

OKUL YÖNETİCİLERİNİN DUYGU YÖNETİM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ**DETERMINING THE EMOTION MANAGEMENT LEVELS OF SCHOOL MANAGERS**Kazım YILMAZ¹, Semih Alphan EKİCİ², Sedat AHISHAVİ³**Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri****Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

07.09.2022

Kabul Tarihi

07.09.2022

Anahtar Kelimeler

Okul

Yönetici

Duygu yönetimi

Özet

Eğitim örgütlerinin önemli ve gerekli bir unsuru olarak algılanan duygu, genel deneyimler çerçevesinde insanların çeşitli deneyim ve tutumlara karşı doğrudan tepkilerinin ifadesi olarak tanımlanmaktadır. Bu genel tanımdan dolayı duygu kavramı; bireyin belirli bir bağlamdaki duygularını anlaması, bildiği duyguları tanıması ve belirli bir şekilde davranması olarak tanımlayabileceğimiz duygu yönetimi kavramı ile çoğu zaman karıştırılmaktadır. Duygu yönetimi, kişisel ve örgütsel yaşamı etkileyen önemli giderek artan bir olgudur. Duygu yönetimi, özdenetim, öz farkındalık, iletişim, sosyal beceriler ve empati alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu beş boyutun duygu yönetimi üzerinde önemli bir etkisi vardır.

Çalışmada okul yöneticileri üzerinde duygu yönetimi ölçeği uygulanmıştır. Toplam 169 yönetici üzerinde uygulanan anket sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyet, mesleki kıdem, çalışılan okulda görev yapma süresi ve öğrenim durumuna göre duygu yönetimleri anlamlı farklılık göstermemektedir.

Article Info**Received**

07.09.2022

Accepted

07.09.2022

Keywords

School

Administrator

Emotion

management

Abstract

Emotion, which is perceived as an important and necessary element of educational organizations, is defined as the expression of people's direct reactions to various experiences and attitudes within the framework of general experiences. Because of this general definition, the concept of emotion; It is often confused with the concept of emotion management, which we can define as an individual's understanding of his or her emotions in a certain context, recognizing known emotions and behaving in a certain way. Emotion management is an increasingly important phenomenon that affects personal and organizational life. It consists of emotion management, self-control, self-awareness, communication, social skills and empathy sub-dimensions. These five dimensions have a significant impact on emotion management.

In the study, the emotion management scale was applied to school administrators. According to the results of the questionnaire applied to a total of 169 administrators, the emotional management of the participants does not differ significantly according to gender, professional seniority, duration of work at the school and educational status.

1. GİRİŞ

Eğitim örgütlerinin önemli ve gerekli bir unsuru olarak algılanan duygu, genel deneyimler çerçevesinde insanların çeşitli deneyim ve tutumlara karşı doğrudan tepkilerinin ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Lazarus, 1991).

Bu genel tanımdan dolayı duygu kavramı; bireyin belirli bir bağlamdaki duygularını anlaması, bildiği duyguları tanıması ve belirli bir şekilde davranması olarak

¹ Yaşar Paşalı İlkokulu, İstanbul, e-mail: kzmylmz340@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0857-0342 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)

² Cumhuriyet İlkokulu, İstanbul, e-mail: semihalphan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6966-0424

³ Mevlana Ortaokulu, İstanbul, e-mail: sedatahishavi@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3282-1474

tanımlayabileceğimiz duygu yönetimi kavramı ile çoğu zaman karıştırılmaktadır. Literatürde duygu ve duygu düzenleme kavramları konusunda fikir birliği olmaması ve duyguların düzenleyici işlevine (Ashforth ve Humphrey, 1995) veya kavramların tanımlanmasında sosyal süreçlerin etkisine vurgu yapılması kafa karışıklığı yaratmaktadır.

Duygu düzenleme işlevine odaklanan araştırmacılar, duyguları psikolojik bir kavram olarak ele almalı ve duygu düzenlemeyi, amaçlı bir uyarının tanınması sonucunda kişinin iç dünyasında meydana gelen duygu değişikliği olarak tanımlamalıdır (Domagalski, 1999).

