



ÖĞRETMENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARININ GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ*



Yrd. Doç. Dr. Soner POLAT

Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
spolat@kocaeli.edu.tr



Ergin AKTOP

Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü
erginaktop@hotmail.com

ÖZET

Araştırmanın amacı, ortaöğretim öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel destek algılarının, girişimcilik davranışlarına etkisini saptamaktır. Araştırma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın verileri, Kocaeli İli Kartepe ve Başiskele İlçelerindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerden toplanmıştır. Bu iki ilçede toplam 388 öğretmen görev yapmaktadır. Veriler, “Örgütsel Destek Algısı”, “Duygusal Zekâ” ve “Girişimcilik” ölçekleri ile toplanmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algısının, girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca duygusal zekanın alt boyutlarından sadece başkalarının duygularını tanıma ve duyguları kullanma alt boyutlarının öğretmenlerin girişimcilik davranışını anlamlı bir şekilde açıkladığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Örgütsel Destek Algısı, Girişimcilik Davranışı.

* Bu makale Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri ABD Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı için Yrd. Doç. Dr. Soner POLAT danışmanlığında yapılan yüksek lisans projesine dayalı olarak hazırlanmıştır.



EFFECTS OF TEACHERS' EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL SUPPORT PERCEPTIONS ON ENTREPRENEURSHIP BEHAVIOURS

ABSTRACT

The aim of the study of secondary school teachers perceptions of the emotional intelligence and organizational support, is to determine its effect on entrepreneurial behavior.

Research survey research is a descriptive model. Research data, working in secondary schools in the district of Kartepe and Başiskele Kocaeli Province were collected from the teachers. These two districts serves a total of 388 teachers. research data, "Perceptions of Organizational Support," "Emotional Intelligence" and "Entrepreneurship" with the scale were collected.

In the research result, teachers' perceptions of emotional intelligence and organizational support, entrepreneurial behavior was found to positively affect. In addition, sub-dimensions of emotional intelligence recognizing the feelings of others and emotions using dimensions, entrepreneurial behavior of teachers, was found to explain in a meaningful way.

Key Words: Emotional Intelligence, Perceived Organizational Support, Entrepreneurial Behaviour.

GİRİŞ

Girişimcilik insanoğlunun avcılık ve toplayıcılık devrine son verip neolitik dönemde üretime başlamasıyla birlikte ilk şekillerini oluşturmaya başlamıştır. Yazının icadı ve tarihi devirlerin başlamasıyla, ticaret farklı bir boyut kazanarak farklı kıtalara kadar yayılmıştır (Ercan ve Gökdeniz, 2009, s.60). Görüldüğü gibi girişimcilik kavramının çok uzun bir geçmiş tarihi vardır. Buna karşın, yakın zamana kadar yeterince araştırmalara konu olmamıştır. Bunun temel nedenlerinden biri, girişimciliğin yöneticilere özgü bir özellik olarak düşünülen bir anlayışın olması ve bunun 19. yüzyıla kadar devam ettirilmiş olmasıdır. 20. yüzyılın başlarına gelindiğinde Avusturyalı iktisatçı Schumpeter, girişimciliği yeniden yorumlayarak; kavramın bugün de geçerli olan fikri temelini atmıştır. (Ercan ve Gökdeniz, 2009, s.64). Bugün girişimcilik, ABD ve Batılı ülkelerin üniversitelerinde gittikçe artan bir ilgi ve öneme sahiptir (Hisrich vd., 1998, s.18; akt: Ercan ve Gökdeniz, 2009, s.64).



Girişimcilik alanında çalışan birçok araştırmacı, girişimciliğin gün geçtikçe artan öneme sahip olduğunu kabul etmektedir. Zampetakis, Beldekos ve Moustakis (2009, s.172) tarafından yapılan araştırmada, girişimciliğe etki eden etkenlerin belirlenmesinin önemli olduğu ve girişimciliğin artan önemi dile getirilmektedir.

TÜSİAD'ın yaptırdığı bir araştırmanın verilerine göre, her 100 yetişkin Türk'ten 4,6'sı girişimci özelliğe sahipken, bu rakam Japonya'da 5,1, İngiltere'de 7,7, ABD'de 11,7, Meksika'da ise 18,7dir (www.ostimgazetesi.com). Japon insanların son derece yaratıcı olduğu fikri yaygın kanaat olmasına rağmen verilerde Japon insanı ile ilgili durum oldukça ilginçtir. Bu durum Japonya'da yaratıcı özelliğe sahip insanların sayısının son derece az, buna karşılık üretilmiş fikirleri kazanca dönüştüren girişimcilerin sayısının çok daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir. TÜSİAD tarafından yapılan araştırma verileri insanların büyük bir çoğunluğunun girişimci olmadığını, Türkiye'deki girişimcilerin sayısının birçok ülkenin gerisinde kaldığını göstermektedir.

Bununla birlikte son yıllarda girişimcilik kavramının tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de öneminin kabul edildiği ve arttığı söylenebilir. Türkiye'de girişimcilik konusunun özellikle 1980 yılından itibaren gelişmeye başladığını görülmektedir. 24 Ocak 1980 kararlarıyla serbest piyasa sistemi ekonomisi ve bu sistemin en önemli aktörleri durumunda olan girişimcileri ve özellikle ihracata yönelik girişimcileri destekleme politikaları devreye sokulmuştur (Müftüoğlu, 2008, s.163).

Çağdaş eğitimde öğretmenlerin girişimci davranışları son derece önemlidir. Türkiye'de mevcut eğitim sisteminin her ne kadar çağdaş eğitimi dolayısıyla girişimciliği desteklediği dile getirilse de bunun çoğunlukla teoride kaldığı, uygulamada sorunlar yaşandığı görülmektedir. Türk insanındaki girişimcilik eksikliğine bir de eğitim sistemindeki eksiklik ve çarpıklıklar eklenince öğretmenlerin girişimci davranışlarda bulunmaları zorlaşmaktadır.

