

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

## Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İnovasyon ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mardin İli Örneği)

Abdulkadir KOÇHAN<sup>a</sup>  
Ayten KOÇHAN<sup>b</sup>

### Özet

Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme konusunda yenilikçi bir anlayışa sahip olmaları ve duygularını etkin bir şekilde kullanmaları önemlidir. Öğretmenlerin bu sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için öğrenmeye açık, öğrenme sürecine yatkın, yenilikleri ve bilgileri özümsemeye istekli ve öğrenmeye motive olmaları, başkalarının benzer düşüncelerine sahip olmaları gereklidir. Çalışmanın amacı, Mardin ili merkezde bulunan 180 beden eğitimi öğretmeni için, duygusal zekanın bireysel yenilikçiliğe olan etkisine yönelik değerlendirmeler yapmaktır. Ölçeklerden elde edilen boyut ortalamalarına bakıldığında, hem duygusal zeka hem de bireysel yenilikçilik için yüksek değerler olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonucunda, duygusal zeka (DZ) ile bireysel yenilikçilik (BY) arasında %56.6 pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Duygusal zeka alt boyutları açısından bakıldığında, bireysel yenilikçilik ile pozitif yönlü anlamlı ilişkili oldukları görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda, DZ değişkeni BY üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta = 0.631$ ,  $p < 0.01$ ). Alt boyutlar BY üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir. Alt boyutlar arasında BY'yi en çok etkileyen deneyime açıklık ( $\beta = 0.612$ ,  $p < 0.01$ ) ve risk alma ( $\beta = 0.619$ ,  $p < 0.01$ ) olarak elde edilmiştir. Çalışmada duygusal zekanın bireysel yenilikçiliği olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Yenilikçi eğitime katkı sağlayan ekonomik teşviklerin ve yenilikçi eğitimin gelişimini destekleyen politikaların desteklenmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Beden Eğitimi Öğretmeni, İnovasyon, Duygusal Zeka  
**Jel Kodları:** C13, M10, O30

**Başvuru:** 03.05.2022

**Kabul:** 08.08.2022

## Investigation of the Relationship between Physical Education Teachers Innovation and Emotional Intelligence (Example of Mardin Province)

### Abstract

It is important that teachers have an innovative understanding of lifelong learning and use their emotions effectively. In order for teachers to fulfill these responsibilities, they must be open to learning, inclined to the learning process, willing to absorb innovations and information, motivated to learn, and have the same thoughts of others. The aim of the study is to evaluate the effect of emotional intelligence on individual innovativeness for 180 physical education teachers in the center of Mardin. Looking at the dimension averages obtained from the scales, it is seen that there are high values for both emotional intelligence and individual innovativeness. As a result of the correlation analysis, a positive relationship of 56.6% was determined between emotional intelligence (EI) and individual innovativeness (CR). In terms of emotional intelligence sub-dimensions, it was seen that they were positively and significantly related to individual innovativeness. As a result of regression analysis, EI variable had a positive and significant effect on CR ( $\beta = 0.631$ ,  $p < 0.01$ ). Sub-dimensions have a positive and significant effect on CF. Among the sub-dimensions, openness to experience ( $\beta = 0.612$ ,  $p < 0.01$ ) and risk-taking ( $\beta = 0.619$ ,  $p < 0.01$ ) were found to affect CR the most. In the study, it was determined that emotional intelligence affects individual innovativeness positively. It is recommended to support economic incentives that contribute to innovative education and policies that support the development of innovative education.

**Key Words:** Physical Education Teacher, Innovation, Emotional Intelligence  
**Jel Codes:** C13, M10, O30

<sup>a</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, Okul Yöneticisi, kochankadir@hotmail.com

<sup>b</sup> Milli Eğitim Bakanlığı, Sınıf Öğretmeni, aytenkochan34@gmail.com

## GİRİŞ

Eğitim sisteminin rolünü üstlenen öğretmenlerin çağa ayak uydurmaları ve farklı beceriler kazanmaları çok önemlidir. Günümüz öğretmenlerinin kendileri için belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri ve büyümelerini daha da ileriye taşıyabilmeleri, yenilikçi, duygusal ustalıklarına ve bireylerin sürekli öğrenmelerine doğrudan bağlı olduğu söylenebilir.

Öğretmenler ilgi ve gelişim alanlarına yönlendirildiklerinde bireysel yeteneklerini keşfedebilir ve ruhsal potansiyellerini sonuna kadar geliştirebilirler. Bu düşünceden hareketle öğretmenler bilgi ve becerilerini geliştirmek, hayalleri gerçekleştirmek ve bilgeliğe yükselmek için sürekli çaba göstermelidir. Bu aşamada öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme konusunda yenilikçi bir anlayışa sahip olmaları ve duygularını etkin bir şekilde kullanmaları önemlidir. Öğretmenlerin bu sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için öğrenmeye açık, öğrenme sürecine yatkın, yenilikleri ve bilgileri özümsemeye istekli ve öğrenmeye motive olmaları, başkalarının benzer düşüncelerine sahip olmaları önemlidir (Özden, 2013: 67). Bir bakıma yeniliklerle uyumludur, yaşam boyu öğrenmenin önemini ve gerekliliğini sağlar. Yeniliklere uyum sağlamak ve yeni şeyler keşfetmek, yaşam boyu öğrenmenin etkisini ve günümüz koşullarında gerekliliğini artırmaktadır (Yaman ve Yazar, 2015: 1553).

Avrupa Komisyonu (AB, 2007) yaşam boyu öğrenmeyle ilgili belirli hedeflerin oluşturulmasına yönelik her türlü faaliyete destek vermiştir. Bu hedef, bireylerin beşik döneminden itibaren edindikleri bilgi, beceri ve anlayışı en üst düzeye çıkarmayı, bunları hem kişisel hem de sosyal açıdan zenginleştirmeyi ve geliştirmeyi amaçlayan tüm öğrenme etkinliklerini içermektedir. Bireylerin yaşam boyu öğrenme alışkanlıklarına sahip olmaları, sürekli yenilik yapmaları, bilgiye erişebilmeleri, bilgiyi kullanabilmeleri ve yorumlayabilmeleri, duygularını kontrol edebilmeleri, çevresindekilere anlamlı bir şekilde katkıda bulunabilmeleri, çeşitli ve birçok koşula uyum sağlayabilmeleri gerekmektedir. Bir öğretmen ne kadar iyi olursa olsun, kendini sürekli güncellemek zorundadır. Eğitimciler olarak öğretmenler, giderek karmaşıklaşan bir dünyada sayısız zorluğun üstesinden gelmek için mevcut eğitim ve öğretim uygulamalarını yeniden düşünmelidir. Bu ise ancak yaşayarak ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilecek eğitim deneyimlerini keşfederek gerçekleştirilebilir.

Yenilikçilik, bir bireyin veya kurumun herhangi bir yeniliği diğerlerine göre kabul etme derecesidir. Kişisel yenilik, bireyin yenilik ve yenilik arzusu, benimsemesi ve yeniliğe karşı olumlu tutumu olarak tanımlanabilir. Yenilik olmadan, öğretmenlik sürdürülmesi zor bir meslektir. Yenilikçi bir öğretmen, alanıyla ilgili eğitim modellerini, programlarını, yöntemlerini ve uygulamalarını sürekli takip eden bir lider olmalıdır. Alan yazımına bakıldığında bireysel yaratıcılıkla ilgili araştırmaların öğretmenlerden çok öğretmen adayları üzerinde yapıldığı görülmektedir (Kılıçer, 2011:41). Öğretmen inovasyon araştırmasının yenilikçi doğası; teknik öğretim içerik bilgisi yeterlilikleri üzerindeki etkisini, müfredatta teknoloji kullanımını, öz liderliği, eğitim araştırmalarına yönelik tutumları ve teknik eğitim yeterlikleriyle ilişkisini incelemiştir.

