral, 2007).

Duygusal zekâ ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmalar göstermektedir ki duygusal zekâ ile akıl

sağlığı, psikolojik iyi olma arasında pozitif ilişkiyle birlikte (Austin vd., 2004; Bar-On, 1997; Brackett vd., 2004; Law ve Wong, 2004; Lopes vd., 2006; Mayer vd., 2000; Saflofske vd., 2003; Palmer vd., 2002; Rey vd., 2011; Salovey ve Mayer, 1990) duygusal zekânın yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Deniz ve Yılmaz (2004) ise üniversite öğrencilerinin duygusal zekâları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyerek öğrencilerin yaşam doyumları ile duygusal zekâ boyutları ve toplam duygusal zekâ puanları arasında anlamlı düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye’de yapılan bazı araştırma sonuçlarında da; duygusal zekâ düzeyi ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Deniz vd., 2007; İkiz ve Kırıl, 2010). Bundan dolayı duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının yüksek, duygusal zekâsı düşük olan ya da bu potansiyelini iyi kullanamayan kişilerin de yaşam doyumlarının düşük olması beklenir (Goleman, 1995; Salovey ve Mayer, 1990). Yukarıdaki açıklamalara dayanarak, oluşturulan ve araştırmada sınanacak ikinci hipotezimiz şu şekildedir: H_2 : Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

II.3. Duygusal Zekâ – Kontrol Odağı İlişkisi

Duygusal zekâyı oluşturan duyguları yönetebilme, kendini harekete geçirebilme ve ilişkileri yürütebilme boyutlarının edinilme sürecinde başat etkenlerden birisinin de kontrol odağı olduğu düşünülmektedir (Deniz vd., 2009). Dolayısıyla, duygusal zekânın bileşenleriyle kontrol odağı arasında bir ilişki olması olasıdır. Deniz ve arkadaşlarının (2009) araştırma bulgularına göre duygusal zekâ yeteneklerinin özellikleri göz önüne alındığında, bu yeteneklere sahip bireylerin dış kontrol odaklı olmaktan çok iç kontrol odaklı olmaları ve kendi davranışlarını yönetebilmeleri beklenir, iç kontrol odaklı öğrencilerin duygusal zekâ yeteneklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle dış denetim arttıkça duygusal zekâ yetenekleri azalmaktadır. Ayrıca, içselleşmiş sorumluluk anlayışının temelini teşkil eden iç kontrol odaklı olma, duygusal zekâsı gelişmiş bireylerin en önemli özelliklerinden birisidir (Deniz vd., 2009). Çalışmada kullanılan kontrol odağı ölçeğinde puanların artması dış kontrol odağını işaret ettiğinden istatistiksel olarak duygusal zekâ ile kontrol odağı arasında negatif yönlü bir ilişki duygusal zekâ ile iç kontrol odağı arasındaki pozitif yönlü bir ilişkiyi işaret edecektir. Bu durum kontrol odağı ile iş ve yaşam doyumu ilişkilerinde de benzer şekilde ele alınmıştır. Bu kapsamda oluşturulan ve araştırmada sınanacak üçüncü hipotezimiz şu şekildedir:

H_3 : Çalışanların duygusal zekâ düzeyleri ile kontrol odağı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

II.4. Kontrol Odağı - İş Doyumu İlişkisi

Kontrol odağı ve iş doyumu arasındaki bağlantıyı ilk kez ele alan Dailey’e (1980) göre, dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamlarında az katılım ve düşük motivasyon seviyelerine sahip oldukları ve iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. Siu ve Cooper’ın (1998) çalışmalarında kontrol odağı ile iş doyumunun işin kendisiyle ilgili olan boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (çalışmada iş doyumu iki boyutla açıklanmış; örgütle ilgili boyutu ve işin kendisiyle ilgili olan boyutu). İçsel kontrol odağı daha yüksek olan çalışanların işin kendisiyle ilgili doyumu daha yüksek, dışsal kontrol odağı puanları yüksek olan çalışanların ise daha düşük olduğu görülmüştür (Chen ve Silverthorne, 2008; Dailey, 1980; Siu ve Cooper, 1998).