Alanyazında, örgütlerdeki girişimci davranışları kişinin risk alma eğilimi, belirsizliğe katlanma, kendine güven, yenilikçilik, duygusal zekâ, iş tecrübesi gibi kişisel faktörlerle birlikte iş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek görme, toplumun değer ve normları gibi çevresel etkenlerin de etkilediğine yer verilmektedir. İnsanların girişimci davranışlarda bulunmalarını etkileyen birçok faktörün olduğu görülmektedir. Bu faktörlerden; duygusal zekâ özellikleri ve örgütsel destek algısı değişkenlerinin öğretmenlerin girişimci davranışlar göstermelerinde oldukça büyük bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Bu sebeple okul ve



öğretmenlerin etkililiği için öğretmenlerin daha girişimci davranmalarına, duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının etkisinin araştırılarak sonuçlarının ortaya konması gerekmektedir.

Duygusal Zekâ

1985 yılında ABD’de bir doktora öğrencisinin doktora tezi çalışması ile ilk defa duygusal zekâ (Emotional Intelligence) kavramı akademik çevrelerde kullanılmıştır. 1990 yılında Yale Üniversitesi’nin Psikoloji Bölümü’nden John Mayer ve Peter Salovey tarafından üretilen duygusal zekâ kavramı, 1997’lere gelindiğinde daha ileri boyutlu araştırmalarda derinlemesine araştırılmıştır. Salovey ve Mayer’in 1990 yılında duygusal zekâ adlı makale çalışmalarının konuyla ilgili yeni ufuklar açtığı konusunda uzlaşmaya varılmıştır. Makalede duygusal zekâ kavramı bilimsel olarak test edilmiş ve ilk tanım geliştirilmiştir. (Yaylacı, 2006, s.46)

Duygusal zekâ kavramının alanyazında yer almasında en büyük katkının Salovey ve Mayer tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. İnsanların duygusal alandaki becerilerini bilimsel olarak ölçmeyi deneyen bu profesörlerin duygusal zekâ tanımları şöyledir: “duygusal zeka, bireyin kendi ve diğerlerinin duygularını izleme, ayırt etme; bu bilgiyi düşünce ve eylemlerinde kullanabilme/yararlanabilme becerisidir.” (Salovey ve Mayer, 1990:189; akt: Yaylacı, 2006, s.46)

Harvard ve New Hampshire Üniversitesi psikologlarından Salovey ve Mayer, ardından yine Harvard Üniversitesi’nden Goleman neredeyse yüzyıllardır süregelen kültürel ve eğitimsel alışkanlıkları yerle bir eden yargılar ileri sürerek zekâ kavramına bambaşka bir boyut kazandırmışlardır. Onlara göre “duygular akıllı kararlar için vazgeçilmez ve mantıklı olmak için gereklidir”. (Baltaş, 2006,s.6).

Yaylacı (2006)’ya göre, duygusal zekâ kavramın bilimsel anlamda üne kavuşması, daha çok tartışılması ve popülerlik kazanması 1995’de psikoloji alanındaki çalışmaları ile tanınan Daniel Goleman’ın “Duygusal Zekâ” (Emotional Intelligence) kitabını yayınlaması ile gerçekleşmiştir. Alanyazında duygusal zekâ ile ilgili önemli kavramlar olarak; empati, duyguları ifade etme ve anlama, duyguları kontrol etme, uyum, bağımsızlık, beğenilme, başkaları ile ilgili sorunları çözme, sebat, sevecenlik, nezaket, saygı gibi kavramlar öne çıkmaktadır.

Goleman’ın duygusal zekâ kavramının gelişimine önemli katkılar sağlayan tanımı ise şöyledir: “Hissettiklerimizi bilmek ve bizi zor duruma sokan bu hisleri yönetebilmek;



görevleri, hedefleri yapabilmek yönünde kendimizi motive etmek, yaratıcı olmak ve zayıf yönlerimizi geliştirebilmek; diğerlerinin hislerinin farkına varmak ve ilişkileri etkili biçimde yönetebilmektir.” (akt: Yaylacı, 2006, s.48)

Baltaş'a (2006, s.7) göre duygusal zekâ, “kendimizle ve başkalarıyla başa çıkmayı kolaylaştıran duyguları tanıma, anlama ve etkin biçimde kullanma yeteneği” olarak tanımlanmıştır. Yani, başkalarının neyi istediklerini, neye ihtiyaç duyduklarını, güçlü ve zayıf yanlarını duyguları değerlendirerek anlayabilmek, stresle başa çıkabilmek ve insanların çevrelerinde görmek istedikleri gibi biri olmak için bir yetkinliktir.”

Alanyazında çeşitli araştırmacı ve yazarlar, duygusal zekânın alt boyutlarını farklı olarak ele aldıkları görülmektedir. Bu çalışmada Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen duygusal zekâ ölçeğindeki duygusal zekâ alt boyutları ele alınmıştır. Bu alt boyutlar şunlardır: 1)Kendi duygularını tanıma, 2)Başkalarının duygularını tanıma, 3)Duyguları kullanma ve 4)Duyguları yönetme.

Kendi Duygularını Tanıma: Duygularımızın davranışlarımızı nasıl etkilediğinin farkında olmak, temel bir duygusal yeterlilik olarak ifade edilmektedir. Her türlü işte performansımızın ince ayarını yapan, başkaldıran hislerimizi yöneten, motivasyonu sağlayan, etrafımızdakilerin hislerini doğru algılayıp uyum sağlamamıza yardımcı, ekip çalışması, liderlik gibi iş yaşamı ile ilgili becerileri geliştiren öz bilinçtir (Goleman, 2000, s.72). Duygusal zekânın alanlarından birisi olan öz bilinç sayesinde kendi duygularından emin ve farkında olan birey, çevresindeki insanları daha iyi anlayacaktır (Deniz ve Yılmaz, 2004).

Başkalarının Duygularını Tanıma: Empati, kişinin başkalarının duygularının farkında olabilmesi, bunları anlayabilmesi ve bunlara değer verebilmesidir. Empati sahibi kişi (Baltaş, 2006, s.24–25);

- ✓ Başkalarının duygularıyla tanışık ve barışıktır,
- ✓ Duygusal ipuçlarına duyarlıdır ve iyi dinler,
- ✓ Duyarlı davranır ve başkalarının bakış açısını anlar,
- ✓ Başka insanların ihtiyaç ve duygularını anlayarak onlara yardımcı olur.

