

Emotion Management Behaviors of Administrators in Terms of Management Processes *

Adil Çoruk¹ and R. Cengiz Akçay²

¹ Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education, Çanakkale, Turkey

²İstanbul Aydın University, Faculty of Education, İstanbul, Turkey

ARTICLE INFO

Article History:

Received 26.07.2016

Received in revised form

08.11.2016

Accepted 09.12.2016

Available online

06.01.2017

ABSTRACT

Emotions and emotive modalities take very salient place in one's life. As a fact, emotions can become determinants for one's processes of will and volition, for one's praxes and act(ion)s, as well as for shaping one's behaviors with respect to the future. What is more, emotions would, to a great extent, affect the nature and expression of behavior; therefore, it is quintessentially important to get this in the aim to understand behaviors within the sphere of organization. Concisely, emotions that comprise salient places within the work settings of contemporary organizations are highly noteworthy in terms of the overarching role at universities where the workforce and cognition-power of the future will be brought up. This study aims to investigate the ways and the means that are put into practice by university administrators to manage academics' emotions. In line with this purpose, the study was designed as a descriptive study by using quantitative methodology. The Scale for the Attitudes of Emotions Management from Administrative Processes was developed and applied during a data collection process. The data were collected by sending e-mails to 47,000 academic staff accessing their contact information from the ARBIS (Researcher Information System) between June and July, 2012. Totally 4,843 academics responded the online survey. After data purification, the answers of 4,375 respondents were included in the final data set. During the analysis, t-test and One-Way Anova analysis techniques were carried out. The findings of the study reported that academics do not believe that their administrators have abilities to manage their emotions effectively. As a result, administrators' behaviors related to emotion management are very important; thereby, administrators' duties related to emotion management are also very critical. To effectively manage staff's emotions, administrators have to gain emotion management skills; hence, their abilities related to emotion management should be developed by providing different trainings and practical-based programs.

© 2017 IOJES. All rights reserved

Keywords:

Management processes, emotion management, higher education

Extended Summary

If management processes, exist in every mediums of human relation, are examined, it will be realized that the rational viewpoint has continuously weakened while the importance of human and human relations has increased more and more. The human factor became an indispensable part of organizations. Individuals live many emotions during their daily and work life. The emotions have a significant place in individuals' life. Depending on the emotional conditions of the experienced situations, emotions may cause individuals to become successful or unsuccessful. Emotions are important to understand the behaviors in organizations due to their impact on individuals' behaviors. Emotions are an integral part of the organizational life and the management and influence organizational decisions. Emotions are much more important in modern organizations, so employees and administrators control and manage emotions via different methods.

* This study was prepared by using data from the doctoral dissertation named "Emotion Management Behaviors of Administrators in terms of Management Processes"

¹ Corresponding author's address: Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education, Çanakkale, Turkey

Telephone: +90 555 714 5235

Fax: +90 286 212 07 51

e-mail: adilcoruk@hotmail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2017.01.020>

Administrators have to manage and direct both their own emotions and various emotions in the organization by operating suitable methods and techniques. Within service sector, educational organizations have intensive human interactions, and academic staff are essential human resource who work in the highest level of educational organizations. Therefore, it is important to examine how university administrators manage academics' emotions, and this research attempted to specify the administrators' emotion management behaviors in terms of management processes.

Method

The research was designed in the survey model as a descriptive study which aims to determine the administrators' emotion management behaviors in terms of management processes and to explore the relations among findings. The population of the research was composed of academics who worked in Turkish public and foundation universities at 2011-2012 academic year, and the sample was composed of academics who registered in ARBIS (The Researcher Information System). The data collection tool was developed by the researchers after reviewing the related literature and collecting expert opinions, and named as "The Scale of Administrators' Emotion Management Behaviors in Terms of Management Processes". The scale was then applied to roundly 47000 academics who registered in ARBIS at June and July 2012 via e-mails that included online questionnaire link. 4375 valid responses were included into the data set. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, t-test, and F test (also called as ANOVA) techniques.

Findings

The academics' perceptions related to the administrators' emotion management behaviors in terms of management processes did not indicate a significant difference in terms of their gender. Although there is no significant difference, the female academics indicated more positive opinions related to the administrators' emotion management. There was a significant difference among academics' perceptions in terms of their universities' establishment dates. This difference was in favor of the academics who have work in the universities which were established before 1992. There was also a significant difference among the academics' perceptions in terms of their seniority. The difference was between 1-5 years seniority and 6-15 years seniority in favor of the academics who had 1-5 years work experience. Moreover, there was a significant difference among the academics' perceptions in terms of their titles, from research assistant to full-professor. Among the all title level, the academics whose title was research assistant doctor (Res. Assist. Dr.) had the most negative evaluations related to their administrators' emotion management behaviors in terms of management processes. Furthermore, there were significant relations among the processes when the academics' perceptions on their administrators' emotion management behaviors were evaluated in terms of management processes.

Conclusion and Discussion

The more frequently indication of human factor in work life is one of the developments added to the organizational behaviors during the twentieth century. The main mission of educational organizations is to train people in order to develop their creative capacities. In educational organizations the personnel should desire to perform activities more than in their duty definitions in order to contribute to their organizational effectiveness. In this research the university administrators' emotion management behaviors in terms of management processes were evaluated with the academics' viewpoints. According to the results, the academics thought that their administrators do not have necessary abilities to display sufficient emotion management behaviors. However, it can be considered that the academics who experience positive emotional conditions are well-prepared for their lessons and are more decisive and enthusiastic for higher scientific production. Hence, the administrators' emotion management behaviors are too important, and they should carry out significant duties related to their emotion management behaviors. It is also a requirement for administrators to have emotion management abilities. These abilities of administrators can be developed by various practical trainings.

Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları²

Adil Çoruk¹ and R. Cengiz Akçay²

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Çanakkale, Türkiye; ² İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, Türkiye

MAKALE BİLGİ

Makale Tarihi:
Alındı 26.07.2016
Düzeltilmiş hali alındı
08.11.2016
Kabul edildi 09.12.2016
Çevrimiçi yayımlandı
06.01.2017

ÖZ

Duygular, bireylerin kararlarını vermelerinde, faaliyetlerini belirlemelerinde yardımcı olmakta ve gelecekteki davranışların biçimlendirilmesinde belirleyici olmaktadır. Duygular örgütteki davranışları anlamak açısından önemlidir. Çağdaş örgütlerde önemli bir yeri olduğu kabul edilen duyguların, geleceğin işgücünü oluşturacak bireylerin yetişmesinde önemli bir yeri olan üniversitelerde önemi çok daha büyüktür. Öğretim elemanlarının duygularının yöneticiler tarafından nasıl yönetildiğinin ortaya konulmasının amaçlandığı bu çalışmada yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma betimsel nitelikte bir çalışma olup, tarama modelinde ele alınmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın uygulaması 2012 yılı Haziran ve Temmuz aylarında web sitesi üzerinden ARBİS veritabanına kayıtlı yaklaşık 47000 öğretim elemanına e-posta aracılığıyla ilgili link gönderilerek uygulanmıştır ve bu süre sonunda toplam 4843 yanıt alınmıştır. Ancak yapılan ön değerlendirme sonucunda 4375 yanıt analiz edilebilir olarak çalışmada kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Yöneticilerin duygu yönetimi davranışları oldukça önemlidir. Bu doğrultuda yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Yöneticilerin etkili bir duygu yönetimi becerisine sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda, çeşitli eğitimlerle ve uygulama temelli programlarla yöneticilerin duygu yönetimi becerileri geliştirilebilir.

© 2017 IOJES. Tüm hakları saklıdır

Anahtar Kelimeler:

Yönetim süreçleri, duygu yönetimi, yükseköğretim

Giriş

Duygular, insan davranışının bir parçası olup birçok alanda belirleyici bir role sahiptir (Erkuş ve Günlü, 2008). Duygular, insanların kararlarını vermelerinde, önceliklerini belirlemelerinde ve gelecekteki davranışlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır (Kervancı, 2008). Birey kendisini duygulardan soyutlayamaz; geliştireceği yeteneklerle duygularını yönetebilir. Duygular, örgütsel yaşamın ve yönetimin ayrılmaz parçasıdır. Duygular, davranışları pek çok şekilde etkileyebildiğinden örgütteki davranışları anlamak açısından da önemlidir (Özkalp ve Cengiz, 2003).

Duygu kavramı farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Duygu (emotion), ruh hali (mood), etki (affect) ve hisler (feelings) gibi terimlerin bazı yazarlar tarafından neredeyse birbirinin yerine kullanıldıkları görülmektedir (Ashkanasy, 2003). Duyguyu ruh hali veya etkiden farklı kılan, duygunun bir nesne olması, olayla ilişkili olması ve kısa bir devam süresinin olmasıdır (Tran, 2004). Goleman (1998) duyguları, bireyin öğrenme potansiyelini uyararak öğrenmesini sağlayan; onu soru sormaya yönlendirerek meraklandıran, bilinmeyen aramaya iten, kapasitesini geliştirerek öğrenileni uygulamaya geçirmesini ifade eden özellikler bütünü olarak nitelendirmektedir (Ural, 2001; Yelkikalan 2006).

Örgütsel süreçlerin önemli bir parçası olarak duyguların keşfedilmesi oldukça yenidir. Bu konuda yapılan araştırmalar öncelikle duyguların örgütsel amaçlar doğrultusunda yönetilmesi ve bireyler için gerekli olan örgütsel duygu kurallarının, yani örgütte uyulması gereken ve gösterilmesi gereken duygusal durumların tanımlanması şeklinde ortaya çıkmıştır (Scherer ve Tran, 2001). Son yıllarda yapılan

Bu çalışma “Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları” isimli doktora tez çalışmasındaki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹Sorumlu yazarın adresi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Çanakkale, Türkiye

Telefon: +90 555 714 5235

Faks: +90 286 212 07 51

e-posta:adilcoruk@hotmail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.15345/iojes.2017.01.020>

çalışmalarda ise örgütlerin aşırı derecede rasyonel olan modeli sorgulanmaya başlamış ve işyerindeki duygu araştırmaları gelişmeye başlamıştır (Ashkanasy, Zerbe ve Härtel, 2002; Fineman, 2000; Payne ve Cooper, 2001). Bu araştırmalarda; duyguların her haliyle örgütsel yaşamın içine yerleştiği ve içiçe geçtiği ile ilgili bakış açısı söz konusudur (Brotheridge ve Lee, 2008). Ashforth ve Humphrey (1995) duyguların örgütsel yaşamın ayrılamaz ve tamamlayıcı bir parçası olduğunu ve duyguların genellikle örgütler için işlevsel olduğunu ortaya koymuşlardır (Scherer ve Tran, 2001).

Duygular, davranışların temelidir. Duygular, insanı harekete geçirmekte ve davranışları yönlendirmektedir. Oluşan duygular, düşünceleri; düşünceler ise davranışları ortaya çıkarır. Bu anlamda çalışanların iş yaşamında duygusal yeterliliklerini etkin olarak kullanması oldukça önemlidir (Titrek, 2007). Duygular bireylerin sosyal çevreleri içinde belirli olaylara karşı tepkilerine şekil verme görevi görür (Scherer ve Tran, 2001). Çalışanların zamanla iş yaşamında karşılaştıkları duygusal durumlar bireylerin hem iş tutumlarını hem de davranışlarını şekillendirmektedir (Ashkanasy ve Daus, 2002).

Çalışma yaşamında, çeşitli duyguların hissedildiği bir gerçektir (Rafaeli ve Worline, 2001). Özellikle günümüz toplumlarında en güçlü duygusal ortamlardan birisi de insanların katıldıkları çalışma ortamlarıdır (Seçer, 2007). Duygular, örgütte çalışanların örgüt içindeki ilişkilere bakış açılarını, otoriteyi algılayışından örgüt içinde kariyer yapma konusundaki hislerine kadar birçok yönünü etkiler (Fineman, 1993; Özçelik, Langton ve Aldrich, 2008). Örgütteki insanların diğerleri ile günlük etkileşimlerinin temelinde duygular önemli rol oynarlar (Ashkanasy ve Ashton-James, 2006).