Ayrıca, iç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamındaki davranışlarıyla ilgili en belirgin farklılıklardan birisinin iş doyumu olduğu ve bu kapsamda iç kontrol odaklı çalışanların kendilerinde daha çok pozitif iyilik hali hissettikleri, işlerine kendilerini daha rahat verdikleri ve iş doyumu seviyelerinin daha yüksek olduğu (Şeşen, 2010), dışsal kontrol odağı puanları yüksek olan çalışanların ise iş doyumsuzluğunun da yüksek olduğu 5 kıta ve 24 farklı coğrafyada yapılan büyük bir araştırma neticesinde ortaya çıkmıştır (Spector vd., 2002).

Bradley ve Roberts (2004) tarafından yapılan çalışmalarda yüksek içsel kontrol odağına sahip çalışanların iş doyumu ve performanslarının yüksek düzeyde sahip olma eğiliminde olduğu ve daha stresli durumlarda yüksek dışsal kontrol odağına sahip çalışanlardan daha iyi başa çıkabildiklerini tespit etmişlerdir.

Benzer şekilde, Solmuş (2004) iç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamındaki davranışlarıyla ilgili en belirgin farklılıklardan birisinin iş doyumu olduğunu ileri sürmüştür. Aynı araştırmada başarılı performansın nedenlerini kendisine yükleyen, yeterlilik ve yeteneklerine güvenen, sorunları çözmek için karar alabilen ve gerekli adımları atabilen çalışanların, yani iç kontrol odaklı bireylerin, daha fazla iş doyumu yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Solmuş, 2004).

Yukarıdaki açıklamalara dayanarak, oluşturulan ve araştırmada sınanacak dördüncü hipotezimiz kontrol odağı ölçeğinin ters yönlü puanlaması da dikkate alınarak şu şekildedir:

H_4 : Kontrol odağı ile iş doyumu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

II.5. Kontrol Odağı - Yaşam Doyumu İlişkisi

Rotter’in (1966) tanımlamasında, içsel kontrol odağına sahip kişiler sadece hayatın getireceklerini beklemeyip hayatındaki olaylar karşısında gereğini yapma konusunda daha güçlüdürler. İçsel kontrol odağına sahip olanlar yaşadığı

yeri ve ilişkilerini, çalışma hayatını, yaşam tarzı seçimlerini etkileyebilir. Ayrıca, denetimi ve dolayısıyla yaşamın sorumluluğunu almak özsaygıyı ve yaşam doyumunu artırabilir (Spector vd., 2001). Dışsal kontrol odağına sahip insanlar ise yaşadıkları için başkalarını veya dış etkenleri sorumlu tutar ve yaşamlarında kontrolün kendilerinde olmadığını düşünürler (Güçel vd., 2012). Ayrıca, Hong ve Giannakopoulos (1994), Klonowicz, (2001) ve Lachman ve Prenda (2004) gibi bazı araştırmacılar (Akt. Moore, 2007) göstermiştir ki, yaşam doyumunu için içsel kontrol odağının güçlü bir belirleyici olmasına karşın yaşam doyumunu ile dışsal kontrol odağı arasında herhangi bir ilişkiden bahsedilmemiştir. Moore (2007)'un yaptığı bir çalışmada ise, yaş ve cinsiyet değişkenleriyle birlikte birtakım kişisel özelliklerin yaşam doyumuna etkisinde içsel ve dışsal kontrol odağının aracılık etkisine bakılmış ve kadın ve erkeklerde içsel kontrol odağının yaşam doyumuna anlamlı bir şekilde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yukarıdaki açıklamalara dayanarak, oluşturulan ve araştırmada sınanacak dördüncü hipotezimiz kontrol odağı ölçeğinin ters yönlü puanlaması da dikkate alınarak şu şekildedir:

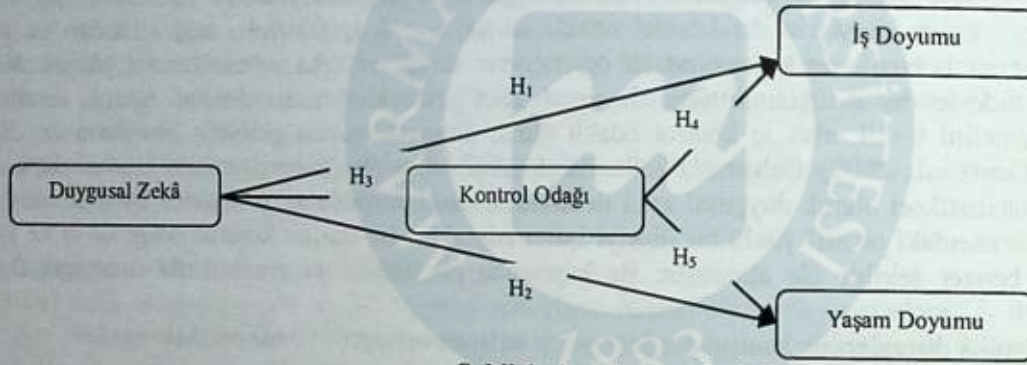
H₅: Kontrol odağı ile yaşam doyumunu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Ayrıca çalışmanın bir diğer amacı ise kontrol odağının; duygusal zekâ-iş doyumunu, duygusal zekâ-yaşam doyumunu ilişkilerinde aracılık etkisinin bulunup bulunmadığını incelemektir. Bu sebeple oluşturulan son iki hipotezimiz şu şekildedir:

H₆: Duygusal zekâ ile iş doyumunu ilişkisinde kontrol odağının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H₇: Duygusal zekâ ile yaşam doyumunu ilişkisinde kontrol odağının aracılık etkisi bulunmaktadır.

Bu kapsamda oluşturulan araştırma modeli Şekil.1'de görülmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

III. YÖNTEM

III.1. Katılımcılar

Araştırma kapsamında Ankara ilinde bulunan 15 farklı lisede görevli 498 yönetici ve öğretmene hazırlanmış olan anket formları dağıtılmış, 247 katılımcıdan cevap alınmış ancak 24 anket formu eksik doldurulduğu için araştırma dışında bırakılarak, 223 katılımcının doldurmuş olduğu anket formları çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Katılımcıların; %9'u (N=20) yönetici, %91'i (N=203) öğretmen, %53,8'i (N=120) kadın, %46,2'si (N=103) erkek, %76,7'si (N=171) evli, %17,9'u (N=40) bekar ve %5,4'ü (N=12) boşanmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 39,46 (ss=6,43), halen görevli oldukları okullarındaki çalışma süreleri ortalaması, 6,38 yıl (ss=4,08), toplam mesleki tecrübelerinin ortalaması 15,5 yıldır (s=6,4). Haftalık ders yükü ortalamaları 23,15 saat (ss=8,21) olup % 90,1'i (N=201) lisans, %9,9'u (N=22) ise lisansüstü eğitim almıştır.

III.2. Ölçüm Araçları

Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ): Duygusal Zekânın ölçülmesinde Schutte ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen, Austin ve arkadaşları (2004) tarafından yeniden düzenlenen, Tatar ve arkadaşları (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan DZ ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; İyimserlik ve Ruh Halinin Düzenlenmesi (İRH) (21 ifade), Duyguların Değerlendirilmesi (DD) (13 ifade) ve Duyguların Kullanımı (DK) (7 ifade) olmak üzere 41 ifadeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert şeklinde düzenlenmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Mevcut çalışmada ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı 0,87 olarak belirlenmiştir.

Kontrol Odağı Ölçeği: Kişilerin kontrol odaklarını ölçmek amacıyla Rotter'in (1966) "İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği" (Internal- External Locus of Control Scale) kullanılmıştır. Türkçeye uyarlaması Dağ (1991) tarafından yapılmış olan ölçek, kişilerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik veya dışsallık boyutu üzerindeki konumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Toplam 29 maddelik ölçekte 6 madde dolgu maddesi olup puanlamaya katılmamaktadır. Ölçekte yüksek puanlar dış kontrol odağı inancındaki artışı göstermektedir. Ölçek ülkemizde yapılan daha önceki çalışmalarda sıklıkla kullanılmıştır (Savaşır ve Şahin, 1997; Basım vd., 2006; Basım ve Şeşen, 2006). Mevcut çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik değeri 0.71 olarak bulunmuştur.