Duyguları Kullanma: Karar anında seçim yapabilmek konusunda insanoğlunun varoluşundan beri duygular yol göstermeye devam etmektedir. Ne var ki akılla etkileşimini belli bir dengeye oturtamayan duygular hedef şaşırtıcı, acı verici, hatta yok edici olabilir. Ancak harekete geçmek için gerekli olan enerjiyi sağlayan duygular, akılla birleştiğinde yol



gösterici bir işlevi yerine getirir (Baltaş, 2006, s.10). Davranışlarımızı yönlendirmede duygularımızın büyük bir etkisi vardır.

Duygularını kullanabilme yeteneğine sahip bireyler; günlük yaşamlarında veya işyerlerinde güvene dayalı ilişkiler kurabilir. Bu doğrultuda fikirlerini açık ve doğrudan dile getirebilir, hem kendilerini hem de birlikte çalıştıkları kişileri ve müşterilerini istenilen sonuca yönelik olarak rahat bir şekilde harekete geçirebilirler. Zor şartlar altında olumlu düşünme tarzını koruyarak motivasyonun yüksek olmasını sağlayıp çatışmaları, olumlu atmosferi koruyarak çözüme yönelik olarak sonuçlandırabilirler. Duygular; düşünmek ve planlamak; uzak bir hedefe hazırlanmayı devam ettirmek, sorunları çözmek gibi yetenekleri engellediği ya da güçlendirdiği ölçüde, doğuştan gelen zihinsel yetileri kullanma kapasitesinin sınırlarını çizerek hayatta bireyin neler yapabileceğini belirlemektir. Yapılan iş, ona heves ve keyifle 'motive' olduğu ölçüde, bireyi başarıya ulaştıracaktır (Goleman, 1998, s.107).

Duyguları Yönetme: Duyguları yönetme; duygusal zihnin iktidara gelmemesi için gerekli tedbirleri alarak beyni akılcı zihnin yönetiminde tutmak, duyguları daha iyi tanıyarak onlarla etkili bir şekilde başa çıkma yolunda bilinçli bir çaba göstermek, daha önceden bilinçaltına bastırılmış duyguları zararsız hale getirmek, son olarak da âni yaşama yetisi kazanmak olarak tanımlanabilir (Çeşitçioğlu, 2003: 146).

Örgütsel Destek

Örgütsel destek, bir örgüt çalışanlarının örgüte katkılarının bilincinde olması ve çalışanların refahına önem vermesidir (Martin, 1995, s.89; akt: Akın, 2008, s.142). Günümüzde örgütsel ya da kurumsal başarı için insan kaynaklarına önem verilmekte, onların refah ve mutluluğu örgüt amaçları ile birlikte ele alınmaktadır.

Eisenberger, Huntington, Hutchison, ve Sowa, (1986), örgütsel desteği, örgütün çalışanların katkısına değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen kural, politika ve eylemleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine dayalı duygular olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar örgütün temel unsurlarının kendilerine karşı olan tutumlarını değerlendirdiklerinde, çalışanlarda bir anlayış, bir algı oluşur. Bu anlayış, idrak ya da algı örgütsel destek algısıdır.

Örgütsel destek, yenilikçi fikirlerin şiddetle savunulması, zorunlu/gerekli kaynakların sağlanması ya da uzmanlık ya da hareket özgürlüğü ve sosyo-politik destek gibi değişik şekiller alabilir (Zampetakis, Beldekos ve Moustakis, 2009, s.167).



Girişimcilik

Girişimcilik genellikle bir yönetim işlevi olarak algılanmaktadır. Fakat girişimcilik sadece yönetim ya da yönetici ile ilgili değildir. Bu bakımdan girişimcilerin kendilerini yöneticilerden ayıran kişilik özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Kişilik kavramı dikkate alındığında, girişimcilerin diğer insanlardan farklı olduğu söylenebilir. Girişimcilerin diğer insanlardan farklı kişiliklere sahip olmaları onların işlerinde mutlaka başarılı olacağı anlamına gelmez, sadece başarılı olma ihtimallerini artırır. İnsanda girişimci kişilik özelliklerinin varlığına çeşitli etkenler sebep olabilir. Bunların en başında genetik özelliklerin geldiği, bunun yanında ailenin, çevrenin ve eğitimin de girişimci kişilik oluşumu üzerinde bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Girişimci kişiliğe sahip insanlar, hayatları boyunca çok önemsiz durumları bile çok önemli duruma çevirebilirler. Girişimciler, toplumun vizyon sahibi üyeleridir. Geçmişte değil, gelecekte yaşarlar (Erdoğan, 2000, s.99). Girişimciler, geçmişte yaşadıkları tecrübeler ile geleceği öngörebilir ve geleceğe ait isabetli tahminlerde bulunabilirler. Başka bir ifade ile girişimci kişiliğin temeli, oluşumu ve başarısı belki de kişinin geçmiş hayat tecrübelerinde saklıdır.

Girişimcilik; iş dünyasındaki fırsatları tespit ederek, fırsatların hedeflere, imkânlara ve değerlere uygun olduğunun anlaşıldığı anda; kar, saygınlık, büyüme, yeniliklere öncü olma gibi amaçlar ile riskleri de göze alarak, insanlığa faydalı ürün ve hizmetleri üreten aktif, esnek, yaratıcı, hızlı işletmelerin var olması için diğer üretim faktörlerini belirli bir düzen içinde bir araya getirme sürecidir (Demirel ve Akbıyık, 2009, s.9). Bu tanım işletmecilik ve yönetim disiplinleri ele alınarak yapılmış bir tanımdır. Girişimcilik kavramı sadece şirket işletmeciliği ve yönetimi kapsamında ele alınmadığından bu kavram eğitim, iktisat, sosyoloji gibi daha başka disiplinler tarafından de önemsenerek ele alınmış ve tanımlanmıştır.

Türü ve boyutu ne olursa olsun bireysel ya da toplumsal tatmin için bireyi ataletten harekete sevk eden her davranışa ve tutuma, en genel anlamda girişimcilik denilebilir (Demirel ve Akbıyık, 2009, s.10). Tepkisizlik, kararsızlık, isteksizlik, tembellik, durgunluk, sıradanlık, hiç bir şey üretme gayretinde olmama, risk almama, heyecansızlık, çabasızlık vb. kavramların hepsi atalet kavramı kapsamındadır. Her şey zıddı ile daha iyi açıklanabilir. Bu açıdan bakıldığında girişimcilik kavramı; tepkide bulunma, kararlı olma, istek, çalışkanlık,



hareketlilik, sıradışılık, yeni bir şeyler üretme ya da yenilikçilik, risk alma, heyecan ve çaba sarf etme gibi kavramların bir birleşimi olarak değerlendirilebilir.