Duygusal zeka; kişinin hem kendi hem de başka kişilerin duygularına dikkat çekme, dikkat çekilen duyguları ayırt edebilme, elde edilen bilgilere dayalı olarak düşünce ve davranışlara rehberlik edebilme ve bunları aktif olarak kullanabilme yeteneği olarak ifade edilen sosyal zekadır (Mayer vd., 2000:11). Duygusal zeka ile ilgili çalışmaların çok sayıda olması nedeniyle bu alan eğitim ikliminde araştırmacıların ilgisini çekmiş ve öğretmenlerin duygusal zekaları ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından da tartışılmıştır. Duygusal zeka, kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını anlayabilme yeteneği şeklinde ifade edilmektedir. Nitekim duygusal yönü gelişmiş olan öğretmenlerin ise öğrencilerin hayatlarına olumlu anlamda etki ettikleri görülmektedir. Duygusal zeka becerileri zamanla gelişebilmektedir. Alan yazın gözden geçirildiğinde, duygusal zeka, esenlik, mesleki öz-yeterlik ve kişilerarası problem çözme, iş tükenmişliği, demografik değişkenler, problem çözme becerileri ve psikolojik saldırganlık üzerine öğretmen araştırmalarının sınırlı olduğu tespit edilmiştir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Yenilik (İnovasyon)

İnsanlığın var olma mücadelesi, beklentileri ve arzuları, dinamik sosyolojik yapının ve teknolojik değişimin imkânını sağlamıştır. Yetenek alanlarının gelişmesi, ülkelerin zaman içinde dönüşmesinde ve birbirleriyle rekabet edebilirliklerinde etkili olmuştur (Sezgin, 2018: 8).

Yenilikçilik anlamı taşıyan İnovasyon'un İngilizce'de "innovativeness" ve "innovative" şeklinde ifade edilmektedir. Türkçe'de "yenilik" ve "yenileşim" kelimeleriyle bilinen inovasyon kavramı, günümüzün değişen

şartlarına uyum sağlayabilmek için yeni yöntem, teknik ve modellerin sosyal ortamlarda kullanılması olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2017).

Yenilikçilik, yeni bir ürünün ya da hizmetin üretilmesini dile getirmektedir. Nitekim yenilikçilik kavramına daha geniş bir açıdan bakılması gerekmektedir. Ürünün değişimi, üretimi, dönüşümü, servisi çok geniş bir yelpazeyi etkilemelidir. Kısacası, işin devamlılığı ve kullanılabilirliği sürekli ise o zaman gerçek bir yenilikçilik (inovasyon) olacaktır (Hurt vd.,1977:60). Yenilikçilik, içinde yaşadığımız yüzyılın en önemli önceliklerinden biridir. Günümüz ortamında rekabetçi, üretken ve her şeyden önce yenilik yapan, farklılaşan, yeni fikirlere sahip bireylerin daha başarılı olacağı söylenebilir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD, 2015) göre yenilikçilik; yeni geliştirilen bir pazarlama fikri, ürün veya hizmeti, kavram olarak yenilik, yenileme ve yenilik anlamına gelen yeni bir sosyal hizmet biçimine dönüştürme sürecidir. Görüldüğü gibi yenilikçiliğin birçok farklı anlamı vardır. Yeni bilginin yeni bir uygulamaya veya fikre, yeni bir ürüne veya hizmete dönüştürülmesidir. Başka bir deyişle, geleceği tahmin etmek ve geleceği planlamak ve programlamak anlamına gelir (Yalçınkaya, 2010:375).

Yenilikçilik kavramının araştırmacılar tarafından çok farklı şekillerde ifade edildiği görülmektedir. Yenilikçiliğin tanımı değişim, risk almak ve daha da önemlisi konfor alanınızdan çıkıp sorumluluk alarak üretken, verimli ve hareketli olmaktır (Demirel ve Seçkin, 2008:191). Yenilikçilik, büyüme ve değişim için en iyi araç olarak sunulabilir ve yenilikçiliğe değer vermeyen toplumlar yok olmaya mahkumdur.

İnovasyonun kendisinin hiçbir etkisinin olmadığını, tüm bilimsel ve operasyonel süreçleri ve teknolojiyi kapsadığını iddia eden görüşler literatürde yer almıştır. İnovasyonun bilim ve teknolojinin ortaya koyduklarını pazarlanabilir somut ürünlere dönüştürmesinin beklenmesi gerektiğini dile getirmektedir. Bir yenilik olarak basitleştirilemeyeceğini, teorik aşamadan ticarileşme kalitesine kadar tüm alanı kapsayan bir süreç olduğunu açıklamıştır (Keleşoğlu, 2017: 53).

Barker'a (2002) göre yenilik; izlemsel planlamanın, araştırma üretimi, proje ve strateji yönetimi, toplu çalışma, eğitim ve öğretim, yaratıcı düşünme, yaratma gibi çeşitli faaliyetlerin bir araya gelmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yenilik, tüketici beklentilerini karşılamak için yeni kaynakların yaratılmasını içermektedir. Bir sonraki izlemsel süreci şunları içermektedir. Öte yandan, Johnston ve Bate (2003) yaratıcılık, işbirlikçidir, dışa dönüktür, geleceğe hazırdır, bir misyon ve vizyona sahiptir, araştırmacı tasarrufludur, açıktır. Fikir ve düşüncelerin, var olan bilgi birikimine değer katan ve yeniliklerin oluşmasında bireylerin görüşlerinin benimsediği ilkelerle tutarlı olması gerekmektedir.

Rogers (2003), yeniliği toplumu oluşturan bireyler tarafından algılanan yeni düşünce ve uygulamanın bir nesnesi olarak tanımlamaktadır. Meydana gelen değişikliklere uyum sağlayabilme ve harekete geçmeye hazır olma durumudur. Ancak meydana gelen her değişim bir yeniliktir (Öğüt ve Bülbül, 2003:117). Bu tanımlarda yenilikçilik, eğitimde, ekonomide, bilimde, teknolojiye kısacası her alanda, ulusal düzeyde, aile, toplum ve bireyde her türlü faydayı sağlamaya yönelik yenilikçilik olarak ifade edilebilir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin yeni gelişim ve değişim eğilimlerine sahip olmaları gerektiği söylenebilir.

## 1.2. Eğitimde Yenilikçilik

Eğitim, insanların belirli bir amaç doğrultusunda çalışarak bilgi ve beceri kazanmalarını sağlayan sistemli bir süreçtir. Yenilikçi politikası; eğitim, bilim, teknoloji ve sanayi politikası ile yakından bağlantılı olarak görülebilir. Yenilikçilik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde giderek daha önemli hale gelmekte ve hükümet politikalarında en önemli konusu haline gelmektedir (Ersoy Açıkgöz ve Şengül, 2008:63). Birçok ülke, eğitim yoluyla yenilikçi politikalarına odaklanarak ve stratejiler ve eylem planları oluşturarak bir yenilikçi kültürünü teşvik etmek istemektedir. Ülkemizde eğitim alanında yenilikçi, tasarlanmış, özgün, modern uygulamaların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla 2012 yılından bu yana her yıl düzenlenen "Eğitim ve Öğretimde Yenilikçilik Ödülleri" çerçevesinde yenilikçi projeler değerlendirilmekte ve ödül kazanmaya hak kazanmış olan projeler de ödüllendirilmektedir. Bu uygulamaların ve teşviklerin sayısı arttıkça eğitim alanında da gelişmeler olması kaçınılmazdır. Eğitimin kişisel ve toplumsal yaşam üzerinde önemli bir etkisi olduğu düşünüldüğünde, etkililiği ortaya çıkan fikir ve düşüncelere uyum sağlamasına bağlıdır.

Eğitimde yenilikçilik, Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı tarafından düzenli olarak düzenlenen platformlarda vurgulanmaktadır. Ayrıca eğitimde yenilik konusunda çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Yenilikçi eğitim alanında AB ülkeleri kendini sürekli yenileyen bir bilgi toplumu olmayı hedeflemektedir. Bu değişim ve yenilikler karşısında eğitimi yenilemek ve yeniden düşünmek gerekmektedir.

Eğitim, toplumun ihtiyaçlarını şekillendiren, bir yenilik kültürü barındıran ve öğretmenlerin ve öğrencilerin becerilerini geliştiren yeni öğretme ve öğrenme stratejileri, yöntemleri ve teknikleri uygulanarak sağlanabilir (Söğütçü, 2021: 11).