Eğitim örgütleri tamamen rasyoneldir ve duygu, örgütsel gelişimin hızı değiştikçe değişen örgütsel süreçten çıkarılması gereken belirsiz ve karmaşık bir şeydir (Ashkanasy ve Ashton-James, 2006) ve duyguların insanlar arasındaki etkisi insanlar, topluluklar, organizasyonlar ve yönetim uygulamaları atmıştır (Fineman, 2000) organizasyon için kullanılan "rasyonel makine" kavramını, duygusal süreçlerin örgütsel yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu görüşüyle değiştirmiştir.

1.1. Duygu Yönetimi Kavramı ve Tanımı

Bir makine olmayan bir insan bazen sevinebilir, bazen üzülebilir, bazen kızabilir. Bu duygusal değişiklikler uzun bir süre boyunca meydana gelir. Aynı zamanda duygusal değişimler de bir anda gerçekleşebilir. Özellikle öfke için ani değişimler olabilir. Bu durumun nedeni bazen işle ilgili bazen de kişinin özel hayatıyla ilgili olabilir. Kişinin duygu durumunun nedeni ne olursa olsun kişiyi ve çevresini etkileyebilmektedir. Bu etkileşim kişinin yüzüne, iş arkadaşlarıyla iletişimine, etkinliğine ve üretkenliğine yansır. Aynı zamanda doğru bir şekilde kontrol edilemeyen duygular, kişinin özel hayatı, sosyal hayatı ve iş hayatı başta olmak üzere örgütü olumsuz etkiler. Bu durumda duygu yönetimi kavramı kişinin ve zarar gören çevrenin kurtarıcısı olarak kabul edilmektedir (Güney, 2014: 28-29).

Kişinin yaşamını önemli ölçüde etkileyen olumsuz duygular, düşük benlik saygısı, kaygı, depresyon, öfke, üzüntü, panik, stres yönetimi, mutluluk, sevgi, neşe, sabır vb. onlara olumlu duygularını etkili bir şekilde yönetmeyi öğretir. Duygu yönetimi, duygusal iyi oluş yolunda insanların duygularının üstesinden gelmelerine ve bu doğrultuda belirli beceriler kazanmalarına yardımcı olmayı içerir (Kervancı, 2008: 46). Kişi duygularını kontrol edebilirse mutlu, başarılı ve özgüvenli olabilir.

Yaylacı, duygu yönetiminin alt alanlarının bulunduğunu ifade etmektedir. Bu alt alanların birbiriyle bağlantılı olduğu da belirtilmektedir. Töremen ve Çankaya'ya (2008) göre

duygu yönetiminin alt alanları özdenetim, özfarkındalık, iletişim, sosyal beceriler ve empati gibi gruplara ayrılmaktadır.

1.2. Eğitim Örgütlerinde Duygu Yönetiminin Kavramsal Gelişimi ve Okul Yöneticileri

Belirli bir amaca ulaşmak için kurulan sosyal sistemler olan okullar, tarihsel süreç boyunca toplumsal olaylardan etkilenmiştir. Bu bağlamda duygu kavramının eğitim örgütleri, önemli tarihsel olaylar ve bu olayların başladığı dönemde eğitim yöneticilerinden beklenen duygu yönetimi davranışları açısından incelenmesi önemlidir. Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişi başlatan, ekonomik, siyasi, sosyal ve yönetsel değişiklikleri beraberinde getiren Sanayi Devrimi (Aksoy, 2016), eğitim kurumları açısından ilk değişiklikleri getiren olay olmuştur.

1930'lar, yöneticilerin nasıl yetiştirileceği konusunda bir tartışma dönemi idi. Ayrıca bu dönemde okul yöneticilerinin okul liderleri yerine işletmeci olarak algılanmalarını sağlamak için Ulusal Eğitim Derneği (NEA) gibi kuruluşlar açılmış ve yöneticilik öğretmenlikten ayrı bir meslek olarak görülmeye başlanmıştır (Monreo, 2003). Bu dönemde eğitim faaliyetlerini denetlemek gibi idari görevler ön plana çıkmaktadır.