Girişimcilik; yüksek düzeyde yaratıcılık kullanılarak ortaya çıkarılabilecek daha üstün durumlara varmak için bir yöntemdir (Titiz, 1999, s.11). Daha önce kimsenin görmediği seçeneklerin görülmesi ya da ortaya çıkarılması, böylece daha iyi konuma gelinmesinin girişimcilik anlamına geldiği söylenebilir.

Girişimcilik; yaşadığımız çevrenin yarattığı fırsatları sezme, o sezgilerden düşler üretme, düşleri projelere dönüştürme, projeleri yaşama taşıma ve zenginlik üreterek insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olmaktır (Bozkurt, 1996, s.5). Bu çerçevede, etrafımızda oluşan fırsatlardan yararlanarak ya da yeni fırsatlar yaratarak bireysel ya da örgütsel kazanımlar elde edilmesini sağlamak girişimciliktir.

Hisrich ve Peters'e göre girişimcilik; ekonomik, psikolojik ve sosyal riskler üstlenmeyi göze alıp zaman ve gayret harcayarak farklı bir değer yaratma sürecidir (akt: Demirel ve Akbıyık, 2009, s.8). Risk ya da riziko, zarara uğrama tehlikesi anlamına gelmekte olup girişimci/girişimcilik ile çoğu zaman yan yana ele alınan kavramlardan birisidir. Risk almak girişimcilerin ayrılmaz bir parçasıdır. Girişimciler risk alma eğilimleri yüksek insanlar olup belki de girişimcilerin en önemli özelliği risk alabilmeleridir.

Çetin (1996:29), çevrede ortaya çıkan fırsatlardan yararlanmak veya yeni fırsatlar yaratabilmek amacıyla, hizmet ya da ürün üretmek için üretim faktörlerine sahip olmak ve bunları örgütleyebilme kabiliyeti ile risk alma yeteneğini girişimciliğin genel tanımı olarak vermektedir (akt: Hava ve Erturgut, 2009, s.5).

Örgütlerde girişimcilik davranışı ya da örgütsel girişimcilik, genellikle, örgütsel büyüme ve karlılığın bir vasıtası, stratejik yenilenme, örgütsel değişme ve değer eklenmiş müşteri hizmetleri olarak kabul edilir (akt: Zampetakis ve ark., 2009). Gün geçtikçe daha da küreselleşen dünyada ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik alanda yaşanan hızlı gelişim ve değişim, gerek ayakta kalabilme gerekse büyüme ve kalkınma için girişimciliğe olan ihtiyacı bir kat daha artırmıştır. Konuya bu açıdan bakıldığında örgütler için öncelikli ihtiyaçlardan biridir.



Örgütsel Destek Algısı, Girişimcilik İlişkisi

Araştırmalar, örgütsel destek algısı yüksek düzeyde olan çalışanların çalıştıkları örgütlerine daha bağlı olduklarını ve yaptıkları işlerden daha hoşnut olduklarını gösterir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, akt: Zampetakis ve ark., 2009).

Hornsby ve arkadaşlarına (2002) göre, yönetim desteğinin varlığının algılanması bireyleri girişimci davranmaya teşvik etmektedir (akt: Zampetakis ve ark., 2009). Örgütsel destek algılamayan yani bulunduğu örgütte desteklenmediğini, yaptıklarının onaylanmadığını ya da onaylanmayacağını, yaptığı hiç bir eylemin takdir edilmeyeceğini ve kıymetinin bilinmeyeceğini hisseden işgörenlerde örgütsel destek algısı azalabileceği gibi işgörenlerin örgüt yararına eylemde bulunma arzuları da azalabilir. Böyle işgörenler iş yapıyormuş gibi görünseler bile her fırsatta işi yavaşlatma, işe devam etmeme, savaçlama, görevleri tam ve zamanında yapmama gibi davranışlar gösterebilirler. Sorumluluk ve risk almaktan, girişimci davranışlar göstermekten uzak olmak isteyebilirler. Birçok işgören, ahlaki bir görev duygusu ve bilinciyle çalışıyor olsa da örgütsel destek algısı yaratılamamışsa, bu işgörenlerin çok fazla girişimci davranışlar gösterebileceklerini söylemek güçtür.

Yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanlarda görev ve sorumluluk alma isteğinde artış, performans ve çalışma azimlerinde yükselme gözlenmektedir. Örgütten destek aldığını algılayan pek çok çalışanın sorumluluk duygusu hissetmeleri beklenebilir ve çalışanlar buna hem tutumsal hem davranışsal yollarla karşılık verme eğilimindedirler (Zampetakis ve ark., 2009).

Çalışanların örgütsel destek algılamaları ve buna bağlı olarak girişimci davranışlar göstermeleri için açık ilişkilerin gerekli olduğunu ifade etmek mümkündür. Karşılıklı güvene, saygıya dayalı açık ilişkilerin olduğu ve bireylerin kendilerini özgür hissettikleri bir iş ortamında çalışanların örgütsel destek algılarının daha yüksek olması ve bu çalışanlar daha fazla iş görme, daha girişimci davranma isteğinde olmaları kuvvetli bir ihtimaldir. İletişim kanallarının varlığı ve açıklığı da çalışanları girişimci davranmaları konusunda isteklendirebilir. Dostluk, işbirliği, saygı, birbirine cesaret verme, yoğun sosyalizasyon, kişisel özgürlük ve güven gibi etkenler, hem örgütsel destek algısı hem de girişimcilik için gereken ortamı hazırlayan faktörler arasında sayılabilir.



Duygusal Zekâ, Girişimcilik İlişkisi

Son zamanlardaki çalışmalarla algılanan örgütsel desteğin ve duygusal zekanın örgütsel hiyerarşi içinde en düşük aşamalarda bile bireysel girişimciliğe etkisi olduğu bulunmuştur (Zampetakis ve ark., 2009).