İş Doyumu Ölçeği: Katılımcıların iş doyumlarının ölçülmesinde Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Ölçek Türkçeye Baycan (1985) tarafından

uyarlanmış olup beşli likert tipindedir (1= Hiç memnun değilim, 5= Çok memnunuz). Mevcut çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik değeri 0.85 olarak bulunmuştur. Ölçek içsel ve dışsal doyum olarak iki ayrı faktörden oluşmaktadır.

Yaşam Doyumu Ölçeği: Katılımcıların yaşam doyumlarının ölçülmesinde ise Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Köker (1991) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşan ve bireyin öznel iyilik durumunu ölçen bir ölçme aracıdır. Ölçek, yedi dereceli Likert tarzı bir ölçektir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin iç tutarlık katsayısı mevcut çalışmada 0.79 olarak belirlenmiştir.

III.3. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliği

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda; duygusal zekâ ölçeğinin, iyimserlik ve ruh halinin düzenlenmesi, duyguların değerlendirilmesi ve duyguların kullanımı olmak üzere üç faktörlü; iş doyumunu ölçeğinin, içsel ve dışsal doyum olarak iki faktörlü; kontrol odağı ve yaşam doyumunu ölçeklerinin ise tek faktörlü yapılara sahip oldukları görülmüştür. Elde edilen sonuçlarla, orijinal faktör yapılarının teyit edildiği ve ölçeklerin geçerli olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeklerin güvenirliğine ilişkin yapılan analizler sonucu elde edilen cronbach alpha katsayıları incelendiğinde ölçeklerin güvenilir olduğu ifade edilebilir. Ölçeklerin yapılan faktör analizleri sonucunda elde edilen faktör yükleri özetleri ile cronbach alpha katsayıları Tablo.1'de sunulmuştur.

Tablo.1 Geçerlilik ve Güvenirlik Testleri Özetleri

Ölçek	Faktörler	Faktör Yükleri	Cronbach Alpha
Duygusal Zekâ	İyimserlik ve Ruh Halinin Düzenlenmesi	0.370-0.638	0,87
	Duyguların Değerlendirilmesi	0.352-0.685	
	Duyguların Kullanımı	0.395-0.707	
Kontrol Odağı	Kontrol Odağı (Tek Faktör)	0.390-0.559	0,71
İş Doyumu	İçsel Doyum	0.420-0.773	0,85
	Dışsal Doyum	0.360-0.689	
Yaşam Doyumu	Yaşam Doyumu (Tek Faktör)	0.551-0.913	0,79

IV. BULGULAR

İlk beş hipotezin sınanması maksadıyla yapılan SPSS 16 paket programında regresyon analizleri yapılmış olup analizlerin sonuçlarına ilişkin özet bilgiler Tablo.2'de verilmiştir. Bu kapsamda; duygusal zekânın (DZ) alt boyutları olan; "iyimserlik ve ruh halinin düzenlenmesi (İRD)", "duyguların değerlendirilmesi (DD)" ve "duyguların kullanımı (DK)" boyutlarının her birinin iş doyumunun (İD) alt boyutlarından içsel doyum (İÇDOY) üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin bulunduğu buna karşılık DZ alt boyutlarının hiç birisinin dışsal doyum DİŞDOY üzerinde bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre Hipotez 1 kısmen desteklenmektedir.

DZ ile yaşam doyumunu YD arasındaki ilişki incelendiğinde ise DZ'nin alt boyutlarından sadece İRD'nin YD'yi pozitif yönde etkilediği belirlenmiş, DD ve DK ile YD arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgulara göre Hipotez 2'nin kısmen desteklendiği ifade edilebilir.

DZ ile kontrol odağı (KO) ilişkisine ilişkin yapılan analiz sonuçlarında ise bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Buna göre Hipotez 3 reddedilmiştir.

KO ile İD arasındaki ilişki incelendiğinde; KO'nun hem İÇDOY hem de DİŞDOY alt boyutlarını negatif yönde etkilediği görülmüş olup Hipotez 4 kabul edilmiştir.

KO ile YD ilişkisine yönelik analiz sonuçlarına göre ise KO'nun YD'yi negatif yönde etkilediği belirlenmiş ve Hipotez 5 kabul edilmiştir.