Eğitimde; yenilikçi yanlısı demokrasilerin temel amacı, bireyleri daha üretken yaşamlara hazırlamaktır (Weber ve Bergan, 2005:44). Aslında, dünyadaki ülkeler yeni eğitim politikalarıyla bireysel inovasyonu desteklemelidir. Avrupa Birliği programları, öğrencilerin farklı yöntem, teknik ve eğitim modellerinin uluslararası düzeyde tanınmasına katkı sağlamaktadır. Bu katkılar, yenilikçi öğretme ve öğrenme yöntemlerine olan ilgiyi artırmıştır (Baroncelli vd.,2014:54). Yenilikçi eğitim, öğrencilerin yararına yenilikçi öğrenme yöntem ve materyallerinin kullanımını içerir (Mandula vd., 2012:32). Ayrıca, yenilikçi eğitime katkı sağlayan ekonomik teşviklerin ve yenilikçi eğitimin gelişimini destekleyen politikaların desteklenmesi gerekmektedir. Eğitim, bir bakıma bir girişimciliktir. Ancak ortaya çıkabilecek zorlu eğitim ortamına rağmen, çeşitli engelleri aşmanın bir yolunu bulan girişimciler her zaman olacaktır. İnovasyon bu yollardan biridir. Eğitimde yenilikçi çabalara bir örnek verecek olursak, uluslararası Bologna sürecidir (Söğütçü, 2021: 34).

Her eğitim sürecinin ardından üretim veya geliştirme sürecidir. Eğitim programının amaç ve hedefleri ile tutarlı olan, öğrencilerin kazanması gereken özellikler, nitelikler ve beceriler vardır. Teknolojinin hızla gelişmesine ve meydana gelen bu gelişmelerin toplum üzerinde çok büyük etkileri olmakta ve bu yeniliklerin eğitim sisteminde de uygulanması gerekmektedir. Bu gelişmelerin eğitim sisteminde uygulanmaması, hayattan kopuk bir durum haline gelmemize neden olacaktır. Bu durum eğitim sisteminde inovasyon uygulamalarını gerektirmektedir (Keleşoğlu, 2017: 51).

MEB inovasyon eğitim programında, ulusal inovasyon sisteminin önemli ayaklarından biri olan; Teknoloji ve Tasarım dersleri olarak yaratıcı düşünme ve iş becerilerini içermektedir. Müfredatın yenilenmesi; inovasyonun, daha önce çözülmemiş sorunları çözerek veya karşılanmamış çözümlere yanıt veren farklı yeni fikirler geliştirerek ve bunları uygulayarak veya mevcut ürün veya hizmet sürecinde yeni yöntemler uygulamaya başlayarak başarılabileceğini belirtmektedir (Keleşoğlu, 2017: 55).

Türkiye’de eğitimde inovasyon uygulamalarına 2004 tarihinden sonra ağırlık verilmeye başlanmıştır. Ancak bu programların etkililiği konusunda soru işaretleri bulunmaktadır. Eğitim programları okullarda merkezi olarak geliştirilmektedir. Bu durum inovasyonun kaynaklarını sorgulamayı gerekli kılmaktadır.

### 1.3. Bireysel Yenilikçilik ve Öğretmen

Toplumun gelişmesinde gelecek nesiller için önemli bir görevi olan öğretmenler, yenilikçi ve öğrenme odaklı bireyler için bir zorunluluk haline gelmiştir (Kılıçer, 2011:31). Birçok ülke, ilk önce öğretmen eğitim sistemlerinde değişiklik ve yenilikler uygulayarak eğitim sistemlerinin geliştirilmesine yenilikçi yaklaşımlara katkıda bulunmak ve bunları geliştirmek istemektedir. Öğretmenler, öğrencilere bilimsel bilgi ve araştırma becerileri kazandırmak için içerik temelli öğretimden öğrenme merkezli bir yaklaşıma geçmelidir (Hoban, 2002:25). Son otuz yılda, günümüz öğrencilerinin çeşitliliği ile başa çıkmak için dünya çapında yenilikçi öğretme ve öğrenme yöntemleri yaygın olarak kullanılmaktadır (Barakzai, 2004:1223).

Öğretmenler teknoloji, yöntem ve araçlardaki yeniliklerin farkındadırlar, bunları zaman alıcı faktörler olarak görürler ve öğrenme yönetimi konusunda endişe duyarlar (Dunleavy ve Dede, 2014:736). Yenilikçi öğretmen; kendi alanında sürekli gelişebilen, müfredat dışı etkinliklerin sayısını artırabilen ve farkındalık yaratabilen, yeni model, yöntem ve öğretim yöntemlerini deneyebilen, öğrenci etkinliğini artırabilen ve alışılmış alışkanlıkları değiştirerek yeni değişiklikleri hayata geçiren kişidir (Ritchhart, 2004:33). Yenilikçi öğretmen özelliklerini belirleyen faktörler, okul gelişimi, öğrenme ortamı, öğretmenin örgüte aidiyeti ve yenilikçi davranışları ile ilgili tutumları değiştirebilmektedir (Munis ve Harris, 2006:962). Yeniliğe açık öğretmenler, öğrenci ve okul başarısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilmektedirler. Okul ortamında etkili ve verimli bir yaklaşım geliştirmek adına yeni yaklaşımlar önerilmektedir (West ve Farr, 1990:86). Bireylerin yenilikçi davranışları, eğitsel fikirlerin oluşmasını, gelişmesini ve uygulanmasını sağlamalıdır (Janssen, 2000:289). Değişen dünya düzeninin birçok yeniliği beraberinde getirdiği açıktır. Eğitim; çocukları ve gençleri geleceğe hazırlayan bir iştir. Eğitim sistemine yön veren öğretmenler, geçmiş ve geleceğin bireylerinin sahipleri, yoldaşları, çalışanları ve şekillendiricileridir. Öğretmenler, giderek daha karmaşık hale gelen dünyada sayısız zorluğun üstesinden gelmek için eğitimi dönüştürmenin yeni yollarını keşfetmeleri nedeniyle eğitim liderleri olarak bilinirler (Söğütçü, 2021: 13).

## 1.2. Duygusal Zekâ

### 1.2.1. Zekânın Tanımı

Soyut olan ve uzun yıllardır çalışma alanı bulan zeka kavramı, ilgilendiğimiz, sınırlarını zorlamaya çalıştığımız canlıların bir özelliği olarak görülmektedir. Bireylerin hafıza yapısına, tutum ve davranışlarına bakılarak araştırmacılar tarafından zeka ile ilgili çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu anlamda zeka bazen bir kontrol noktası, bazen uyum sağlama, bazen de problem çözme becerisi olarak görülmektedir (Tura, 2022: 12).

Zekanın sözlük anlamına baktığımızda; herhangi bir kişinin düşünme, akıl yürütme, yargıda bulunma, anlama ve sonuç elde etme becerisi olarak dile getirilmektedir. Bir bakıma zeka; kişinin rasyonel bir düşünme biçimi ile çevresinde meydana gelen olaylara müdahalede bulunabilme becerisidir (Wechsler, 1958:14). Amerikan Psikoloji Derneği'nce hazırlanan rapora göre zekâ; *“ karmaşık fikirleri anlama, çevreye etkili bir şekilde uyum sağlama, deneyimlerden öğrenme, çeşitli akıl yürütme biçimlerine girme ve engellerin üstesinden gelme düşünebilme yeteneği olduğunu belirtmiştir ”* (Neisser vd., 1996:79).

Zeka, en genel tanımıyla, öğrenme, anlama ve yeni durumlar karşısında hareket etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Zekaya yönelik pek çok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan biri de İbn-i Sinaa'ya aittir. Zekâyı İbn-i Sina: *“ insanların zekâ yapısının başka canlılardan ayıran en önemli niteliğinin madde boyutundan ayrılmış olarak temel akli yetileri oluşturma kabiliyeti ”* şeklinde ifade etmiştir (Yavuz, 2018: 10).