Yaratıcı düşünce, tamamen pozitif ve üretken sonuçların elde edilebileceği bir süreç olması nedeniyle, bireye kariyer yaşamında da önemli avantajlar sunmaktadır. İleriyi görebilen, değişimlere ayak uydurabilen, esnek ve kendine güvenen bir örgüt olma yolunda yaratıcı çalışanlar katma değer yaratabilir. Böylece yaratıcılık, yeni ve somut fikirler sağlamakla kalmayıp; çalışanları yapmakta oldukları iş konusunda araştırmaya, düşünmeye, iyileştirmeye ve yenilikleri uygulamaya yönelttiği için kariyer yaşamında pozitif bir güç oluşturmaktadır (Yaylacı, 2006, s.124-125). Duygusal zekâsı yüksek kişilerin yaratıcı oldukları, yaratıcılığın da girişimcilerin en önemli özelliklerinden biri olduğu düşünülürse duygusal zekâ özelliklerinin girişimci davranışlar üzerinde etkisi olduğu kolaylıkla söylenebilir.

Duygusal zekâ düzeyi, hem bireysel tatmini hem iş başarısını doğrudan etkilemektedir. Duygusal olgunluğa sahip çalışanların, şirketlerinin başarısında katkıları büyüktür. Kendi duygularını tanıyan ve yönetebilen, başkalarının duygularına, istek ve ihtiyaçlarına duyarlı olan yöneticiler ve çalışanlar, işyerinde güvene dayalı ilişkiler kurar, fikirlerini açık ve doğrudan dile getirirler. Kendilerini ve birlikte çalıştıkları kişileri istenilen sonuca yönelik olarak harekete geçirebilir, zor şartlar altında olumlu düşünme tarzını koruyarak motivasyonun yüksek olmasını sağlarlar. Bu sayede, çatışmaları ve sorunları yapıcı ve çözümü sağlayacak şekilde sonuçlandırır (Baltaş, 2006, s.50). Duygusal zekâsı yüksek çalışanların bu özellikleri, onların daha girişimci davranabilecekleri yönündeki düşünceleri doğrular niteliktedir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma Deseni

Bu araştırma öğretmenlerin duygusal zekâ ve örgütsel destek algıları ile girişimcilik davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik olduğundan betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelindedir.



Evren ve Örneklem

2009–2010 Öğretim yılında Kocaeli ilinde Kartepe ve Başiskele ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim okullarında görevli öğretmenler, araştırma evrenini oluşturmaktadır. Bu çalışmada özel ortaöğretim okulları araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Bu ilçelerden Kartepe ilçesindeki 8 ortaöğretim okulunda 253 öğretmen; Başiskele ilçesindeki 3 ortaöğretim okulunda 135 öğretmen olmak üzere bu iki ilçede toplam 388 öğretmen görev yapmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılma şansı olduğundan örneklem seçme yoluna gidilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada duygusal zekâ, algılanan örgütsel destek ve girişimcilik olmak üzere üç değişken olduğundan; veri toplama aracı olarak “Örgütsel Destek Algısı Ölçeği”, “Duygusal Zekâ Ölçeği” ve “Girişimcilik Ölçeği” olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmıştır. Likert tipli veri toplama aracı “(1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Tamamen Katılıyorum” arasında beş aralıklı olarak derecelendirilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen “Örgütsel Destek Algısı Ölçeği” ile ölçülmüştür. Duygusal zeka Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen “Duygusal Zeka Ölçeği”; girişimcilik davranışları Pearce, Kramer ve Robbins, (1997) tarafından geliştirilen “Girişimcilik Ölçeği” ile ölçülmüştür.

Tablo 1’de çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin soru sayıları ve her bir ölçeğe ait güvenirlik katsayıları verilmiştir.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları ve girişimcilik davranışlarına ilişkin algıları ile ilgili ortalama ve standart sapma değerlerini ortaya koyabilmek için tanımlayıcı analiz (descriptives analysis) yapılmıştır.

Araştırmadaki örgütsel destek algısı, duygusal zeka ve girişimcilik değişkenleri korelasyon analizine tabi tutulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

Araştırmada Duygusal zeka ve örgütsel destek algısının girişimcilik davranışlarına etkisini sınamak için basit regresyon analizi; duygusal zekâ alt boyutlarının girişimcilik davranışına etkisini test etmek içinse çoklu regresyon analizi yapılmıştır.



BULGU VE YORUMLAR

Öğretmenlerin Girişimcilik, Duygusal Zekâ ve Duygusal Zekâ Alt Boyutları, Örgütsel Destek İle İlgili Algı Düzeyleri

Öğretmenlerin girişimcilik algıları yüksek ($\bar{x} = 3,72$) düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin duygusal zekâ algıları ($\bar{x} = 3,88$) ve duygusal zekânın alt boyutlarından kendi duygularını tanıma ($\bar{x} = 4,04$), başkalarının duygularını tanıma ($\bar{x} = 3,98$), duyguları kullanma ($\bar{x} = 3,90$) ve duyguları yönetme ($\bar{x} = 3,61$) algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. ayrıca öğretmenlerin örgütsel destek algılarının ($\bar{x} = 3,74$) da yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (tablo 2).

Bağımsız Değişkenlerin Öğretmenlerin Girişimcilik Davranışlarına Etkisine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin örgütsel destek algısı, duygusal zeka ve duygusal zekanın alt boyutları olarak ele alınan; kendi duygularını tanıma, başkalarının duygularını tanıma, duyguları kullanma ve duyguları yönetme ile girişimci davranışları arasında ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar tablo 3'te verilmiştir.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile girişimci davranışlar göstermeleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r = 0,302$, $p < .01$). Öğretmenlerin duygusal zekaları ile girişimci davranışlar göstermeleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($r = 0,487$, $p < .01$).

Öğretmenlerin kendi duygularını tanıma alt boyutu ile girişimci davranışlar göstermeleri arasında ($r = 0,352$, $p < .01$); başkalarının duygularını tanıma alt boyutu ile girişimci davranışlar göstermeleri arasında ($r = 0,425$, $p < .01$); duyguları kullanma alt boyutu ile girişimci davranışlar göstermeleri arasında ($r = 0,485$, $p < .01$); duyguları yönetme alt boyutu ile girişimci davranışlar gösterme alt boyutu arasında ($r = 0,311$, $p < .01$) orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yordayıcı değişken olan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin yordanan değişken olan girişimci davranışlar üzerindeki etkisine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları tablo 4'te verilmiştir. Örgütsel destek algısı girişimcilik davranışının bir yordayıcısıdır ($R = 0,302$, $R^2 = 0,091$, $p < .01$). Yordayıcı değişken örgütsel destek algısı ile yordanan değişken girişimcilik davranışı arasındaki korelasyon incelendiğinde iki değişken arasında olumlu ve



orta düzeyde bir ilişki gözlenmektedir. Örgütsel destek algısı, ortaöğretim öğretmenlerinin girişimcilik davranışının yaklaşık % 10'unu açıklamaktadır.