1960'larda yapılan araştırmalar, 1970'lerdeki müfredat, okul ve sistem reformu gibi eğitim hareketinin temelini oluşturmuştur. Bu dönemde artan etkili okul araştırmaları, okul etkisinin önemini ortaya çıkarmış ve araştırmaların çoğu öğrencilerin bilişsel çıktılarına odaklanmıştır. Bu dönemde okulların dış denetime ve yönetime açılması, okul müdürleri kavramını büyük ölçüde etkilemiş ve okul yöneticileri aracılığıyla tüm toplumu yönlendirmek ve eğitim çalışmalarına anlam kazandırmak için duygu yönetimi kavramı vurgulanmıştır (Beck ve Murphy, 2003).

Eğitim örgütlerinde duygu yönetiminin önemi, okul yöneticilerinden beklenen liderlik davranışlarında ve 1990'lardan itibaren yöneticinin sosyal ve duygusal zekasında (Goleman, 1998: 2006), kişinin duygularını yönetme becerisinde değişimlere yol açmıştır. Nitekim okul yöneticilerinin özfarkındalık, kültürel farkındalık, duygusal zekâ, amaç motivasyonu, sosyal beceri ve empati, alanda sosyal beceriler gibi çeşitli özelliklere sahip olması gerektiği belirtilmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgüt politikasının bir parçası olarak örgüt çalışanlarının duygularını göz ardı etmek, eğitim örgütlerinde duygu yönetiminin bilişsel bir süreç olarak belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Ancak duygular, kişinin kendisini, diğer insanları, dünyayı anlamasına,

kendisinin ve bir başkasının bakış açısını yönetmesine olanak tanır. Bu nedenle oldukça önemli bir olgu olarak kabul edilen duyguları anlamak, insan yönetimi ve örgütsel gelişim açısından önemli bir yere sahiptir.

Duyguların örgütteki aktif rolü, bireyin davranışlarında motive edici bir rol oynar. Ek olarak, duygular ve duygu yönetimi, duygularımızın kişilik yönünü anlamamıza yardımcı olur. Bu bağlamda okul yöneticilerinin duygu yönetim düzeylerinin örgütsel yaşamı tüm paydaşlar açısından etkilediği dikkate alınmalıdır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmada okul müdürlerinin duygu yönetimlerinin demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespiti amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Okul müdürlerinin duygu yönetimlerinin demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Duygu yönetimi cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Duygu yönetimi mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?
3. Duygu yönetimi çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
4. Duygu yönetimi öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma bir tarama modeline dayanmaktadır. Tarama modelindeki araştırmalar, bir grubun bazı özelliklerini belirlemek için yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk ve ark, 2016). Bir araştırma modeli, geçmişte var olan veya halen var olan bir niceliği tanımlamayı amaçlar. Bu süreçte katılımcıların konu veya olaya yönelik tutumları, ilgileri, becerileri, yetenekleri, tutumları vb. özellikler tanımlanır (Fraenkel ve ark, 2012; Karasar, 2017).

Çalışmada İstanbul ili, Sultanbeyli ilçesinde görevli 169 okul müdürü üzerinde Erkol (2021) geliştirdiği duygu yönetimi ölçeği kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki ilkokullarda görev yapan okul müdürleri oluşturmuştur. Çalışma grubunda 169 yönetici yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	86	83	169	100

Tablo 1 incelendiğinde 86 kadın katılımcı, 83 erkek katılımcı olmak üzere toplam 169 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Duygu Yönetimi Ölçeği: Erkol (2021) tarafından geliştirilen, 23 maddeden oluşan söz konusu ölçek beşli likert tipindedir. Bu nedenle ölçek puanları hiçbir zaman (1) ve her zaman (5) arasında değişmektedir. Bu kapsamda katılımcıların ölçekten alabilecekleri puanlar 24 ve 115 arasında değişmektedir. Ölçek toplam puanlarının ortalaması esas alındığında katılımcıların okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeylerini çoğunlukla başarılı bulduğu görülmektedir. Ölçek için yapılan AFA Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,952 ve Barlett Küresellik testi değerinin .00 ($p<.05$) olması nedeniyle anlamlı ve örneklem büyüklüğünün “çok iyi” derecede yeterli olduğuna ve örneklem büyüklüğü 430 olduğundan 0,30’in altında kalan maddelerin ölçek dışına alınmasına karar verilmiştir