1921'de yapılan araştırmalarda, bilim adamları zekanın problemleri çözme yeteneği, öğrenme yeteneği ve çevreye uyum sağlama yeteneği olduğuna kanaat getirmişlerdir. 1986'da yapılan bir çalışmada akademisyenler, zekanın üst düzey bir yetenek, kültür ve çalışma prosedürleri açısından çok değerli bir beceri olduğunu belirtmişlerdir. Yukarıda da belirtildiği gibi yapılan bu iki çalışmada da üst düzeylerde beceriler yer almasına rağmen, 1986 çalışmasında kültürden etkilenen bir zeka kavramının ortaya atıldığı görülmektedir. Batı kültüründe zeka, Çin kültüründe kişinin kendini tam olarak anlaması anlamına gelmektedir (Çakanel, 2018: 2).

### 1.2.2. Duygusal Zeka

Duyguların bireyin yaşamında çok önemli bir yer tuttuğunu, duyguların aynı zamanda fiziksel ve zihinsel sağlık ile insan ilişkilerinin de ayrılmaz bir parçası olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte duygularından haberdar olan, duygularını kontrol altında tutabilen ve başka insanların duygularını anlamaya çalışan bireylerin hayatlarında daha mutlu oldukları fikrinin öne atılması aynı zamanda (EQ) kavramının önemine de dikkat çekmektedir (Certel vd., 2011: 74).

Duygusal zekaya yönelik pek çok farklı tanımlama yapılmaktadır. Bazıları için zekanın bir parçası, diğerleri için kişilik yapısı veya saf düşünme yeteneğidir. Birçok farklı şekilde tanımlanabilmesine rağmen duygusal zeka en basit haliyle; *“ kişinin duygularını etkin bir şekilde kullanma yeteneği ”* olarak tanımlanabilmektedir. Duygusal zeka, doğuştan bir bireyde ortaya çıkan bir durum değildir. İnsan beyninin yapısından dolayı, erken duygusal dersler, duygusal zekayı etkiler ve yaşam boyunca davranışları şekillendirmektedir (Çetinel, 2019: 4). Duygusal zekanın pek çok olumlu tarafı bulunmaktadır. Nitekim duygusal zekaya sahip kişilerin insanlarla daha iyi ilişkiler kurabilmesinin yanında, empati yeteneklerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zeka dünyaya karşı tutumlarda da önemlidir (Çakanel, 2018: 9).

Duygusal zeka; Bunlar karşısındakinin problemlerini ve isteklerini anlayabilme, kendi duygu ve yeteneklerinin farkında olabilme, başkalarıyla iletişim kurabilme, empati kullanabilme ve kendileri için belirledikleri hedeflere odaklanabilme gibi yeteneklerdir. Bir bakıma kendini tanıma, başkalarıyla empati kurma, başkalarının duygularını algılama ve yapılan işe yön verme yeteneğidir (Yavuz, 2018: 19).

Duygusal zeka kavramı, kişinin kendi duygularını algılama ve başkalarının duygularından ayırt etme yeteneğinin yanı sıra kişinin duygularını yönetme ve kontrol etme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda duygusal zeka; duyguları ifade etme, duyguları düzenleme ve sorunları çözmek için duyguları kullanma kavramlarını içermektedir (Şenocak, 2015: 16).

1920'li yılların başından itibaren zeka kategorisine dahil olan duygu kavramı, daha önce zeka kavramının zitti olarak kullanılmıştır. Bazı araştırmacılar, bireylerin sorunları başarılı bir şekilde çözebilmeleri için duyguların düşüncelere ve eylemlere rehberlik edebileceği sonucuna ulaşmışlardır (Mayer ve Salovey, 1997:13). Gardner'in 1983'teki çoklu zeka kuramı ile içe dönük zeka arasında ayırım yaparak duygusal zekanın temellerini atmıştır (Wells vd.,2000:22). 1984 yılında duygusal zekayı anlamak üzerine bir araştırma yapan Goleman,

Salovey ve New'den etkilenmiş, bireylerin duygularını nasıl kullandıklarını incelemiş ve duygusal okuryazarlık isimli kitabını duygusal zeka olarak değiştirmiştir (Goleman, 1998:31). Duygusal zeka kavramı, son yıllarda birçok bilimsel disiplin (psikoloji, sosyoloji vb.) tarafından giderek daha fazla tercih edilen önemli bir kavramdır. Duygusal zeka teriminin ilk defa 1990 yılında Peter Salovey ve New John Mayer tarafından kullanılmaya başlanmıştır (Pehlivan, 2015:34). Duygusal zekâ kavramının, İngilizce dilinde ifade edilmesine baktığımızda ise “Emotional Intelligence (EI)” (duygusal zekâ) ve "Emotional Quotient EQ” (bilişsel zekâ) şeklinde ifade edildiğini görmekteyiz (Doğan ve Şahin, 2007:26). Daniel Goleman (1995) “Duygusal Zeka” adlı eserinde duygusal zeka ile bilişsel zekayı karşılaştırmış ve bu karşılaştırma neticesinde duygusal zekanın bilişsel zekaya göre önem bakımından daha önemli olduğuna dikkat çekmiş, duygusal zekanın düşüklüğünün toplum ve bireyin psikolojisi üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir. Araştırmalar, IQ ve EI'nin tam olarak zıt olmasalar da, farklı yetenekler olduklarını göstermektedir.

Bressert'e (2007) göre, IQ (bilişsel zeka); standart bir şekilde meydana getirilmiş bir zeka testi sonucu ile meydana gelen zekayı tarif etmektedir. Yapılan bu testlerin alt testlerine bakıldığında hafıza, dil, matematik ve bil işleme hızı yer almaktadır. Test sonucunda elde edilen puanlar IQ puanında toplanmaktadır. EI, duygusal zekanın bir düzeyi şeklinde ifade edilmektedir. İnsan duygularını anlama, kontrol etme, değerlendirme yeteneğini tamamen kapsamaktadır. Örneğin, yüksek IQ'lu insanlar anlama, öğrenme becerisi ve bu beceriler uygulama konusunda daha elverişli bir durumda iken, EI'sı yüksek insanlar ise duyguların anlaşılmasında, ifade edilmesinde ve bu duyguların değerlendirilmesinde de daha yüksek oranda yetenekli olduğu belirtilmektedir. IQ çevresel faktörlerden daha az etkilenmekle birlikte daha çok genetik bir yapıya sahiptir. Oysa EI sadece çevreseldir ve bu nedenle geliştirilebilmektedir. Ancak zekanın her dönem ve her şeyde başarı anlamına gelmez, bu tek başına yeterli değildir. Bilişsel zeka düzeyinin başarıya yaklaşık %10, EI düzeyinin ise %90 etkisine sahip olduğunu belirtmiştir (Bressert, 2007).

Duygusal zeka puan seviyeleri kişiden kişiye değişir ve zaman içindeki gelişimi yaşa, genetik yapıya, cinsiyete, sosyal hayata, ebeveyn tutumlarına ve çevresel etkenlere bağlı olmaktadır. bununla birlikte duygusal zeka düzeyleri iletişimi, problem çözmeyi, stresle başa çıkmayı ve akademik başarıyı olumlu veya olumsuz olarak etki edebilmektedir (Özdemir ve Dilekmen, 2014:57). Sonuç olarak hem EQ hem de IQ önemlidir ve günümüzde her iki alana da ihtiyaç duyulduğunu söyleyebiliriz. Goleman, çalışmalarında, bireylerin zekası ve duyarlılığı karışık olmasına rağmen, IQ ve EI'nin belirli yönleri arasında küçük bir korelasyon olduğunu, ancak farklılıkların çok küçük, yani IQ ve EI'nin birbirinden farklı olgular olduğunu açık bir şekilde dile getirmiştir (Goleman 1995:41).

Duygusal zekayı, kişinin kendisinin ve başkalarının duygu ve düşüncelerini anlama, empati kurma ve olaylara başkalarının bakış açısından bakabilme, korkuyu yenerek duyguları yönetebilme ve en çok da duygulardan sırayla çıkar sağlama yeteneği olarak tanımlamaktadır. Duygusal zeka, kişinin çevresinin ve kişisel duygularının farkında olma derecesi ve duygularının bu farkındalıkla ne ölçüde şekillenebildiğidir. Duygusal zekanın gelişimine katkı sağlayan faktörler; aile ve çevre, değerler ve maneviyattır. Bununla birlikte, saha çalışmaları, duygusal zekanın eğitim kazanımı ile gelişebileceğini göstermiştir (Erbektaş, vd., 2017: 265).