Yordayıcı değişken olan öğretmenlerin duygusal zekalarının yordanan değişken olan girişimci davranışlar üzerindeki etkisine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları tablo 5'te verilmiştir. Duygusal zekâ girişimcilik davranışının bir yordayıcısıdır ($R = 0,487$, $R^2 = 0,237$, $p < .01$). Yordayıcı değişken duygusal zeka ile yordanan değişken girişimcilik davranışı arasındaki korelasyon incelendiğinde iki değişken arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki gözlenmektedir. Duygusal zekâ, ortaöğretim öğretmenlerinin girişimcilik davranışının yaklaşık % 24'ünü açıklamaktadır.

Yordayıcı değişkenler olan kendi duygularını tanıma, başkalarının duygularını tanıma, duyguları kullanma ve duyguları yönetme alt boyut değişkenlerinin yordanan değişken olan girişimci davranışlar üzerindeki etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları tablo 6'da verilmiştir. Duygusal zekânın duyguları kullanma ve başkalarının duygularını tanıma alt boyutları girişimcilik davranışının bir yordayıcısıdır ($R = 0,525$, $R^2 = 0,275$, $p < .01$). Duygusal zekâ alt boyutları ortaöğretim öğretmenlerinin girişimcilik davranışının yaklaşık % 28'ini açıklamaktadır. Kendi duyguları tanıma ve duyguları yönetme alt boyutlarının öğretmenlerin girişimcilik davranışlara anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu iki boyutun Duyusal zekanın diğer iki boyutunu etkileyerek dolaylı olarak öğretmenlerin girişimcilik davranışını etkilediği düşünülmektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, ortaöğretim öğretmenlerinin duygusal zeka ve örgütsel destek algılarının girişimci davranışlar göstermelerindeki etkisini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçların; eğitim yöneticilerine, öğretmenlerin girişimci davranışlarda bulunarak daha etkili ve verimli çalışabilmelerini sağlayabilmeleri konusunda fikir vererek yol göstereceği ve eğitime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel destek algısı ile girişimcilik anlamlı olumlu ve orta düzey bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı, onların girişimcilik davranışlarını anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları okulda yöneticiler, öğretmen arkadaşları ve diğer eğitim paydaşlarınınca desteklenmeleri onları daha girişimci davranmaya yöneltmektedir.



Zampetakis ve arkadaşlarının (2009), duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının örgütsel girişimciliklerine etkisi ile ilgili yaptıkları araştırma sonucunda da örgütsel destek algısı ile girişimcilik davranışları arasında anlamlı bir bağ olduğu bulunmuştur. Örgütsel destek teorisine (Eisenberger ve ark., 1986) göre, örgütten yüksek seviyede destek alacağına inanan çalışanlar, örgüte kar sağlayan olumlu tutum ve davranışlarla karşılık verme eğilimdedirler.

Eisenberger ve arkadaşlarının (1990), lise öğretmenleri, komisyon firması katipleri, imalat işçileri, sigorta temsilcileri, üniversite asistanları ve polis memurlarından oluşan 361 kişi ile yaptıkları araştırmada, örgütsel destek algısı ile işe katılım ve iş başarımı arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur (Akalin, 2006).

Rhoades, Eisenberger ve Anneli (2001), çeşitli örgütlerden 367 işgören ile yaptıkları araştırmada, iş tecrübesi, örgütsel destek algısı, duygusal bağlılık ve işgücü devri arasındaki karşılıklı ilişkileri araştırdıkları araştırmada olumlu iş koşullarının örgütsel destek sayesinde duygusal bağlılığı artırdığı, bunun da çalışanların geri çekilme davranışını azalttığı bulunmuştur (akt: Akalin, 2006). Görüldüğü gibi bu sonuçlar bu araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Duygusal zekâ ile girişimcilik anlamlı olumlu ve orta düzey bir ilişki bulunmuştur. Duygusal zekâ, öğretmenlerin girişimcilik davranışını anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin girişimci davranışlar göstermelerinde, duygusal zekânın (yani kişilik özelliklerinin) örgütsel destek algısından (yani kurumsal özelliklerden) daha fazla etkiye sahiptir.

Duygusal zekânın girişimci davranışlarda bulunmada bir etken olduğu ile ilgili bulduğumuz bu sonuç, Zampetakis ve arkadaşlarının (2009), eğitim dışı örgütlerde çalışan personelin duygusal zekâ ve örgütsel destek algılarının örgütsel girişimciliklerine etkisi ile ilgili yaptıkları araştırma ile tutarlıdır. Zampetakis ve arkadaşlarının çalışmasında da duygusal zekâ ile girişimcilik davranışları arasında anlamlı bir bağ olduğu bulunmuştur.

Sosyal becerileri eksik olan birey, büyük olasılıkla başkalarını ikna etme, esinlendirme ve ekiplere yol göstermede de başarısız olacaktır. Benzer biçimde özbilinç düzeyi düşük olan birey, kendi zayıf ve güçlü yönlerinin farkına varamayarak; özgüven eksikliği ile ilişki kurma boyutunda sorunlar yaşayacaktır (Yaylacı, 2006, s.58). Kişisel özelliklerde görülen eksiklik ya da zayıflıklar girişimci davranışlarda bulunmayı olumsuz olarak etkiler.



Araştırmada duygusal zekâ; kendi duygularını tanıma, başkalarının duygularını tanıma, duyguları kullanma ve duyguları yönetme olmak üzere dört alt boyutta ele alınmıştır. Yapılan korelasyon analizinde tüm duygusal zekâ alt boyutlarının girişimci davranışlar ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak bu alt boyutlardan sadece ikisinin, duyguları kullanma ve başkalarının duygularını tanıma değişkenlerinin, girişimcilik davranışına etkisinin olduğu bulunmuştur.