KO'nun aracılık etkisinin sınanmasında Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği üç aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Yönteme göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için aşağıdaki koşulların sağlanması gerekir:

- (1) Bağımsız değişkenin (DZ) bağımlı değişkenler (İD, YD) üzerinde bir etkisi olmalıdır,
- (2) Bağımsız değişkenin (DZ) aracı değişken (KO) üzerinde bir etkisi olmalıdır,
- (3) Aracı değişken (KO) bağımsız değişkenle (DZ) birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (DZ) bağımlı değişkenler (İD, YD) üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin (KO) da bağımlı değişkenler (İD, YD) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Yapılan regresyon analizleri sonucunda Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen modeldeki birinci şartın Hipotez 1 ve 2'nin kısmen kabul edilmesi ile sağlandığı görülmüştür. Ancak modeldeki ikinci şartı oluşturan Hipotez 3 reddedilmiştir. Bu bulgular ışığında KO'nun gerek DZ-İD ilişkisinde gerekse DZ-YD ilişkisinde aracılık etkisinden söz etme imkânı bulunmamaktadır.

Tablo.2 Regresyon Analizleri Özetleri

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	ΔR ²	F	P	β			t		
							IRH	DD	DK	IRH	DD	DK
Hipotez 1	İÇDOY	0,426	0,182	0,171	16,221	0,000	0,185*	0,270**	0,190*	2,498	3,661	3,093
IRH, DD, DK	DIŞDOY	0,190	0,036	0,023	2,737	0,000	0,143	0,062	-0,073	1,777	0,776	-1,086
Hipotez 2	YD	0,355	0,126	0,114	10,513	0,000	0,372**	-0,029	-0,023	4,872	-0,380	-0,367
IRH, DD, DK												
Hipotez 3	KO	0,176	0,031	0,018	2,321	0,076	-0,032	-0,152	-0,020	-0,401	-1,902	-0,304
IRH, DD, DK												
Hipotez 4	İÇDOY	0,208	0,043	0,039	9,970	0,002	-0,208**			-3,158		
KO	DIŞDOY	0,205	0,042	0,038	9,705	0,002	-0,205**			-3,115		
Hipotez 5	YD	0,309	0,095	0,091	23,270	0,000	-0,309**			-4,824		
KO												

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışanlar hayatının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte olup işlerinden yeterince doyum elde eden çalışanların bireysel performansları ve üretkenlikleri artmaktadır. İş doyumunu yüksek çalışanlara sahip olan işletmeler bu bireysel kazanımlara paralel olarak verimlilik artışı, düşük işgücü devir oranı, nitelikli işgücünün işletmeye çekilmesi gibi örgütsel kazanımlara da ulaşabilmektedirler. Çalışanların iş doyumunda, başarı, tanınma veya takdir edilme, yükselme gibi işin içsel niteliğine bağlı tatminkârlık öğeleri olabileceği gibi, işletme politikası, çalışma koşulları ve ücret gibi dışsal tatmin öğeleri de bulunabilmektedir. Çalışanların ilk gruba ilişkin doyumları içsel doyum ikinci gruba ilişkin doyumları ise dışsal doyum olarak nitelendirilmektedir (Köroğlu, 2012). Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, duygusal zekâ yüksek bireylerin işin içsel niteliği ile ilgili olan başarı, tanınma ve takdir edilme gibi tatmin öğelerine karşı içsel doyumlarının yüksek olduğu buna karşılık işletme politikaları, ücret, çalışma koşulları gibi işin dışındaki öğelere karşı dışsal doyumları ile ilgili net bir sonuca ulaşamadığı görülmüştür. Büyükbayram'ın (2009) hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada da bu çalışmadakine benzer şekilde duygusal zekâ boyutlarının içsel doyumunu pozitif yönde etkilemesine rağmen dışsal doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Duygusal zekâ ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide sadece "iyimserlik ve ruh halinin düzenlenmesi" boyutunun çalışanların yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların çevrelerini algılamadaki iyimser ve hoşgörülü yaklaşımları onların pozitif bir psikoloji içerisinde yaşamlarından daha fazla doyum elde etmelerine imkân sağlamaktadır (Deniz vd., 2007; İkiz ve Kırtıl, 2010).