Literatürde farklı yaklaşımlarla duygusal zekanın birden fazla tanımı bulunmaktadır (Locke, 2005:426). Solavey ve Mayer (1990), EI'yi (duygusal zeka) “kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını ve hislerini izleme, bunları ayırt etme ve bu bilgiyi kendi düşünce ve eylemlerini yönlendirmek için kullanma yeteneğini içeren bir sosyal zeka alt kümesi” olarak tanımlamaktadır. İlerleyen dönemlerde EI'nin “duyguları algılama, düşünmeye yardımcı olmak için duygular edinme ve üretme, duyguları ve duygusal bilgileri anlama ve duygusal ve entelektüel bilgiyi teşvik etmek için duyguları yansıtıcı bir şekilde düzenleme yeteneğini” içerdiğini dile getirerek buna yönelik tanımlamaları genişletmişlerdir. Duygusal zeka; duygular konusunda beklenen mantıklı düşünme ve bu düşünceyi geliştirme ve elde edilen duygusal bilgileri kullanma yeteneği olarak ifade edilmektedir.

Duygusal zekanın anlamını daha iyi anlamak için, bileşenlerini (zeka ve duygular) tanımlamak ve bu kavramların duygusal zekanın yapısını oluşturmak için nasıl entegre edildiğini açıklamak büyük önem taşımaktadır. EI (duygusal zeka), hayatta karşılaşılan sorunları çözmeye veya önemli herhangi bir konuda karar vermede IQ'yu (bilişsel zeka) destekleyerek bireylerin daha hızlı hareket etmesine yardımcı olmaktadır (Cooper Sawaf, 2010:28). Kısacası IQ asla yeterli değildir, EQ da çok önemlidir denilebilir. Bununla birlikte duyguların kişinin birtakım olaylar karşısında durum tespiti yapmasına ve bu olaylar karşısında baş edebilme olanağı sağlamasına yardımcı olmaktadır (Alumran Punamaki, 2008:107). Duygusal zeka; Her şeyden önce bireyin kendisini tanımasına ve başkalarının duygularını tanımlayabilmesine, anlamasına ve değerlendirebilmesine,

ayrıca başkalarının işleyişini etkin bir şekilde entegre ederek daha rasyonel ve uyarlanabilir tepkiler önerebilmesine olanak tanımaktadır (Yeşilyaprak, 2001:140).

Goleman (2000) duygusal zekanın, benliği harekete geçirme, yaşamı dengeleme, çeşitli problemler ve aksilikler altında duyguları kontrol etme, duyguları düzenleme, aksiliklerin ve problemlerin düşünmeyi, empatiyi ve iyi düşünmeyi engellemesine izin vermeme yeteneği olduğuna inanmaktadır. Goleman (2000), duygusal zekanın beş yetenekten oluştuğuna dikkat çekmektedir. Bunlar “duygusal farkındalık, duygusal kontrol, öz motivasyon, empati ve sosyal becerilerdir”. Duygusal zeka ile ilgili bahsedilen beceriler, kişiyi başarılı yapan en önemli özelliklerdir. Duygusal zeka, kişinin kişisel ve iş yaşamına yön veren çok önemli bir unsur olduğu için sürekli gelişim ve desteğe ihtiyaç duyan herkes için faydalı görülen bir kavram olduğu söylenebilir.

Duygusal zeka, duyguları kontrol etme, sosyal olarak iletişim kurma, sağlıklı, huzurlu ve mutlu bir yaşam sürme yeteneğidir (Konrad ve Hendl, 2005:12). Duygusal zekâ yüksek kişiler duyguları algılayabilir ve olumsuz duyguları düzenleme yeteneğine sahiptir (Ouyang, 2015:149). Kendini özgürce ve güvenle ifade edebilen kişilerin duygusal zekâ düzeylerinin olumlu ve yüksek olduğu söylenmektedir (Stein ve Book, 2003:42). Duygusal zekâ, bireyin arzuları ve şehvetli çabaları ile artırılabilir de, çevresindeki bireylerin rollerini modelleyerek kendini göstermektedir (Öztürk ve Deniz, 2008:582).

Duygusal zekası yüksek kişilerin aile, sosyal ve iş ortamlarında başarılı olmaları beklenir. Çünkü duygularını sürekli sorgular ve çevrelerindeki anılamaya çalışırlar. Aynı şekilde kendi duygularımızı, bireyleri ve etkilenenleri, ailelerini ve çevremizdekileri tanıma ve anlama yeteneğimizi geliştirerek bu olumsuz durumların etkisini en aza indirebilir, kritik krizlere tepki olarak gerginliği azaltabilmektedir(Erbektaş vd., 2017: 265).

### 1.2.3. Duygusal Zekâ ve Eğitim

Günümüz dünyasının en önemli konularından biri haline gelmiş olan eğitim, aynı zamanda duygusal zeka gelişimi açısından da en fazla tercih edilen alanlardan biri olma özelliği haline gelmiştir. Nitekim var olan bir toplumda eğitim düzeyinde bir yükselmenin ya da bilgi toplumu haline gelebilmesinin en önemli şartlarından biri de bireye yönelik eğitimden geçtiğini söylemek mümkündür.

Goleman'ın (1996) belirttiğine göre, IQ'nun bireyin hayatındaki başarıdaki etkisi sadece %20 düzeylerinde katkıda bulunduğunu gösteren araştırmalar, IQ'nun üstünlüğüne inanan araştırmacıların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Başka bir deyişle, hayattaki başarıyı veya başarısızlığı açıklamak için tek başına IQ yeterli değildir. 1995'te Goleman, akademik başarı sosyal ve duygusal yeterlilik arasındaki bağlantıya odaklanmıştır. Bununla birlikte duygusal zekanın (EI), bireyin akademideki başarısı da dahil, hayattaki başarısının tahmin edilmesinde IQ'dan daha büyük öneme sahip olduğunu savunmuştur. Ek olarak, bu çalışmalar yayılmaya devam ettikçe Goleman'a göre duygusal zeka öğretilebilir bir durumda olduğu için bunun okullarda da müfredata dahil edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Cherniss ve Adler (2000)'e göre, genel başarıyı ve mutluluğumuzu geliştirmek, zihinsel sağlık sorunları riskimizi azaltmak ve yaşamdaki birçok zorluğun üstesinden gelmek için sosyal ve duygusal öğrenme becerilerini nasıl kullanacağımızı öğrenmemiz zorunlu bir hal almıştır.

Başarı kavramının anlaşılmasının ve tanımının teknolojik çağın ihtiyaçlarına göre değişiklik gösterdiği söylenebilir. Bilginin kendisi genellikle anlamsızdır. Kendini sürekli güncelleyen, iletişimsel, motivasyonu yüksek, yenilikçi, empatik ve daha duygusal EQ özelliklerine sahip kişiler öne plana çıkmaktadır. Duygusal zekası yüksek insanlar, iş yerinde fikirlerinin amacını ve niyetini iletmede iyi olabilir, takım halinde çalışmak için gereken sosyal becerilere sahip olabilir ve liderlik söz konusu olduğunda daha destekleyici bir organizasyonel iklimi sürdürebilmektedirler (Söğütçü, 2021: 19).

İçinde bulunduğumuz yüzyılın eğitim anlayışında akademik zekaya sahip eğitimcilerin varlığı başarıyı artırmak, etkili ve verimli çalışmayı sağlamak için yeterli olmamaktadır. Başta eğitim olmak üzere çeşitli alanlarda giderek artan rekabet ortamında öğretmenlerin kendi duygularının farkında olan ve başkalarının duygularını yönetebilecek liderlik becerilerine sahip öğretmenler olmaları beklenmektedir. Öğretmenlerin sosyo-duygusal yeterlikleri, mesleklerinin doğasında var olan gerek sosyal gerekse de duygusal olan zorlu aşamaların üstesinden gelmek öğrenci ve öğretmen arasında meydana gelen ilişkiler açısından son derece büyük öneme sahiptir. Bu, öğretmenin mesleki refahının ve olumlu öğrenci gelişiminin anahtarıdır. Duygusal zekanın öğretmenlerin kullanması gereken çok önemli bir beceri olduğu ifade edilmektedir.