Araştırmalar (Ashkanasy, 2003; Bolton, 2005; Fineman, 1993; Fineman 2000) duyguların örgütsel yaşamda önemli rol oynadığını göstermektedir. Ayrıca hem birey kendisinin hem de başkalarının duygularını anlaması, bireylerin nasıl iletişim kuracağı ve diğerlerini nasıl motive edeceği konularında duygular örgütsel yaşamda önemli rol oynamaktadır (Brown ve Brooks, 2002). Duygulara uygun bir şekilde yanıt verilmezse olumsuz sonuçlara yol açabilir (Härtel, Ashkanasy ve Zerbe, 2005). Çalışma yaşamında bireylerden duygularını kontrol etmeleri ve yönlendirmeleri beklenmektedir. Özellikle duyguların yoğunluğunun daha da fazla hissedildiği eğitim kurumları gibi insan ağırlıklı ve yüz yüze ilişkilerin ve etkileşimin daha fazla olduğu örgütlerde bu beklentinin daha da üst seviyelerde olduğu bilinmektedir (Akçay ve Çoruk, 2012; Çoruk, 2014).

Duygu yönetimi bireylerin kendi duygularını etkileme yolları ile diğerlerinin duygularını etkileme yollarını ifade etmektedir. Çalışanlar işin bir parçası olarak duygu yönetimiyle meşgul olmaktadır ve yöneticiler genellikle duygu yönetiminin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadırlar (Totterdell, 2002). İş yerlerinde yöneticiler duygulardan hareket ederek çalışanların davranışlarını etkilemeye çalışabilirler (Doğan, 2005). Örgütlerde duygu yönetimine etki eden unsurların başında liderler, işgörenler ve örgüt iklimi gelmektedir (Barutçugil, 2004; Töremen ve Çankaya, 2008). Etkili bir lider aynı zamanda işgörenleri ve dolayısıyla da örgüt iklimini de olumlu bir hale getirebilir. Bir lider için örgütün kültüründeki doğal duyguların olduğunu kabul etmek yeterli değildir, lider aynı zamanda liderliği yoluyla duyguları açık ve anlaşılır hale getirmelidir (Crawford, 2007).

Çağdaş örgütlerde duyguya daha çok önem verilmekte, duygular çalışanlar ve yöneticiler tarafından farklı yöntemlerle yönetilmekte ve kontrol edilmektedir (Bolton, 2005). Yöneticiler duygu yönetimini de bir süreç olarak görmeli ve bu bağlamda yönetim süreçlerini göz önünde bulundurarak duyguları yönetmeye çalışmalıdır. Karar verme süreci açısından bakıldığında duygu yönetimi; öncelikle yöneticilerin rasyonel bakış açısından kurtularak duyguların örgütsel yaşamla iç içe olduğunu, duyguların hayatın yaşanmaya değer yönü olduğunu kabul etmesiyle başlamaktadır. Planlama süreci açısından bakıldığında; alınacak kararların çalışanları nasıl etkileyeceğinin önceden planlanması ve buna yönelik gerekli önlemlerin alınması sürecidir. Örgütlenme süreci açısından bakıldığında; alınacak kararlarla çok yakından ilişkilidir. Bu boyutta yöneticilerin örgütsel amaçları belirledikten sonra bu amaçları başarmada yardımcı olacak duyguları ortaya çıkarmaya dönük bir yapı oluşturması söz konusudur. İletişim süreci açısından bakıldığında; yöneticilerin örgüt yaşamında bireylerin çeşitli anlamları taşıyan ifadelerini birbirleriyle paylaşmalarını, kişiler ve gruplar arası ilişkileri geliştirmeye yönelik etkinlikleri ve bunun sonucunda ortaya çıkacak duygusal durumlardan bir sinerji yaratmayı sağlamaya dönük çabalar ile ilişkilidir. Eşgüdümleme süreci açısından bakıldığında; yöneticilerin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çalışanların ortak duygularından yararlanmasına dönük çabaları ile ilişkilidir. Değerlendirme süreci açısından bakıldığında; yöneticilerin örgütte meydana gelen

olayların duygusal açıdan çalışanları ne şekilde etkileyeceğinin önceden belirlenen kriterler açısından değerlendirilmesidir. Duyguların değerlendirilmesi zamanında ve yapıcı geribildirimler verilerek yapıldığında daha sonraki değerlendirmeleri de önemli ölçüde etkiler. Değerlendirme sürecinde yöneticiler hangi duyguların hangi sonuçlara yol açabileceğini öngörmek durumundadır ve buna yönelik olarak gerekli önlemleri almalıdır (Çoruk ve Akçay, 2012).

Duygular, davranışları çeşitli şekillerde etkileyebildiğinden örgütteki davranışları anlamak açısından oldukça önemlidir. Postmodern yönetim anlayışında insan kaynağı en önemli kaynak olarak görülmektedir. Postmodern eğitimde ortak duygu, diyalog ve öznelere arası iletişimin insanları birbirine bağlayacağı ümit edilmektedir (Aslanargun, 2007). Dolayısıyla örgüt içinde insan kaynağını en iyi şekilde yönetebilmek ve örgütün verimliliğini artırabilmek için yöneticilerin yeni yönetim becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Çalışma yaşamında duygular sadece bireyleri değil, bireylerle birlikte diğer çalışanları ve örgütleri de derinden etkilemektedir (Çoruk, 2012).

Eğitim örgütleri bir yandan toplumların sahip oldukları kültürel mirasları kuşaktan kuşağa aktarıırken diğer yandan da kurumdaki personelin ve öğrencilerin sosyalleşmesini sağlamaktadır (Esinbay, 2008). Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısının insan olması nedeniyle iletişim ve insan ilişkilerinin biçimi ve niteliği diğer örgütlere göre daha önemli olmaktadır (Bolat, 1996). Eğitim örgütlerinde yöneticilerin formel olmaktan çok, informal durumlardan daha fazla yararlandıkları söylenebilir (Memduhoğlu ve Saylık, 2012). Dolayısıyla kurum içi her süreçte insani değerlerin ve duyguların gözetilmesi önemlidir. Özellikle eğitim kurumlarının yönetim sürecinde hem yöneticilerin hem de eğitim öğretim görevini üstlenen personelin kuruma duygusal uyumlarının sağlanması etkili bir işleyişin gerçekleştirilmesine yardımcı olacaktır (Polat ve Yavaş, 2012).