2.4. Veri Toplama Süreci

Form katılımcılara Google Form aracılığıyla iletilmiştir. Yanıtlar Excell formatında alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Duygu yönetiminin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Duygu Yönetiminin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Duygusal Farkındalık	Kadın	86	4,1305	,45580	,465	,688
	Erkek	83	4,0964	,49683		
Bilişsel Değerlendirme	Kadın	86	3,5140	,61781	-4,175	,660
	Erkek	83	3,9036	,59458		
Yansıtma	Kadın	86	4,1189	,50323	,686	,057
	Erkek	83	4,0696	,42601		

Analiz sonuçlarına göre duygusal farkındalık, bilişsel değerlendirme ve yansıtma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular

Duygu yönetiminin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Duygu Yönetiminin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Duygusal Farkındalık	1-5 yıl	48	3,9977	,49822	1,930	,108
	6-10 yıl	49	4,1497	,44186		
	11-15 yıl	37	4,2673	,48465		
	16-20 yıl	20	4,0833	,43985		
	21 yıl üzeri	15	4,0296	,46853		
Bilişsel Değerlendirme	1-5 yıl	48	3,5917	,64966	1,528	,196
	6-10 yıl	49	3,6408	,52912		
	11-15 yıl	37	3,7676	,74612		
	16-20 yıl	20	3,9700	,62332		
	21 yıl üzeri	15	3,7733	,57998		

	1-5 yıl	48	4,1435	,49103		
	6-10 yıl	49	4,0794	,51169		
Yansıtma	11-15 yıl	37	4,1261	,45675	1,257	,289
	16-20 yıl	20	4,1389	,31812		
	21 yıl üzeri	15	3,8519	,38642		

Analiz sonuçlarına göre duygusal farkındalık, bilişsel değerlendirme ve yansıtma puanının çalışılan mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Duygu yönetiminin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Duygu Yönetiminin Çalışılan Okulda Görev Yapma Bakımından İncelenmesi

	Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
	1-5 yıl	114	4,1121	,44921		
	6-10 yıl	34	4,1699	,51264		
Duygusal Farkındalık	11-15 yıl	16	4,0625	,59486	,341	,850
	16-20 yıl	3	3,9259	,52509		
	21 yıl üzeri	2	3,9444	,54997		
	1-5 yıl	114	3,6368	,63779		
	6-10 yıl	34	3,9000	,60753		
Bilişsel Değerlendirme	11-15 yıl	16	3,7125	,64897	1,281	,280
	16-20 yıl	3	3,9333	,80829		
	21 yıl üzeri	2	3,9000	,14142		
	1-5 yıl	114	4,1131	,47001		
	6-10 yıl	34	4,0882	,49144		
Yansıtma	11-15 yıl	16	4,0208	,45219	,254	,907
	16-20 yıl	3	3,9630	,33945		
	21 yıl üzeri	2	3,9444	,23570		

Analiz sonuçlarına göre duygusal farkındalık, bilişsel değerlendirme ve yansıtma puanının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Duygu yönetiminin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Duygu Yönetiminin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Duygusal Farkındalık	Lisans	145	4,1310	,46420	1,164	,984
	Yüksek Lisans	24	4,0093	,53630		
Bilişsel Değerlendirme	Lisans	145	3,6841	,65050	-1,066	,341
	Yüksek Lisans	24	3,8333	,52970		
Yansıtma	Lisans	145	4,1065	,48377	,811	,039
	Yüksek Lisans	24	4,0231	,34047		

Analiz sonuçlarına göre duygusal farkındalık, bilişsel değerlendirme ve yansıtma puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bireyler hem hayatta hem de iş dışında pek çok duygu yaşarlar. Bu anlamda duygular, insan davranışının bir parçasıdır ve bireyin iç dünyasından kişilerarası ilişkilerine kadar pek çok alanda insan davranışlarında belirleyici ve temel bir rol oynamaktadır. İnsan kendini duygulardan ayıramaz; ancak duygularını geliştirme becerisinde ustalaşarak, yaşadığı duyguları amaçlarına hizmet ettirebilir. Duygular birey için önemlidir çünkü yaşamı, morali ve işi üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri olabilir ve iyi yönetilirse bireyin moralini ve performansını artırabilirler.