Günümüz dünyasında bireylerin mesleki ve özel yaşamlarında duygusal zekânın önemini ve onu etkin bir şekilde kullanabilmelerini gösteren çalışmalar literatüre girmiştir. Yapılan araştırmalara bakıldığında; (Craig,

1989; Bressert, 2007; Cooper ve Sawaf, 2010; Özdemir ve Dilekmen, 2014) buna benzer araştırmalarda bireylerin birbirinden farklı zeka ve yeteneklerinin olduğu belirlenmiştir.

Kendini daima yenilemekle uğraşan, yenilik yapan ve farkındalık oluşturacak öğretmenlerin, duygusal zeka düzeylerinin yüksek olmasının yanı sıra uzmanlık alanı bilgisine, kültürel becerilere sahip olmaları çok önemlidir. Duygusal zeka; bir bakıma kişinin zihnini kontrol ederek duygularını rasyonel olarak kullanmasıdır (Aydın ve Tekneci, 2013:6). Darwin vd. (2010), akademik ve profesyonel yaşamda duygusal zeka üzerine yazdığı kitabında, duygusal olan bir öğretmenin bir süreçten geçtiğini bunun bir varış noktası olduğunu, ancak bir sona ulaşma noktası olmadığını ifade etmiştir. Duygusal zekası yüksek öğretmenler öğrencilerin çalışmalarını ve yaşamlarını yönlendirmede etkilidir. Olumsuz strese karşı dayanıklıdırlar. Karamsarlık ve güçlü, olumsuz duygularla kendilerini bunaltmaları daha az olasıdır.

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Her seviyedeki çalışanlar için aranan duygusal zekâ yeteneği, davranışların şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu açıdan çalışanların, hem özel hem de iş hayatlarında, başarılarında ve mutluluklarında belirli bir entelektüel zekâ kadar duygusal zekâyâ da sahip olmaları gerekmektedir. Duygular hesaba katılmadığında karşılaşılan maliyetler artabilmekte, uyumsuzluk, memnuniyetsizlik, iş tatminsizlikleri, üretim hataları, artan müşteri şikâyetleri gibi önemli problemlerle karşılaşılabilir. Duygusal açıdan zeki bireyler başkalarının ve kendi duygularının farkında olmakta, duygularını yönetebilmekte ve ihtiyaç halinde aktif bir şekilde kullanabilmektedir. Özellikle zor ve elverişsiz koşullarda duygusal zekânın rolünün oldukça önemli olduğunu belirtmek mümkündür. Duygularının farkında olan ve yönetebilen bireylerin stres, tükenmişlik vb. olumsuz durumlardan daha düşük düzeyde etkilenmesi beklenmektedir.

Duygusal zeka bireyin duygularını yönetebilmesi ile ilgilidir dolayısıyla yüksek duygusal zekâyâ sahip bireyler kendilerini negatif duyguların etkisinden kurtarabilmekte, pozitif duygularını artırabilmektedir ve bu bireylerden yüksek performans göstermeleri beklenmektedir (Wong ve Law, 2002:246). Yapılan çalışmalar örgütlerde yüksek performans gösterenlerin, bilişsel zekâsı ya da teknik becerileri yüksek olanlardan ziyade, çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı ve doğru iletişim kurabilen, grup çalışmasına yatkın yüksek duygusal zekâyâ sahip kişiler olduğu görülmektedir (Çetinkaya ve Alparlan, 2011:365). Duygusal zekâ ile ilişkili olarak duygusal farkındalığın iş yerindeki stres ve duygu deneyimlerini etkileyerek iş yerindeki sosyal ilişkilere fayda sağlaması beklenmektedir, aynı zamanda kişinin kendi duygularının farkında olması stresin ve negatif duyguların düzenlenmesine yardımcı olmaktadır. Böylece kişinin iş doyumunu artar ve daha yüksek performans gösterebilir (Kafetsios ve Zampetakis, 2008:713). Duygusal zekanın; performans, sadakat ve bağlılık, liderlik gibi örgütü ilgilendiren birçok değişkene etki edebildiği görülmekte, son dönemde bir çok çalışmada yer alan yenilikçi davranışlar üzerinde olumlu etkisinin olduğu görüşü yaygınlaşmaktadır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Mardin’de eğitim veren okulların beden öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem ise bu kişiler arasından çalışmaya gönüllü katılan 180 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem yöntemi olarak “basit tesadüfi örnekleme” uygulanmıştır.

#### 3.3. Hipotezler ve Model

Araştırmanın ana hipotezi; duygusal zekanın bireysel yenilikçilik ile istatistik anlamlı ilişkili olduğu yönüyledir. Alt hipotez olarak; değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma alt boyutları ile bireysel yenilikçilik ile istatistik anlamlı ilişkilidir savı sınanacaktır.

#### 3.4. Veri Toplama Aracı

**Bireysel Yenilikçilik Ölçeği:** Kişilerin bireysel yenilikçiliklerini belirlemeye yönelik Hurt, Joseph ve Cook (1977)’un geliştirerek Kılıçer ve Odabaşı (2010)’nın Türkçe’ye uyarladığı ve aynı zamanda geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yaptığı “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” (BYÖ) yer almaktadır. Toplamda 20 ifadeli olarak geliştirilen ölçeğin “Değişime Direnç” boyutu sekiz maddeden (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 20), “Fikir Önderliği” boyutu beş maddeden (1, 8, 9, 11, 12), “Deneyime Açıklık” boyutu beş maddeden (2, 3, 5, 14, 18) ve “Risk Alma” boyutu iki maddeden (16 ve 19) oluşmaktadır. Ankette “1: Hiç Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5: Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden oluşan beşli likert ölçeği kullanılmıştır.



# Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İnovasyon ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mardin İli Örneği)

**Duygusal Zekâ Ölçeği:** Kişilerin duygusal zeka ölçeği algısını ölçmek için Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen (WLEIS-Wong and Law Emotional Intelligence Scale), Hırlak, Taşlıyan, Fidan ve Gül (2017) tarafından geçerlik güvenirlik analizi yapılan 16 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Wong ve Law (2002) bu ölçekte, toplam 4 alt boyut üzerinden çalışmıştır. Alt boyutların birincisi olan kendi duygularını değerlendirme ile ilgili 4, başkalarının duygularını değerlendirme ile ilgili 4, duyguların kullanılması ile ilgili 4, duyguların düzenlenmesi ile ilgili 4 ifade olmak üzere toplam 16 ifadeye yer vermiştir. Ankette “1: Hiç Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5: Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden oluşan beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

## 4. BULGULAR

Anket çalışmasından elde edilen veriler için güvenirlik testi olarak Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) testleri uygulanmıştır. Bu çalışmada yapılan anketin güvenirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.876, Paralel = 0.877, Split = 0.875-0.879 ve Strict = 0.876 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha değerinin %70’in üzerinde olması, anket çalışmasının başarılı olduğunu ifade etmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin demografik ve genel özellikleri şöyledir:

- Katılımcıların %59,2’si erkek, %40,8’i ise kadındır.
- Katılımcıların %62,9’u evli, %31,4’ü bekar, %5,7’si ise dul/boşanmıştır.
- Katılımcıların %60,9’u lisans, %38,4’ü yüksek lisans, %7’si doktora eğitimine sahiptir.
- Katılımcıların %15,8’i 1 yıldan az, %49,3’ü 1-5 yıl arası, %17,3’ü 6-10 yıl arası, %17,6’sı ise 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.
- Katılımcıların %6,9’u 25 yaşından az, %30,4’ü 25,30 yaş arasında, %20,3’ü 31-35 yaş arasında, %24,9’u 36-40 yaş arasında, %17,5’i ise 41 ve üzeri yaşa sahiptir.