Duygusal zekâ giderek daha çok yönetici tarafından bireysel performansın sergilenmesinde etkili bir kriter olarak tanımlanmaktadır. Elbette duygusal zekâyı tek başına başarı ve performans göstergesi olarak sunmak doğru bir yaklaşım değildir. Bununla birlikte duygusal zekânın unsurları olarak saydığımız güven, yüksek iyimserlik ve motivasyon düzeyi, duygusal denetim, politik bilinç, işbirliği, ilişki kurabilme ve empati gibi kriterler aynı zamanda örgütlerin yetkinlik kriterleri içinde tanımladığı değerler olup bireysel performansın ölçülmesinde kullanılmaktadır (Yaylacı, 2006, s.109). Buradan hareketle duygusal zekâ ve duygusal zekâ unsurları olarak sayılan etkenlerin öğretmenlerin girişimci davranışları sergilemelerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak bu araştırma, duygusal zekâ ve örgütsel destek algısının girişimci davranış ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Gerek duygusal zekâ, gerekse algılanan örgütsel destek öğretmenlerinin girişimci davranışlar göstermelerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Öneriler

Uygulamacılara Öneriler

1-Duygusal zekâ özelliğinin öğretmenlerin girişimcilik davranışları üzerinde anlamlı etkiye sahiptir. Bu sebeple öğretmenlerin duygusal zekalarını artırıcı etkinliklerin yapılması gerekmektedir. Bu amaçla okul müdürleri ve diğer eğitim yöneticileri;

a) Öğretmenlerin bilgi ihtiyacı hissettikleri konularda kurslar açılmasını sağlamalıdır,

b) Öğretmenlerin meslek içinde yetişmelerine yönelik hizmetiçi eğitim seminerleri düzenlenmesini ve bu seminerlere öğretmenlerin katılımını sağlamalıdır.

2-Başkalarının duygularını tanıma öğretmenlerin girişimci davranışlarını etkilemektedir. Öğretmenler her zaman gerek öğrenci, gerek veli, gerek okul yönetimi ve gerekse diğer öğretmenlerle iletişim kurmanın yollarını aramalıdır. Bu ilişkilerinde başarılı olabilmesi başkalarını anlayabilmesine ve kabul etmesine bağlıdır. Bu sebeple;



a) Öğretmenlerin iletişim becerileri kazanmalarını ve geliştirmelerini sağlayacak kurs, konferans, seminer vb. programların düzenlenmesi sağlanmalıdır.

b) Paylaşım toplantıları, birlikte yemek, gurur çayı gibi etkinlikler organize edilip sosyal faaliyetlerden yoğun bir şekilde yararlanılmalıdır.

3-Duyguları kullanmanın öğretmenlerin girişimci davranışlar göstermeleri üzerinde etkisi vardır. Duygularını kullanabilen öğretmenler, okulda ve günlük yaşamlarında güvene dayalı ilişkiler kurabilir, fikirlerini açıkça ve doğrudan dile getirebilir, hem kendilerini hem öğrencileri hem de birlikte çalıştıkları diğer öğretmenleri istenilen sonuca yönelik olarak rahat bir şekilde harekete geçirebilirler. Bu yüzden okul yöneticileri;

a) Öğretmenleri verimli bir şekilde çalışmaya itecek, sorumluluk almalarını sağlayacak, problemleri çözmeleri için harekete geçirecek ve motive edecek bir okul kültürü oluşturulmalıdır.

b) İşbirliği ve paylaşım önem vermelidir.

c) Öğretmenleri sürekli olarak motive etmelidirler.

4-Örgütsel destek algısı öğretmenleri daha girişimci davranmaya yöneltmektedir. Bu nedenle okul yöneticileri;

a) Her fırsatta öğretmenleri desteklemeli ve bu desteği öğretmenlere hissettirmelidir.

b) Öğretmenlerin öneri ve şikâyetlerini dinlemeli ve dikkate almalı, öğretmenlerin kabul gördüklerini ve değerli olarak düşünüldüklerini hissetmelerini sağlamalıdır.

c) Öğretmenlere ulaşılabilir ve açık olmalı ve bunu öğretmenlere göstermelidirler.

d) Okula yeni gelen öğretmenleri hoş karşılamadıkları. Bu davranış, öğretmenlerin daha ilk günden desteklendiklerini algılamaları açısından önemlidir.

e) Öğretmenleri sıklıkla ödüllendirilmesini sağlamalıdır. Öğretmenlere yaptıkları her iyi ve başarılı faaliyetten sonra teşekkür edilmeli; onların bu tür faaliyetlerinin, teşekkür veya takdir belgesi, aylıkla ödüllendirme gibi ödüllerle ödüllendirilmesi sağlanmalıdır.

f) Öğretmenler üzerindeki denetim ve gözetimi azaltmalı ve mümkün olduğunca cezalandırıcı olmaktan kaçınmalıdırlar.

g) Öğretmenleri okulun işleyişi ile ilgili tüm kararların alınması sürecine katmalıdırlar. Bu, onların görüşlerine değer verildiği ve desteklendiklerini algılamaları açısından oldukça önemlidir.



h) Öğretmenleri risk almaya özendirilmeli ve onların iyi niyetli çabaları sırasında yaptığı hataları hoş görerek düzeltmelidir.

1) Öğretmenler arasındaki görüş ayrılıklarını doğal karşılamalıdır. Bu sayede öğretmenler, hiç kimsenin kayırılmadığını ve herkesin okul yararına yaptığı girişimlerde desteklendiğini algırlarlar.

Araştırmacılara Öneriler

1- Sonraki araştırmacılar sadece duygusal zekânın araştırmamıza konu olan dört alt boyutu haricinde, Gardner'ın tanımlamış olduğu sekiz ayrı zekâ türü ile girişimci davranışlar arasında herhangi bir olası ilişkiyi ve bu ilişkiyi etkileyebilecek diğer değişkenleri araştırabilirler.

2- Kurumların başarılarında önemli rolü olan liderlerin de yüksek duygusal zekâyâ sahip olmaları, çalışanların girişimci davranışlar göstermelerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Okul yöneticilerinin duygusal zekâlarının öğretmenlerin girişimciliğine etkisi araştırılmalıdır.

3- Öğretmenlerin girişimci davranmalarına örgütsel destek algısının etkisi haricinde; örgütte geçen süre, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel adalet, örgütsel adanma ve iş doyumunu gibi değişkenlerin etkisine de araştırılmalıdır.