Örgütlerde önemli bir yeri olduğu kabul edilen duyguların, geleceğin işgücünü oluşturacak bireylerin yetişmesinde önemli bir yeri olan üniversitelerde önemi çok daha büyüktür. Hizmet sektörünün en önemli kurumlarından birisi olan eğitim sektörü ve bu sektörün önemli basamaklarından birinde görev yapan öğretim elemanlarının duygularının ve duyguların yöneticiler tarafından nasıl yönetildiğinin ortaya konulması bu açıdan önemlidir. Bu çalışma ile yükseköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygu yönetimi davranışları yönetim süreçleri açısından öğretim elemanlarının görüşleri çerçevesinde incelenmiştir. Bu amaca dönük olarak yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarının öğretim elemanlarının görüşlerine göre cinsiyet, görev yapılan üniversite, akademik personel olarak kıdem ve akademik unvan değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yöntem

Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını belirlemeyi amaçlayan bu çalışma betimsel nitelikte bir çalışmadır ve tarama modelinde ele alınmıştır. Bu çalışmada tarama modelinde genellikle kullanılan tekniklerden biri olan anket (survey) tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı, Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına uygulanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları, örneklemi ise ARBİS (Araştırmacı Bilgi Sistemi) veritabanına kayıtlı öğretim elemanları oluşturmaktadır. Çalışmada veriler web tabanlı anket yoluyla elde edilmiştir. Web tabanlı anket çalışması, ana kütlenin iyi belirlenmesi durumunda, araştırılan konuyu doğrudan temsil eden veya yakın bulunan denekleri bir araya getirme gücü açısından bir eleme fonksiyonuna sahiptir (Corbitt ve diğerleri, 2003). Öğretim elemanlarının e-posta adreslerine çalışma ile ilgili link ve araştırmaya katılmaları ricası içeren bir e-posta mesajı gönderilmiştir. Anket, ARBİS veritabanına kayıtlı, yaklaşık olarak 47000 öğretim elemanına gönderilmiştir. Öğretim elemanlarından 4843 adet anket dönmüştür. Ancak yapılan ön değerlendirme sonucunda dönen anketlerden 4375 tanesi analiz edilebilir olarak çalışmada kullanılmış, 468 adet anket formu ise eksik veri olması nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Çalışmanın ulaştığı öğretim elemanlarından anketlerin dönüş oranı, yaklaşık olarak % 15'tir. Online anketlere yönelik dönüş oranlarına bakıldığında bu oran yeterli kabul edilmiştir. Web tabanlı anketlerin diğer anket türlerine göre dönüş oranı nispeten daha düşük olmaktadır (Sax ve diğerleri, 2003). Çalışmada bağımsız değişkenler olarak, sonuçları etkileyeceği düşünülen

cinsiyet, görev yapılan üniversite, akademik kıdem ve akademik unvan değişkenleri kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile ilgili betimsel veriler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin demografik özellikleri

Değişken		Frekans	Yüzde	
Cinsiyet	Erkek	2536	58,0	
	Kadın	1839	42,0	
Üniversite	1992 Öncesi	2590	59,2	
	1992 Yılı ve Sonrası	1480	33,8	
	Vakıf	305	7,0	
	Prof.Dr.	841	19,2	
Unvan	Doç. Dr.	719	16,4	
	Yrd. Doç. Dr.	1350	30,9	
	Arş. Gör. Dr.	265	6,1	
	Öğretim Gör. Dr.	133	3,0	
	Öğretim Gör.	254	5,8	
	Arş. Gör.	694	15,9	
	Uzman	85	1,9	
	Okutman	34	0,8	
	Kıdem	1-5 yıl	1037	23,7
		6-10 yıl	947	21,7
11-15 yıl		926	21,2	
16-20 yıl		623	14,2	
21-25 yıl		391	8,9	
26 yıl ve üzeri		451	10,3	

Örneklemin demografik özelliklerine bakıldığında erkek öğretim elemanlarının ağırlıkta olduğu (%58) görülmektedir. Görev yapılan üniversiteye göre öğretim elemanlarına bakıldığında 1992 öncesi kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının çoğunlukta olduğu (%59,2) görülmektedir. Üniversiteler 1992 öncesi, 1992 yılı ve sonrası ve vakıf üniversiteleri olarak 3 grupta ele alınmıştır. 1992 öncesi kurulan üniversiteler köklü üniversiteler olarak ele alınmıştır. 1992 yılında birçok ilde yeni üniversiteler kurulmuş ve 2006 sonrası ise üniversite sayısı hızlı bir şekilde artış göstermiştir. Akademik unvan değişkeni açısından bakıldığında ise Yrd. Doç. Dr. kadrosunda bulunan öğretim üyelerinin çoğunlukta olduğu (%30,9) görülmektedir. Kıdem değişkeni açısından bakıldığında da öğretim elemanlarından 1-5 yıl kıdeme sahip olanların daha yoğun olduğu (%23,7) görülmektedir. Bu durum yeni kurulan üniversite sayılarının da artış göstermesi nedeniyle anlamlıdır.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen; geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak oluşturulan "Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır (Çoruk ve Akçay, 2012). Ayrıca öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığını belirlemeye yönelik olarak demografik bilgilerin yer aldığı kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Araştırmada geçerlik çalışmaları kapsamında varimax döndürme ile temel bileşenler analizi kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında ise Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu test eden KMO testi ölçüm değerinin 0,962, Bartlett testi ki kare değerinin ise 7732,427 olduğu tespit edilmiştir. KMO değerinin 0,90 üzerinde olması veri setinin faktör analizi yapmak için mükemmel düzeyde uygun olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2008). Veri setinin faktör analizine uygun olduğuna yönelik ulaşılan bulgulardan sonra Temel Bileşenler Analizi yöntemi kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin öz değeri 1'den büyük altı alt boyuttan oluştuğu, birinci alt boyutun toplam varyansın % 54.97'sini, ikinci alt boyutun % 3.67'sini, üçüncü alt boyutun % 3.23'ünü, dördüncü alt boyutun % 2.93'ünü, beşinci alt boyutun % 2.35'ini ve altıncı boyutun % 2.18'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Altı alt boyut ölçekteki toplam varyansın % 69.34'ünü açıklamaktadır.