**Tablo 1. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler**

Boyutlar	Ortalama	St Sapma	Asimetri	Basıklık
Değişime Direnç	3,308	0,820	-0,104	-0,717
Fikir Önderliği	4,300	0,500	-0,963	1,144
Deneyime Açıklık	4,406	0,496	-0,821	0,478
Risk Alma	3,621	1,034	-0,748	-0,220
<b>Bireysel Yenilikçilik Genel Skor</b>	<b>3,792</b>	<b>0,652</b>	<b>-0,405</b>	<b>-0,700</b>
Kendi Duygularını Değerlendirme	3,850	0,670	-0,507	0,120
Başkalarının Duygularını Değerlendirme	4,133	0,722	-0,775	0,381
Duyguların Kullanılması	3,663	0,733	-0,290	-0,646
Duyguların Düzenlenmesi	4,020	0,635	-0,916	1,404
<b>Duygusal Zeka Genel Skor</b>	<b>4,068</b>	<b>0,719</b>	<b>-0,961</b>	<b>0,622</b>

**Tablo 2. Bireysel Yenilikçilik İle Duygusal Zeka İlişki Analizi**

		Kendi Duygularını Değerlendirme	Başkalarının Duygularını Değerlendirme	Duyguların Kullanılması	Duyguların Düzenlenmesi	Duygusal Zeka Genel Boyutu
Değişime Direnç	r	0,495**	0,479**	0,448**	0,492**	0,519**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Fikir Önderliği	r	0,417**	0,433**	0,417**	0,422**	0,443**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Deneyime Açıklık	r	0,463**	0,466**	0,435**	0,511**	0,502**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Risk Alma	r	0,466**	0,479**	0,443**	0,526**	0,511**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<b>Bireysel Yenilikçilik Genel Boyut</b>	r	0,520**	0,525**	0,490**	0,552**	0,566**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

\*0.05 için anlamlı ilişki

Duygusal zeka ile bireysel yenilikçilik arasında %56.6 pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Duygusal zeka alt boyutları açısından bakıldığında, bireysel yenilikçilik ile pozitif yönlü anlamlı ilişkili oldukları görülmüştür.

Çalışmada, bireysel yenilikçilik bağımlı değişken, duygusal zeka ve alt boyutları bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Varsayımların sağlanması amaçlı Newey-West algoritması kullanılmıştır.

**Tablo 3. Regresyon Analizi Tahmin Sonuçları**

Bağımlı Değişken: BY	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	1.278	0.348	3.672	0.003*
DZ	0.631	0.157	4.019	0.001*
$R^2 = 0.721$ $F_{hesap} = 35.67$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.189 LM test (p) = 0.113 Jarque-Bera (p) = 0.325				
Bağımlı Değişken: ÖS	Katsayı	St. hata	t istatistiği	p
Sabit	1.593	0.374	4.259	0.000*
Değişime direnç	0.546	0.106	5.150	0.000*
Fikir önderliği	0.506	0.118	4.288	0.015*
Deneyime açıklık	0.612	0.093	6.580	0.000*
Risk alma	0.619	0.088	7.034	0.000*
$R^2 = 0.597$ $F_{hesap} = 35.22$ $F_{anlamlılık} = 0.000$ Harvey test (p) = 0.135 LM test (p) = 0.124 Jarque-Bera (p) = 0.301				

\*0.05 için anlamlı değişken

DZ değişkeni BY üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta = 0.631$ ,  $p < 0.01$ ). Alt boyutlar BY üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir. Alt boyutlar arasında BY'yi en çok etkileyen deneyime açıklık ( $\beta = 0.612$ ,  $p < 0.01$ ) ve risk alma ( $\beta = 0.619$ ,  $p < 0.01$ ) olarak elde edilmiştir.

Modelin anlamlılığını belirten F testi  $p < 0.05$  olduğundan model anlamlı çıkmıştır. Eş varsyanlığı test eden Harvey test sonucunda  $p < 0.05$  olarak eş varyanslılık sağlanmıştır, LM test  $p < 0.05$  olduğundan otokorelasyon olmadığı belirlenmiştir. Model sonuçları güvenilirdir. **Böylece ana hipotez doğrulanmıştır.**

#### 4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın amacı, Mardin ili merkezde bulunan 180 beden eğitimi öğretmeni için, duygusal zekanın bireysel yenilikçiliğe olan etkisine yönelik değerlendirmeler yapmaktır. Ölçeklerden elde edilen boyut ortalamalarına bakıldığında, hem duygusal zeka hem de bireysel yenilikçilik için yüksek değerler olduğu görülmektedir. Örneklemin duygusal zekası ve bireysel yenilikçilik tutumu olumlu düzeydedir.

Bu araştırma ile katılımcı öğretmenlerin inovasyon ve duygusal zekâ ilişkileri incelenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda, duygusal zeka (DZ) ile bireysel yenilikçilik (BY) arasında %56.6 pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Duygusal zeka alt boyutları açısından bakıldığında, bireysel yenilikçilik ile pozitif yönlü anlamlı ilişkili oldukları görülmüştür. Regresyon analizi sonucunda, DZ değişkeni BY üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ( $\beta = 0.631$ ,  $p < 0.01$ ). Alt boyutlar BY üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir. Alt boyutlar arasında BY'yi en çok etkileyen deneyime açıklık ( $\beta = 0.612$ ,  $p < 0.01$ ) ve risk alma ( $\beta = 0.619$ ,  $p < 0.01$ ) olarak elde edilmiştir. Çalışmada duygusal zekanın bireysel yenilikçiliği olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Çalışma sonucunda öneriler şöyle sıralanabilir: beden eğitimi öğretmenlerin her ihtiyaçlarını gidermek için teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir, beden eğitimi öğretmenlerin verim ve etkilerini artırabilmek için konuyla ilgili projelerle desteklenebilir ve bilinçlendirilebilirler, çalışmanın örneklem grubu genişletilerek farklı illerdeki beden eğitimi öğretmenlerinin İnovasyon ve duygusal zeka düzeyleri karşılaştırılabilir, farklı alanlardaki öğretmenlerin İnovasyon ve duygusal zeka düzeyleri karşılaştırılabilir ve görsel ve yazılı medyada özendirici yayınların MEB ile RTÜK iş birliğinde teşviki sağlanabilir.

#### KAYNAKÇA

AKYAR, D. & SARIKAYA, R. (2020). Türkiye'deki Girişimcilik Kavramına Yönelik Eğitim Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İçerik Analizi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 40(3), 979-1018 .

ALUMRAN, J. & PUNAMÄKI, R. (2008). Relationship between gender, age, academic achievement, emotional intelligence, and coping styles in Bahraini adolescents. Individual Differences Research, 6, 104-119.

## Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İnovasyon ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mardin İli Örneği)