Duygusal zekâ yüksek bireylerin duygularını kontrol edebilme ve yönetebilme, kendini harekete geçirme ve ilişkilerini daha sağlıklı yürütebilme becerilerine sahip olmalarından yola çıkılarak bu özelliklere sahip bireylerin iç kontrol odaklı bir bakış açısına sahip olabilecekleri (Deniz vd., 2009) düşünülmüş ve bu husus yapılan analizlerle araştırılmıştır. Ancak elde edilen bulgulara göre bu örneklem grubunda duygusal zekâ ile kontrol odağı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonucun çalışmanın örneklem grubu ile ilişkili olabileceği ve başka örneklem gruplarında bu sonucun yeniden sınanmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Kendilerini etkileyen olayların, daha çok kendi kontrollerinde olduğu inancını taşıyan bireyler iç kontrol odaklı çalışanların iş ve yaşam doyumlarının yüksek olabileceği değerlendirilerek yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular bu hipotezlerimizi desteklemiştir. İç kontrol odaklı çalışanların gerek içsel gerekse dışsal iş doyumları ile hayatlarının geri kalanını da kapsayan yaşam doyumları yüksek olmaktadır. (Dailey, 1980; Siu ve Cooper, 1998; Moore, 2007; Chen ve Silverthorne, 2008).

Son olarak kontrol odağının duygusal zekâ ile iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerde aracılık etkisi incelenmiş ancak aracılık etkisi belirlenememiştir.