Yönetim Süreçleri Açısından Yöneticilerin Duygu Yönetimi Davranışları Ölçeğinin güvenilirlik değerini belirlemek için güvenilirlik testi yapılmıştır ve ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin ,982 gibi oldukça yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Faktörlerin ayrı ayrı güvenilirlik değerlerine bakıldığında ise; karar verme boyutunda ,894; planlama boyutunda ,882; iletişim boyutunda ,957; örgütlenme boyutunda ,865; eşgüdümleme boyutunda ,836 ve değerlendirme boyutunda ise ,916 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırma verilerinin analizinde öğretim elemanlarının cinsiyete göre görüş farklılıklarını bulabilmek için "bağımsız gruplar için t testi" uygulanmıştır. Öğretim elemanlarının görev yaptığı üniversite, unvan ve kıdemlerinin, verdikleri cevaplara etki edip etmediklerini belirlemek amacıyla "tek yönlü varyans analizi" kullanılmıştır. Gruplararası farkın olduğu durumda, farklılığın hangi gruptan kaynaklı olduğunu tespit eden istatistik post-hoc olarak bilinmektedir (Köklü ve diğerleri, 2006). Çalışmada gözlem sayıları birbirine eşit olmadığından dolayı varyans analizinde bulunan "F" değerlerinin anlamlı çıkması durumunda, farkın kaynağını bulmak için en küçük önemli farklar tekniği olan Scheffe çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Grupların karşılaştırılmasında anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Yöneticilerin duygu yönetimi davranışları altı yönetim süreci boyutunda ele alınmıştır. Öğretim elemanlarının görüşlerinin yönetim süreçleri açısından cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere; iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yarayan ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretim elemanlarının görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından dağılımı

Süreçler	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	sd	t	p																																																																				
Karar Verme	Kadın	1839	2,94	0,93	4373	0,17	0,87																																																																				
	Erkek	2536	2,93	0,93				Planlama	Kadın	1839	2,67	0,89	4373	1,23	0,22	Erkek	2536	2,64	0,90	İletişim	Kadın	1839	2,82	0,93	4373	1,03	0,30	Erkek	2536	2,79	0,94	Örgütlenme	Kadın	1839	2,72	0,91	4373	1,09	0,28	Erkek	2536	2,68	0,92	Eşgüdümleme	Kadın	1839	2,44	0,85	4373	0,84	0,40	Erkek	2536	2,42	0,87	Değerlendirme	Kadın	1839	2,70	0,99	4373	1,38	0,17	Erkek	2536	2,65	1,02	Genel	Kadın	1839	2,74	0,85	4373	1,05	0,30
Planlama	Kadın	1839	2,67	0,89	4373	1,23	0,22																																																																				
	Erkek	2536	2,64	0,90				İletişim	Kadın	1839	2,82	0,93	4373	1,03	0,30	Erkek	2536	2,79	0,94	Örgütlenme	Kadın	1839	2,72	0,91	4373	1,09	0,28	Erkek	2536	2,68	0,92	Eşgüdümleme	Kadın	1839	2,44	0,85	4373	0,84	0,40	Erkek	2536	2,42	0,87	Değerlendirme	Kadın	1839	2,70	0,99	4373	1,38	0,17	Erkek	2536	2,65	1,02	Genel	Kadın	1839	2,74	0,85	4373	1,05	0,30	Erkek	2536	2,71	0,86								
İletişim	Kadın	1839	2,82	0,93	4373	1,03	0,30																																																																				
	Erkek	2536	2,79	0,94				Örgütlenme	Kadın	1839	2,72	0,91	4373	1,09	0,28	Erkek	2536	2,68	0,92	Eşgüdümleme	Kadın	1839	2,44	0,85	4373	0,84	0,40	Erkek	2536	2,42	0,87	Değerlendirme	Kadın	1839	2,70	0,99	4373	1,38	0,17	Erkek	2536	2,65	1,02	Genel	Kadın	1839	2,74	0,85	4373	1,05	0,30	Erkek	2536	2,71	0,86																				
Örgütlenme	Kadın	1839	2,72	0,91	4373	1,09	0,28																																																																				
	Erkek	2536	2,68	0,92				Eşgüdümleme	Kadın	1839	2,44	0,85	4373	0,84	0,40	Erkek	2536	2,42	0,87	Değerlendirme	Kadın	1839	2,70	0,99	4373	1,38	0,17	Erkek	2536	2,65	1,02	Genel	Kadın	1839	2,74	0,85	4373	1,05	0,30	Erkek	2536	2,71	0,86																																
Eşgüdümleme	Kadın	1839	2,44	0,85	4373	0,84	0,40																																																																				
	Erkek	2536	2,42	0,87				Değerlendirme	Kadın	1839	2,70	0,99	4373	1,38	0,17	Erkek	2536	2,65	1,02	Genel	Kadın	1839	2,74	0,85	4373	1,05	0,30	Erkek	2536	2,71	0,86																																												
Değerlendirme	Kadın	1839	2,70	0,99	4373	1,38	0,17																																																																				
	Erkek	2536	2,65	1,02				Genel	Kadın	1839	2,74	0,85	4373	1,05	0,30	Erkek	2536	2,71	0,86																																																								
Genel	Kadın	1839	2,74	0,85	4373	1,05	0,30																																																																				
	Erkek	2536	2,71	0,86																																																																							

*p< 0,05

Tablo 2'de görüldüğü gibi, yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarına yönelik öğretim elemanlarının görüşleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(4373)}=1,05$, $p>0,05$]. Her bir yönetim sürecine ayrı ayrı bakıldığında da anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen kadın öğretim elemanlarının çok az da olsa daha olumlu görüş belirttikleri görülmektedir. Bu bağlamda bakıldığında yükseköğretim kurumlarındaki uygulamalarda cinsiyete yönelik bir ayırımın olmadığı sonucu çıkarılabilir. Yöneticilerin duygu yönetimine yönelik davranışları kadın ve erkek öğretim elemanlarına aynı şekilde uyguladığı söylenebilir. Yükseköğretim kurumlarında örgütsel davranış alanında yapılan benzer çalışmalarda da cinsiyet açısından anlamlı farklılıklara rastlanmadığı gözlenmiştir. Aypay (2006) tarafından yapılan "Üniversitelerde Akademik Etkinlik ve Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki" isimli çalışmada da kadın ve erkek öğretim üyeleri arasında üniversitelerde örgütsel davranışın algılanması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğretim elemanlarının görüşleri, görev yapılan üniversite değişkenine göre tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) uygulanarak değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretim elemanlarının görüşlerinin görev yapılan üniversite değişkeni açısından dağılımı