---

- AYDIN, A. & TEKNECİ, E. (2013). Zihin Engelliler Öğretmenliği Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları ile Kaygı Düzeyleri. *Pegem Journal of Education & Instruction*, 3(2), 1-12.
- BARAKZAI, Q. (2004). Transition from traditional to innovative teaching in and beyond pharmacology at Ziauddin Medical University. *Acta Pharmacologica Sinica*, 25, 1220-1232.
- BARKER, A. (2002). *Yenilikçiliğin Simyası*, İstanbul: MESS Yayınları
- BARONCELLI, S., IOAN HORGA, R. F. & VANHOONACKER, S (2014). *Teaching and Learning the European Union: Traditional and Innovative Methods*, New York: Springer Science, Business Media, Dordrecht.
- BRESSERT, S. (2007). Duygusal Zekâ (EQ) nedir? Psych Central. Ttp: //psychcentral.com/lib/2020/what-is-emotional-intelligence-eq / (Erişim Tarihi 03.05.2021).
- CERTEL, Z. ÇATIKKAŞ, F. & YALÇINKAYA, M. (2011). Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Duygusal Zeka ile Eleştirel Düşünme Eğilimlerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1), 74-81.
- CHERNISS, C. & ADLER, M. (2000). *Promoting emotional intelligence in organizations: Make training in emotional intelligence effective*. New York: American Society for Training and Development Pbc.
- COOPER, K. R. & SAWAF, A. (2010). *Liderlikte Duygusal Zekâ* (çev: B. Sancar ve Z. B. Ayman). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- CRAIG, E. (1989). *Human Development*. New Jersey: Prentice Hall Pbc.
- ÇAKANEL, Z. (2018). *Duygusal Zekâ, Sosyal Zeka Ve Sosyal Girişimcilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- ÇETİNEL, G. (2019). *Duygusal Zekânın Çatışma Yönetimi Stratejileri Üzerine Etkisi: Çalışan Algısına Yönelik Bir Araştırma*,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇETİNKAYA, Y. & ALPARSLAN, A. 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 .
- DARWIN, B., GARY, R.& LOW, G.R. (2010).*Emotional intelligence*, Boston: Prentice Hall Pbc.
- DEMİREL, Y. D. D. Y. & SEÇKİN, Ö. G. Z. (2008). *Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri* . Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), 189-202.
- DOĞAN, S.& ŞAHİN, F. (2007). *Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi Ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 231-252.
- DUNLEAVY, M., & DEDE, C. (2014). *Augmented Reality Teaching and Learning*. In J. Michael Spector, M. David Merrill, J. Elen, & M. J. Bishop (Eds.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology* (pp. 735-745). New York: Springer.
- ERBEKTAŞ, E. ÜZÜM, H. ÖZEN, G. ARSLAN, T. ERTAN, G. & ELVEREN, A. (2017). *Amatör Ve Profesyonel Sporcuların Duygusal Zekâlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(4), 263-274.
- ERSOY AÇIKGÖZ, B. & ŞENGÜL, C. M. (2008). *Yenilikçiliğe Yönelik Devlet Uygulamaları ve AB Karşılaştırması*. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 59-74 .
- GOLEMAN, D. (1995). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- GOLEMAN, D. (1996). *Duygusal zekâ. Neden IQ'dan Daha Önemli Olabilir?* İstanbul: Varlık Yayınları.
- GOLEMAN, D. (1998). *Emotionally competent leader*. In *The Health Places Journal*, 41(2), 36-38.
- GOLEMAN, D. (2000). *İşbaşında Duygusal Zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.

- HIRLAK, B., TAŞLIYAN, M., FİDAN, E. & GÜL, H. (2017). Duygusal zekânın iş performansı ve bazı demografik özellikler ile ilişkisi: Kahramanmaraş'ta üretim sektöründe bir uygulama. *Kesit Akademi Dergisi*, 3 (9), 108-130.
- HOBAN, A G. F. (2002). *Teacher Learning for Educational Change*. Buckingham: Open University Press.
- HURT, H., JOSEPH K & COOK, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness, *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- JANSSEN, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness, and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- JOHNSTON, R.E. & BATE, J.D. (2003). *The Power of Strategy Innovation: A New Way of Linking Creativity and Strategic Planning to Discover Great Business Opportunities*, New York: AMACOM- American Management Association.
- KARASAR, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- KAFETSIOS, K., & ZAMPETAKIS, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44(3), 712-722.
- KELEŞOĞLU, S. (2017). Öğretmen Eğitiminde Yaratıcı Düşünme Ve İnovasyon Eğitim Programının Tasarımı, Denenmesi ve Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KILIÇER, K., & ODABAŞI, H. F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- KILIÇER, K. (2011). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- KONRAD, S. & HENDL, C. (2005). *Duygularla Güçlenmek*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- LOCKE, E.A. (2005). Why emotional intelligence is an invalid concept. *J. Organ. Behav.*, 26, 425-431.
- MANDULA, K., MEDA, S. R. & JAIN, D. K. (2012). Research and implementation of a mobile video streaming application for ubiquitous learning. *IEEE international conference on technology enhanced education (ICTEE)* (pp. 1-6). IEEE.
- MAYER, J. D. & SALOVEY, P. (1997). What is emotional intelligence? Cited in P. Salovey & D. Sluyter (Eds), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. New York: Basic Books.
- MAYER, J.D., SALOVEY, P. & CARUSO, D.R. (2000). Emotional Intelligence as Zeitgeist, as Personality, and as a Mental Ability. *Handbook of Emotional Intelligence*, Reuven BarOn'un içinde. Jossey- Bass: California.
- MUNIS, D. & HARRIS, A. (2006). The led school improvement: teacher leadership in the UK. *Teaching and Teacher Education*, 22, 961-972.
- NEISSER, U., BOODOO, G., BOUCHARD, T.J., BOYKIN, A.W. & BRODY, N. (1996). Zeka: bilinenler ve bilinmeyenler. *Am. Psychol.*, 51, 77-101.
- OECD. (2005). *Yetişkin öğreniminin desteklenmesi* Paris : OECD.
- OUYANG, Z. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, 147-152.
- ÖĞÜT, A. & BÜLBÜL, H. (2003). Yenilik Yönetiminde Zaman Boyutu Ve Zaman Temelli Rekabet. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 115-136.
- ÖZDEMİR, M. & DİLEKMEN, M. (2014). Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yıldız Üniversitesi Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Sosyal Bilimler Konferansı Bildiriler Kitabı*, 56-69, İstanbul.
- ÖZDEN, Y. (2013). *Eğitimde Yeni Değerler: Eğitimde Dönüşüm*. Ankara: Pegem Akademi.

## Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İnovasyon ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mardin İli Örneği)

---

- ÖZTÜRK, A. & DENİZ, E. M. (2008). Analysis Of Emotional Intelligence Job Satisfaction And Burnout Levels Of Preschool Teachers According To Some Variables. *Elementary Education Online*, 7(3), 578-599.
- PEHLİVAN, Ş. (2015). Duygusal Zekanın Satış Elemanlarının (EI) Algıladıkları Satış Performansına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- RITCHHART, R. (2004). Creative Teaching in The Shadow Of The Standards. *Independent School*, 63(1), 32-40.
- ROGERS, E.M. (2003). *Diffusion Of Innovations*, New York: Simon & Schuster Press.
- SALOVEY, P. & MAYER, J.D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9,185-211.
- SEZGİN, İ.V. (2018). Akademisyenlerin İnovasyon Eğilimlerinin Ölçülmesi Çalışması: Akdeniz Üniversitesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- SÖĞÜTÇÜ, T. (2021). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İnovasyon, Duygusal Zeka Ve Yaşam Boyu U Öğrenim Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Çanakkale İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- STEIN, J. S. & BOOK, H. E. (2003). *EQ Duygusal Zekâ ve Başarının Sırrı*. İstanbul: Özgür Yayınları.
- ŞENOCAK, M. (2015). Duygusal Zeka Ve Liderlik Tarzlarının Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri Ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TATAR, A., TOK, S. & SALTUKOĞLU G. (2011). Adaptation of the revised Schutte Emotional Intelligence Scale into Turkish and examination of its psychometric pro-perties. *Klin Psikofarmakol*; 21, 325-338.
- TURA, B. (2022). Örgütsel Zeka Düzeyinin Öğretmenlerin Yenilikçi Çalışma Davranışları Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- TÜRK DİL KURUMU (2017). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. Ankara: TDK Yayınları.
- WEBER, L. & BERGAN, S. (2005). *The Public Responsibility For Higher Education And Research*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- WECHSLER, D. (1958). *The Measurement and Appraisal of Adult Intelligence*. The Williams & Wilkins Company, Baltimore.
- WELLS, A. (2000). *Emotional disorders and metacognition: b~novative cognitive therapy*. Chichester, UK: Wiley
- WEST, M.A.& FARR, J.L. (1990). *Innovation at work*. In M.A. West and J.L. Farr (Eds), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Chichester, England: Wiley.
- WONG, C. S. & LAW, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study, *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- YALÇINKAYA, Y. (2010). Bilginin Farkındalık ve Farklılığında Organizasyonların Gelecek Alanı: İnovasyon, *Türk Kütüphaneciliği*, 24(3), 373-403.
- YAMAN, F. & YAZAR, T. (2015). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1553-1566.
- YAVUZ, S. (2018). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Duygusal Zekâlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YEŞİLYAPRAK, D. (2001). Duygusal Zekâ ve Eğitim Açısından Doğurguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25 (25), 139-146.