Yazında duygusal zekâ, kontrol odağı, iş ve yaşam doyumunu değişkenlerini bir arada ele alan her hangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışma ile başlangıçta varsayılan bazı sonuçlara ulaşılmış bazılarına ise ulaşılamamıştır. Buna sebep olarak çalışmanın örneklem grubunun nispeten sınırlı olması ifade edilebilir. Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise araştırmanın anket formundan elde edilen kesitsel veri ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu sebeplerle çalışmada elde edilen sonuçların genellenebilmesi, başlangıçta varsayılan ancak ulaşılamayan sonuçların yeniden sınanabilmesi maksadıyla farklı ve daha geniş örneklem gruplarında tekrar edilmesinde fayda olabileceği değerlendirilmektedir. Çalışmada, ifade edilen sınırlılıklarına rağmen, bu dört farklı değişkenin bir arada incelenmesi ile yazına katkı sağlandığı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alam, M. "The Relationships Between the Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Empirical Findings From Higher Education Institution in Malaysia", *Journal of Management and Social Sciences*, 5(2), 2009, pp.124-139.
- Austin, E.J., Saklofske, D.H., Huang, S.H.S. ve McKenney, D. Measurement of Trait Emotional Intelligence: Testing and Cross-Validating a Modified Version of Schutte et al.'s Measure. *Personality and Individual Differences*, Vol:36(3), 2004, pp.555-62.
- Bar-On, R.M. Emotional Quotient Inventory: Technical Manual, Toronto: Multi Health Systems, 1997.
- Bar-On, R. M., ve Kenny, D. A. The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol:51, 1986, pp.1173-1182.
- Barsade, S.G, Gibson, D.E. Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 2007, pp.36-57.
- Basım, H.N., Şeşen, H. Kontrol Odağının Çalışanların Nezaket ve Yardım Etme Davranışlarına Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16: 2006, ss.159-168.
- Basım, H.N., Tatar, İ., Şahin, N.H. ve ark. İzlenim Yönetiminde Kendilik Algısı, Kontrol Odağı; Mesleki Hedeflere Ulaşma Düzeyi ve Stres: Bir Kamu Sektörü Örneği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(58): 2006, s.1-14.
- Baycan, F.A. Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi, Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul, 1985.
- Brackett, M.A., Mayer, J.D., Warner, R.M. Emotional Intelligence and Its Relation to Everyday Behaviour. *Personality and Individual Differences* 36, 2004, pp.1387-1402
- Bradley, D.E., Roberts, J.A. Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating The Role of Self-efficacy, Depression, and Seniority. *Journal of Small Business Management*, Vol. 42 No. 1, 2004, pp. 37-58.
- Büyükbayram, A. Hemsirelerin İş Doyumunda Duygusal Zekânın Rolü, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, (Basılmamış)Yüksek Lisans Tezi, İzmir,2009.
- Chen, J.C., & Silverthorne, C. The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29, 2008, pp. 572-582.
- Cooper, R.K. ve Sawaf, A. Liderlikte Duygusal Zekâ, (Çev. Zelal Bedriye Ayman-Banu Sancar), Sistem Yayıncılık, Üçüncü Basım, İstanbul, 2003.
- Dağ, İ. Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin (RİDKOÖ) Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliliği ve Geçerliliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 1991, ss.10-16.
- Dailey, R. Relationship Between Locus of Control, Task Characteristics, and Work Attitudes. *Psychological Reports*, 47(3), 1980, pp. 855-861.
- Deniz, M.E. ve Yılmaz, E. Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 2004.
- Deniz, M.E., Öztürk, A. ve Hamarta, E. Duygusal Zekânın Yaşam Doyumunu Yordama Gücü, *International Emotional Intelligence And Communication Symposium Proceedings Books*. İzmir: Ege Üniversitesi, 2007.
- Deniz, M.E., Traş, Z., Aydoğan, D. Akademik Erteleme ve Denetim Odağının Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice 9 (2) Bahar 2009, s. 607-632.
- Diener, E. Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95: 1984, pp.542-575.
- Diener, E. and Diener, C., Most People Are Happy. *Psychological Science* 7: 1996, pp.181-185.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S., The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, V.49, N.1, 1985, pp.71-75.
- Doğan, S., Demiral, Ö. Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü ve Önemi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Yönetim ve Ekonomi Yıl: Cilt:14 Sayı:1 2007, s.209-230.
- Goleman, D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York: Bantam Books, 1995.
- Goleman, D. Working With Emotional Intelligence. New York: Bantam Books, 1998.
- Güçel, C., Tokmak, İ., Turgut, H. The Effect of the Locus of Control on Organizational Citizenship Behavior the Mediating Effect Perceived Organizational Support: Case Study of a University, *International Journal of Business and Management Studies (IJBS)*, Vol:4 No:1, 2012, s.55-64.
- Hong S.M., Giannakopoulos E., The Relationship of Satisfaction With Life to Personality Characteristics. *J Psychol. Sep*:128 (5): 1994, pp. 547-58.
- Ignat, A.A., Clipa, O. Teachers' Satisfaction With Life, Job Satisfaction And Their Emotional Intelligence, *Social and Behavioral Sciences* (33), 2012, pp.498-502.
- İkiz, F.E., Kırtıl, G.S., İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi *Elementary Education Online*, 9(3), 2010, s.1216-1225.
- İşcan, Ö.F. ve K. Timuroğlu; Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21 (1), 2007, s.119-136
- Kafetsios K. ve Zampetakis, L.A. Emotional Intelligence and Job Satisfaction: Testing Themediatory Role of Positive and Negative Affect at Work. *Personality and Individual Differences*, 44, 2008, pp.712-722.
- Klonowicz, T. Discontented People: Reactivity and Locus Of Control as Determinants of Subjective Well-Being. *European Journal Of Personality*, 15, 2001, pp.29-47.
- Köker, S. Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1991.
- Lachman, M.E., Prenda, K.M. The Adaptive Value of Feeling in Control During Midlife. In O.G. Brim, C.D. Ryff & R. Kessler (Eds.), *How Healthy Are We? A National Study Of Well-Being At Midlife* (pp. 320-349). Chicago, IL: University Of Chicago Press, 2004.