Duygular, örgütsel davranışı anlamak için önemlidir, çünkü davranışı birçok yönden etkileyebilirler. Duygusal yaşam, içinde meydana geldiği çevreden bağımsız değildir. Çalışma ortamında farklı duygular hissedilir. Özellikle günümüz toplumlarında en güçlü duygusal ortam insanların katılım gösterdiği çalışma ortamıdır.

İş hayatı duygular olmadan düşünülemez. İnsan unsurunun ön planda olduğu iş yerlerinde duyguların yoğunluğu daha da fazla hissedilir. İş hayatında insanlar duygularını kontrol eder ve beklerler. Bu beklentinin daha çok insan odaklı, yüz yüze ilişki ve etkileşimin olduğu eğitim kurumları gibi örgütlerde daha da yüksek olduğu bilinmektedir.

Duyguların düşündüğümüzden daha önemli olduğunun ve hayatımızı sandığımızdan daha fazla etkileyebileceğinin fark edilmesiyle birlikte, duygular psikolojide, duyguların örgütsel yaşam üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik araştırmaların konusu olmaya devam etmektedir.

Duygu yönetiminin okul yöneticileri üzerindeki etkisinin ölçülmesi için yapılan çalışmadaki anket sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre duygusal farkındalık, bilişsel değerlendirme ve yansıtma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Duygusal farkındalık, bilişsel değerlendirme ve yansıtma puanının çalışılan mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Duygusal farkındalık, bilişsel değerlendirme ve yansıtma puanının çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Duygusal farkındalık, bilişsel değerlendirme ve yansıtma puanının öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte Erkol (2021) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

4.1. Öneriler

Çalışmada kullanılan ölçek 2021 yılında geliştirildiği için konuda yapılmış çok az çalışma vardır. Bu nedenle yaptığımız çalışma oldukça önemlidir.

Gelecek çalışmalara öneriler aşağıdaki gibidir:

Okul yöneticilerinin duygu yönetimlerinin demografik özellikleriyle kıyaslandığı çalışmanın örnekleme dar bir kitleyi temsil etmektedir. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda örneklem boyutu daha geniş tutulabilir.

Okul yöneticilerinin duygu yönetimlerinin farklı değişkenlerle kıyaslaması yapılabilir.

Yaptığımız çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır ancak bundan sonraki çalışmalarda nitel yöntemler kullanılabilir.

KAYNAKÇA

Aksoy, A. (2016). Geleneksel devletten modern devlete: sanayi devrimi ve kamu yönetimi düşüncesinde değişim, *International Journal of Political Studies*, 2 (3), 31-37.

Ashforth, B. E. ve Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.

Ashkanasy, N. M. ve Ashton-James, C. E. (2006). Emotion in organizations: A neglected topic in I/O psychology, but with a bright future. In G. P. Hodgkinson ve J. K. Ford (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 221-268). Chichester, UK: John Wiley and Sons.

Beck, L. G. ve Murphy, J. (1993). *Understanding the principalship: Metaphorical themes, 1920s-1990s*. New York: Teachers College Press.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demir, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Domagalski, T. A. (1999). Emotion in organizations: Main currents, *Human Relations*, 52 (6), 833-852.

Erkol H., (2021). *İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin duygu yönetimi düzeyleri ve kültürel değerlerin duygu yönetimine etkisi*, (doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Fineman, S. (2000) *Emotion in organizations* (2nd edition), London: Sage.

Fraenkel, J., Wallen, N., ve Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. Columbus, OH: McGraw-Hill.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

Güney, T. (2014). *Çalışanların duygularını yönetme becerilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Sabiha Gökçen havalimanı çalışanları üzerine bir uygulama*. (yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.

Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Akademi Yayınları

Kervancı, F. (2008). *Büro çalışanlarının duygu yönetimi yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinde duygu yönetimi eğitimi programının etkisi*. (yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion, *American Psychologist*, 46, 819-834.

Monreo, C. E. (2003). *An analysis of principalship metaphors at the beginnning of the new millennium*. (Doctor of education). Greensbro, North Carolina, the USA.

Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1 (1), 33-47.