KAYNAKLAR

AKALIN, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Değişken Olarak Örgüt Temelli Özsaygı*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

AKIN, M. (2008). *Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri*, Bozok Üniversitesi İİBF Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

BALTAŞ, Z. (2006). *Duygusal Zekâ*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

BOZKURT, R. *Girişimci Profili Üzerine Değerlendirmeler*, Dünya Gazetesi, 14 Kasım 1996.

ÇEŞİTÇİOĞLU, M. (2003). *Kaliteli İnsan*, İstanbul: Alfa Yayınları.

DEMİREL, E.T., AKBIYIK, N. (2009). *Girişimci Kişilik Kavramı ve Ortaya Çıkışı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

DENİZ, E., YILMAZ, E. (2004) *Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zeka Yetenekleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki*, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.

EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S. AND SOWA, D. (1986). Perceived organisational support. *Journal of Applied Psychology* 71(3), 500–507.



ERCAN, S., GÖKDENİZ, İ (2009) Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan, *Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanlığı, Bilig Bahar*, Sayı: 49:59-82

ERDOĞMUŞ N. (2000). *Otobiyografilerin analizi yoluyla girişimci işadamlarının kariyer gelişimi hakkında bir araştırma*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, s.95-108, Nevşehir.

GOLEMAN, D. (1998). *Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Önemlidir*, İstanbul: Varlık Yayınları.

GOLEMAN, D. (2000). *İş Başında Duygusal Zekâ*, İstanbul: Varlık Yayınları.

HARMANCI, M. (2004). *Çok Uluslu Şirketler ve Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları*, Türkiye Kalkınma Bankası Araştırma Müdürlüğü, Ankara.

HAVA, H.T., ERTURGUT, R. (2009). Girişimci Ruhunun Geliştirilmesi ve Öğrenilmiş Çaresizlik Olgusu, *Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi*, s.1-15

MÜFTÜOĞLU, T. (2008). *Girişimcilik*, Eskişehir: Anadolu Ü. Web-Ofset Tesisleri.

PEARCE, J. A., KRAMER, T. R. AND ROBBİNS, K. D. (1997). Effects of managers' entrepreneurial behaviour on subordinates. *Journal of Business Venturing* 12, 147–160.

TİTİZ, T. (1999). *Genç Girişimcilere Öneriler*, İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

WONG, C. S., & LAW, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274.

www.ostimgazetesi.com

YAYLACI, G.Ö. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.

YILDIZ, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: “Algılanan Örgütsel Destek” Bir Ara Değişken mi?, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İİBF Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 28:68-90

ZAMPETAKİS, L.A., BELDEKOS, P., MOUSTAKİS, V.S. (2009). “Day to day” entrepreneurship within organisations: The role of trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support, *University of Glasgow, European Management Journal*, Sayı: 27: 165-175.

Tablo 1- Ölçeklere İlişkin Soru Adetleri ve Cronbach's Alpha Katsayıları

<i>Değişken</i>	<i>Soru Sayısı</i>	<i>Cronbach's Alpha Katsayısı</i>
Algılanan Örgütsel Destek	8	.83
Duygusal Zeka	16	.90
Kendi Duygularını Tanıma	4	.83
Başkalarının Duygularını Tanıma	4	.80
Duyguları Kullanma	4	.77
Duyguları Yönetme	4	.82
Girişimcilik	6	.65



Tablo 2- Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Duygusal Zeka ve Girişimcilik Algularına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	n	\bar{x}	ss
Girişimcilik	312	3,72	0,55
Kendi Duygularını Tanıma	312	4,04	0,59
Başkalarının Duygularını Tanıma	312	3,98	0,58
Duyguları Kullanma	312	3,90	0,63
Duyguları Yönetme	312	3,61	0,65
Duygusal Zeka	312	3,88	0,49
Örgütsel Destek Algısı	312	3,74	0,67

Tablo 3- Örgütsel Destek Algısı, Duygusal Zeka, Duygusal Zeka Alt Boyutları ve Girişimcilik Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	G	ÖDA	KDT	BDT	DK	DY
Girişimcilik (G)						
Örgütsel Destek Algısı (ÖDA)	,302**					
Kendi Duygularını Tanıma (KDT)	,352**	,097				
Başkalarının Duygularını Tanıma (BDT)	,425**	,213**	,609**			
Duyguları Kullanma (DK)	,485**	,213**	,614**	,532**		
Duyguları Yönetme (DY)	,311**	,119*	,481**	,478**	,491**	
Duygusal Zeka (DZ)	,487**	,198**	,832**	,802**	,820**	,771**

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlı **Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı.

G: Girişimcilik, ÖDA: Örgütsel Destek Algısı, KDT: Kendi Duygularını Tanıma, BDT: Başkalarının Duygularını Tanıma, DT: Duyguları Kullanma, DY: Duyguları Yönetme.

Tablo 4- Algılanan Örgütsel Desteğin Girişimcilik Davranışını Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken; Girişimcilik					
Yordayıcı Değişken	B	ShB	β	t	p
Sabit	2,802	.168		16,712	.000
Örgütsel Destek Algısı	.246	.044	.302	5,574	.000
R= 0,302	R ² =0,091				
F(1,310) = 31,071	p=.000				

Tablo 5- Duygusal Zekanın Girişimcilik Davranışını Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken; Girişimcilik					
Yordayıcı Değişken	B	ShB	β	t	p
Sabit	1,626	.215		7,555	.000
Duygusal Zeka	.540	.055	.487	9,815	.000
R= 0,487	R ² =0,237				
F(1,310) = 96,328	p=.000				

Tablo 6- Duygusal Zeka Alt Boyutlarının Girişimcilik Davranışını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları



	Yordanan Değişken; Girişimcilik Davranışı					
Yordayıcı Değişken	B	ShB	β	t	p	Kısmi r
Sabit	1,614	.213		7,559	.000	
Kendi Duygularını Tanıma	-.028	.064	-.030	-.443	.658	.352
Başkalarının Duygularını Tanıma	.222	.061	.234	3,620	.000	.425
Duyguları Kullanma	.315	.057	.362	5,539	.000	.485
Duyguları Yönetme	.030	.049	.036	.602	.547	.311
R= 0,525	R ² =0,275					
F(4,307) = 29,214	p=.000					