- Law, K.S., Wong, C. The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence And Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, 2004, pp.483-496.
- Locke, E. The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* Chicago: Rand McNally, 1976, pp.1297-1349.
- Loosemore, M., Lam, A.S.Y. The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health and Safety. *Construction Management and Economics*, 22, 2004, pp.385-394.
- Lopes, P.N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. Evidence that Emotional Intelligence is Related to Job Performance and Affect and Attitudes at Work. *Psicothema*, 18(1), 2006, pp.132-138.
- Mayer, J.D., Salovey, P. What Is, In P. Salovey, & D. Sluyter, *Emotional Development And Emotional Intelligence: Educational Implications*, New York: Basicbooks, Inc, 1997. pp. 3-34.
- Mayer, J.D., Salovey P. ve Caruso, D. Models of Emotional Intelligence, in R. J. Sternberg (Ed) *Handbook Of Intelligence*. New York, NY, US: Cambridge University Press. 2000, pp. 396-420.
- Moore, D. "Self Perceptions and Social Misconceptions: The Implications of Gender Traits for Locus of Control and Life Satisfaction", *Sex Roles* 56, 2007, pp. 767-780.
- Orhan, N., Dinçer, H. The Impacts of Emotional Intelligence Competency on Job Satisfaction in the Service Sector: An Application on The Turkish Banking Sector. *Asian Economic and Financial Review*, 2(5), 2012, pp.617-634.
- Palmer, B., Donaldson, C., Stough, C. Emotional Intelligence and Life Satisfaction. *Personality and Individual Differences* 33, 2002, pp.1091-1100.
- Rey, L., Extremera, N., Pena, M. Perceived Emotional Intelligence, Self-Esteem and Life Satisfaction in Adolescents. *Psychosocial Intervention* Vol. 20, No. 2, 2011, pp. 227-234
- Rotter, J.B. Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcements. *Psychol Monographs*, 80, 1966, pp. 1-28.
- Silinecek Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M.V., *Örgütsel Davranış*, Aktüel Yayınları Bas.Yay.Dağ.Ltd.Şti., Bursa, 2013.
- Saklofske, D.H., Austin, E.J., Minski, P.S. Factor Structure and Validity of a Trait Emotional Intelligence Measure. *Personality and Individual Differences*, 34, 2003, pp. 702-721.
- Salovey, P., Mayer J.D. Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 1990, pp.185-211.
- Savaşır, I., Şahin, N.H., *Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler*. Ankara, Türk Psikoloji Derneği Yayınları, 1997.
- Schutte N.S., Malouff, J.M., Hall L.E. et al. Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, Vol:25(2), 1998, pp.167-77.
- Shooshtarian, Z.A., Fatemeh, A.M., The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, Vol.6, No.1, 2013, pp: 29-45
- Siu, O. I.L., Cooper, C.L. A Study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Quitting Intention in Hong Kong Firms: The Role of Locus of Control and Organizational Commitment. *Stress Medicine*, 14, 1998, pp.55-66.
- Solmuş, T. İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktörlük Kişilik Modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10, 2004, s.196-205.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., et al. Do National Levels of Individualism and Internal Locus of Control Relate to Well-Being? An Ecological Level International Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 2001, pp. 815-832.
- Spector, P.E., Cooper, C.L., Sanchez, J.I., O'driscoll, M., Sparks, K., et al. Locus of Control and Well-Being At Work: How Generalizable are Western Findings? *Academy Of Management Journal*, Vol. 45. No. 2, 2002, pp.453-466.
- Sudak, M.K., Zehir, C. Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 22, 2013, s. 141-165.
- Şeşen, H. Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 2010, s.195-220.
- Tatar, A., Tok, S. ve Saltukoğlu, G. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Psikometri Özelliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, Cilt: 21(4), 2011, s.325-338.
- Tokmak, İ., Yıldız, E., Turgut, H., Duygusal Zekânın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), Haziran 2013, s.96-114.
- Tümekaya, S. İlkokul Öğretmenlerinin Denetim Odağı ve Tükenmişlikle İlişkisi. *PAÜ Eğitim Fak. Dergisi*, 8, 2000, s.1-8.
- Tümekaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M., Aybek, B. Duygusal Zekâ Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi* Cilt: III Sayı:3, 2008, s.1-18.
- Weiss, D.J.R., Davis, R.V., England, G.E., & Lofquist, L.H. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. (Work Adjustment Project Industrial Relations Center University of Minnesota). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* 22, 1967.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, pp.173-194.
- Wong, C.S. ve Law, K.S., The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *Leadership Quarterly*, 13, 2002, pp. 243-274.
- Yeşilyaprak B., Denetim Odağı, Eğitimde Bireysel Farklılıklar (Ed.:Y. Kuzgun), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Mart, 2004.