Süreçler		KT	sd	KO	F	p
Karar Verme	Gruplar Arası	5,30	2	2,65		
	Gruplar İçi	3763,67	4372	0,86	3,08	0,05*
	Toplam	3768,97	4374			
Planlama	Gruplar Arası	5,07	2	2,54		
	Gruplar İçi	3524,00	4372	0,81	3,15	0,04*
	Toplam	3529,07	4374			
İletişim	Gruplar Arası	6,15	2	3,08		
	Gruplar İçi	3850,59	4372	0,88	3,49	0,03*
	Toplam	3856,74	4374			
Örgütlenme	Gruplar Arası	3,13	2	1,56		
	Gruplar İçi	3692,74	4372	0,85	1,85	0,16
	Toplam	3695,87	4374			
Eşgüdümleme	Gruplar Arası	3,37	2	1,68		
	Gruplar İçi	3227,19	4372	0,47	2,28	0,10
	Toplam	3230,56	4374			
Değerlendirme	Gruplar Arası	6,18	2	3,09		
	Gruplar İçi	4430,66	4371	1,01	3,05	0,05*
	Toplam	4436,84	4373			
Genel	Gruplar Arası	4,82	2	2,41		
	Gruplar İçi	3233,63	4372	0,74	3,26	0,04*
	Toplam	3238,45	4374			

*p< 0,05

Tablo 3'e göre öğretim elemanlarının görüşleri, görev yapılan üniversite değişkeni açısından genel anlamda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(2-4372)} = 3,26, p < 0,05$]. Gruplar arasında beliren farkın kaynağını belirlemek üzere post-hoc test tekniklerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri ile 1992 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir [$F_{(2-4372)} = 3,26, p < 0,05$]. 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının duygu yönetimine ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Boyutlar açısından bakıldığında ise öğretim elemanlarının duygu yönetimine ilişkin görüşleri arasında görev yapılan üniversite değişkeni açısından; karar verme, planlama, iletişim ve değerlendirme süreçlerinde anlamlı farklılıklar olduğu, örgütlenme ve eşgüdümleme süreçleri açısından ise anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır.

Öğretim elemanlarının görüşleri, görev yapılan üniversite değişkeni açısından "karar verme" süreci boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(2-4372)} = 3,08, p < 0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre karar verme sürecinde genel durumda olduğu gibi 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının grup ortalama puanları ile 1992 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının grup ortalama puanları arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F_{(2-4372)} = 3,08, p < 0,05$]. 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri 1992 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre daha olumludur.

"Planlama" süreci boyutunda öğretim elemanlarının görüşleri, görev yapılan üniversite değişkeni açısından anlamlı farklılıklar göstermektedir [$F_{(2-4372)} = 3,15, p < 0,05$]. Yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri ile 1992 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri arasında olduğu belirlenmiştir [$F_{(2-4372)} = 3,15, p < 0,05$]. Planlama süreci boyutunda da 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerinin daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretim elemanlarının görüşleri, görev yapılan üniversite değişkeni açısından "iletişim" süreci boyutunda da anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(2-4372)} = 3,49, p < 0,05$]. Yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın kaynağı ortaya çıkmamıştır. Ancak bu boyutta da 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının görüşleri arasında, görev yapılan üniversite değişkeni açısından “örgütlenme” süreci boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-4372)}= 1,85, p>0,05$]. Buna rağmen 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerinin, 1992 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları ile vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre nispeten daha olumlu olduğu görülmüştür.

“Eşgüdümleme” süreci boyutunda da öğretim elemanlarının görüşleri arasında, görev yapılan üniversite değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir [$F_{(2-4372)}= 2,28, p>0,05$]. Bu boyutta 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri ile vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerinin birbirine daha yakın olduğu görülmüştür. 1992 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşleri diğer gruplara göre daha olumsuz olmasına rağmen bu durum anlamlı bir farklılık taşıyacak düzeyde değildir.

“Değerlendirme” süreci boyutunda ise öğretim elemanlarının görüşlerinin, görev yapılan üniversite değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir [$F_{(2-4371)}= 3,05, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre iletişim sürecinde olduğu gibi değerlendirme sürecinde de anlamlı farklılığın kaynağı ortaya çıkmamıştır. Ancak bu boyutta da 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

Genel anlamda ve tek tek yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarına ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin, görev yapılan üniversite değişkeni açısından farklılık oluşturup oluşturmadığına bakıldığında 1992 yılından önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Bu olumluluk karar verme, planlama, iletişim ve değerlendirme süreçlerinde anlamlı bir farklılık meydana getirirken, örgütlenme ve eşgüdümleme süreci açısından anlamlı bir farklılık oluşturacak düzeyde değildir. Bu bulgulardan hareketle 1992 yılından önce kurulan üniversitelerin kurumsallaşma sürecinin getirdiği bir avantajla duygu yönetiminde daha olumlu düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir. Gelişmiş, köklü üniversiteler farklı konularla uğraşırken yeni kurulan üniversitelerin ise hala kuruluş sancuları ile boğuşmakta oldukları düşünülebilir. Dolayısıyla bu durum da yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarının algılanmasında farklılıklar yaratmış olabilir.

Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarına yönelik öğretim elemanlarının vermiş oldukları cevaplar yönetim süreçleri açısından boyutlandırılmış ve kıdem değişkenine göre ANOVA uygulanarak değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretim elemanlarının görüşlerinin akademik personel olarak kıdem değişkeni açısından dağılımı

Süreçler		KT	sd	KO	F	p
Karar Verme	Gruplar Arası	24,75	5	4,95		
	Gruplar İçi	3744,22	4369	0,86	5,78	0,00*
	Toplam	3768,97	4374			
Planlama	Gruplar Arası	22,67	5	4,54		
	Gruplar İçi	3506,40	4369	0,80	5,65	0,00*
	Toplam	3529,07	4374			
İletişim	Gruplar Arası	19,48	5	3,90		
	Gruplar İçi	3837,26	4369	0,88	4,44	0,00*
	Toplam	3856,74	4374			
Örgütlenme	Gruplar Arası	21,39	5	4,28		
	Gruplar İçi	3674,48	4369	0,84	5,09	0,00*
	Toplam	3695,87	4374			
Eşgüdümleme	Gruplar Arası	19,39	5	3,88		
	Gruplar İçi	3211,16	4369	0,74	5,28	0,00*
	Toplam	3230,55	4374			
Değerlendirme	Gruplar Arası	22,62	5	4,52		
	Gruplar İçi	4414,22	4368	1,01	4,48	0,00*
	Toplam	4436,84	4373			
Genel	Gruplar Arası	20,07	5	4,01		
	Gruplar İçi	3218,38	4369	0,74	5,45	0,00*
	Toplam	3238,45	4374			

* $p < 0,05$

Yukarıdaki tabloya göre öğretim elemanlarının görüşleri, kıdem değişkeni açısından genel anlamda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(5-4369)}= 5,45, p<0,05$]. Gruplar arasında beliren bu farklılığın kaynağını belirlemek üzere uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ve anlamlı farklılığın 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının lehine olduğu belirlenmiştir. 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanları yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumlu değerlendirmişlerdir. 6-10 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının ve 11-15 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının daha olumsuz görüş bildirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının mevcut üniversite yönetimleri tarafından ilgili üniversiteye kazandırılmış olma ihtimali ve yönetim uygulamalarını henüz yeterince tanımadığı veya deneyim etmediği ihtimali nedeniyle daha olumlu bir görüş belirttikleri düşünülebilir. Boyutlar açısından bakıldığında öğretim elemanlarının görüşleri arasında kıdem değişkeni açısından bütün yönetim süreçlerinde anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının görüşleri, akademik kıdem değişkeni açısından “karar verme” süreci boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(5-4369)}= 5,78, p<0,05$]. Uygulanan Scheffe testi sonuçlarına göre karar verme sürecinde genel durumda olduğu gibi anlamlı farklılığın, 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında, 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının lehine olduğu görülmüştür. Yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını, 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanları daha olumlu değerlendirmişlerdir. 6-10 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının ve 11-15 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının daha olumsuz görüş bildirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 4’e göre öğretim elemanlarının görüşlerinin, kıdem değişkeni açısından “planlama” süreci boyutunda da anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir [$F_{(5-4369)}= 5,65, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre; 6-10 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanları ile 1-5 yıl arası, 21-25 yıl arası ve 26 yıl ve üstü akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. 6-10 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanları planlama süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını oldukça olumsuz değerlendirmişlerdir. Bu durumun genellikle 6-10 yıl arası kıdeme sahip olmaları beklenen Arş. Gör. Dr. ve Öğr. Gör. Dr. akademik unvanındaki öğretim elemanlarının kadro beklentisinin yarattığı olumsuz değerlendirmelerden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Genel anlamda eksikliği hissedilen planlama sürecinin duygu yönetiminde de eksik kaldığı söylenebilir.

Öğretim elemanlarının görüşleri, kıdem değişkeni açısından “iletişim” süreci boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(5-4369)}= 4,44, p<0,05$]. Yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre gruplar arasında oluşan anlamlı farklılığın 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile 6-10 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında olduğu ve 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının lehine olduğu görülmüştür.

Öğretim elemanlarının görüşleri, kıdem değişkeni açısından “örgütlenme” süreci boyutunda da anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(5-4369)}= 5,09, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre örgütlenme sürecinde anlamlı farklılığın kaynağı ortaya çıkmamıştır. Örgütlenme süreci boyutunda 1-5 yıl arası, 21-25 yıl arası ve 26 yıl ve üstü akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşlerinin daha olumlu olduğu, 16-20 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşlerinin ise daha olumsuz olduğu, ancak bu durumun anlamlı bir fark oluşturacak büyüklükte olmadığı söylenebilir.

Öğretim elemanlarının görüşleri, kıdem değişkeni açısından “eşgüdümleme” süreci boyutunda da anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(5-4369)}= 5,28, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre gruplar arasında oluşan anlamlı farklılığın, 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile 6-10 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında olduğu ve 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının lehine olduğu görülmüştür. 6-10 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanları örgütlenme sürecinde de yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumsuz değerlendirmişlerdir.

Öğretim elemanlarının görüşleri, kıdem değişkeni açısından “değerlendirme” süreci boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(5-436)}= 4,48, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16-20 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Anlamlı farklılığın 1-5 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının lehine olduğu belirlenmiştir. 21-25 yıl arası ve 26 yıl ve üstü akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının görüşleri de olumlu olmasına rağmen bu durumun diğer gruplarla anlamlı farklılık oluşturacak boyutta olmadığı görülmüştür. Değerlendirme süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını özellikle 16-20 yıl arası akademik kıdeme sahip öğretim elemanlarının daha olumsuz değerlendirdiği görülmüştür.

Genel olarak değerlendirildiğinde akademik kıdem değişkeni açısından 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının ve 21-25 yıl ve 26 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretim elemanlarının hem genel anlamda duygu yönetimine ilişkin görüşlerinin hem de süreçler açısından görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Karagöz (2008) tarafından yapılan çalışmada da 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin okul müdürlerini yönetim süreçleri açısından daha başarılı buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Karagöz (2008) 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin okul müdürlerini başarılı bulmalarını; gençlerin insan ilişkilerinde daha girişken ve gözlemci olmasıyla, 21 yıl ve üstü öğretmenlerin okul müdürlerini daha başarılı bulmalarını ise meslekteki tecrübeleri ile açıklamıştır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, meslekte geçirilen süre ile iş tatmini arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. İşe yeni başlamış işgörenler işlerinden daha fazla doyumlu olma eğilimindedirler. İş yeni olduğundan ve beceriler kullanılmaya başlandığından bu doyum yüksek olabilmektedir. Ancak ilerleyen zamanlarda bireyler çabalarının karşılığını alamadıklarında iş tatmini düşük düzeylerde seyredebilmektedir. Yine yaş ilerledikçe kişilerin deneyimlerinin artmasının bir sonucu olarak uyumun artması ile de iş tatmin düzeyleri yeniden artış gösterebilmektedir.

Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarına yönelik öğretim elemanlarının vermiş oldukları cevaplar akademik unvan değişkenine göre ANOVA uygulanarak değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretim elemanlarının görüşlerinin akademik unvan değişkeni açısından dağılımı

Süreçler		KT	sd	KO	F	p
Karar Verme	Gruplar Arası	50,29	8	6,29	7,38	0,00*
	Gruplar İçi	3718,68	4366	0,85		
	Toplam	3768,97	4374			
Planlama	Gruplar Arası	39,18	8	4,90	6,13	0,00*
	Gruplar İçi	3489,90	4366	0,80		
	Toplam	3529,08	4374			
İletişim	Gruplar Arası	43,26	8	5,41	6,19	0,00*
	Gruplar İçi	3813,48	4366	0,87		
	Toplam	3856,74	4374			
Örgütlenme	Gruplar Arası	18,85	8	2,36	2,80	0,04*
	Gruplar İçi	3677,02	4366	0,84		
	Toplam	3695,87	4374			
Eşgüdümleme	Gruplar Arası	24,23	8	3,03	4,12	0,00*
	Gruplar İçi	3206,32	4366	0,73		
	Toplam	3230,55	4374			
Değerlendirme	Gruplar Arası	33,83	8	4,23	4,19	0,00*
	Gruplar İçi	4403,01	4365	1,01		
	Toplam	4436,84	4373			
Genel	Gruplar Arası	33,67	8	4,21	5,73	0,00*
	Gruplar İçi	3204,78	4366	0,73		
	Toplam	3238,45	4374			

*p< 0,05

Yukarıdaki tabloya göre öğretim elemanlarının görüşleri, akademik unvan değişkeni açısından genel anlamda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(8-4366)}= 5,73, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre anlamlı

farklılıkların Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları ile Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında Arş. Gör. Dr. aleyhine olduğu görülmüştür. Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları, yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumsuz değerlendirmişlerdir. Bu olumsuz değerlendirme Öğr. Gör. Dr., Arş. Gör., Uzman ve Okutman akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile anlamlı bir farklılık oluşturmazken, Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile anlamlı bir farklılık oluşturacak düzeydedir [$F_{(8-4366)}= 5,73, p<0,05$]. Boyutlar açısından bakıldığında ise öğretim elemanlarının görüşleri arasında akademik unvan değişkeni açısından bütün yönetim süreçlerinde anlamlı farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretim elemanlarının görüşleri, akademik unvan değişkeni açısından “karar verme” süreci boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(8-4366)}= 7,38, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın genel durumda olduğu gibi Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında olduğu görülmüştür. Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları karar verme süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını özellikle Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarına göre daha olumsuz değerlendirmişlerdir. Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları karar verme süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını Öğr. Gör. Dr., Arş. Gör., Uzman ve Okutman akademik unvana sahip öğretim elemanlarına göre de daha olumsuz değerlendirmiş, fakat bu değerlendirmenin anlamlı bir farklılık oluşturacak büyüklükte olmadığı görülmüştür.

Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarına ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin, akademik unvan değişkeni açısından “planlama” süreci boyutunda da anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir [$F_{(8-4366)}= 6,13, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre, karar verme sürecinde olduğu gibi planlama sürecinde de anlamlı farklılığın Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında olduğu görülmüştür. Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları planlama süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumsuz değerlendirmişlerdir. Planlama süreci açısından ayrıca Prof. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile Arş. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında da anlamlı farklılıkların olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Prof. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları planlama süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumlu değerlendirirken, Arş. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşlerinin daha olumsuz olduğu görülmüştür.

Akademik unvan değişkeni açısından öğretim elemanlarının görüşlerinin, “iletişim” süreci boyutunda da anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir [$F_{(8-4366)}= 6,19, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları iletişim süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumsuz değerlendirmişlerdir. Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları iletişim süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını Öğr. Gör. Dr., Arş. Gör., Uzman ve Okutman akademik unvana sahip öğretim elemanlarına göre de olumsuz değerlendirmesine rağmen, bu değerlendirmenin anlamlı bir farklılık oluşturacak büyüklükte olmadığı görülmüştür.

Öğretim elemanlarının görüşleri, akademik unvan değişkeni açısından “örgütlenme” süreci boyutunda da anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(8-4366)}= 2,80, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın kaynağı tespit edilememiştir. Örgütlenme sürecinde de Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları daha olumsuz bir değerlendirme içerisinde olmalarına rağmen bu durum diğer yönetim süreçlerinin aksine anlamlı bir farklılık oluşturacak kadar büyük değildir.

Öğretim elemanlarının görüşleri, akademik unvan değişkeni açısından “eşgüdümleme” süreci boyutunda anlamlı farklılıklar göstermektedir [$F_{(8-4366)}= 4,12, p<0,05$]. Scheffe testi sonuçlarına göre, eşgüdümleme sürecinde anlamlı farklılığın Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile Prof. Dr., Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri

arasında olduğu görülmüştür. Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları eşgüdümleme süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını diğer boyutlarda olduğu gibi daha olumsuz değerlendirmişlerdir Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları, Doç. Dr., Öğr. Gör. Dr., Arş. Gör., Uzman ve Okutman akademik unvana sahip öğretim elemanlarına göre eşgüdümleme süreci açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumsuz değerlendirmesine rağmen, bu durum anlamlı bir farklılık oluşturacak boyutta değildir.

Öğretim elemanlarının görüşleri, akademik unvan değişkeni açısından “değerlendirme” süreci boyutunda yine anlamlı bir farklılık göstermektedir [$F_{(8-4365)} = 4,19, p < 0,05$]. Yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre anlamlı farklılığın Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri arasında olduğu görülmüştür. Diğer boyutlarda olduğu gibi Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanları yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını yine daha olumsuz değerlendirmişlerdir. Bu durum Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile anlamlı bir şekilde farklılık gösterirken, Prof. Dr., Doç. Dr., Öğr. Gör. Dr., Arş. Gör., Uzman ve Okutman akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşleri ile anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Akademik unvan değişkeni açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarına ilişkin bulgular incelendiğinde Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının görüşlerinin, bütün yönetim süreçlerinde daha olumsuz olduğu görülmektedir. Öğr. Gör. akademik unvana sahip öğretim elemanları, araştırma yapılan grup içerisinde en olumlu görüş belirten gruptur. Bulgulara bakıldığında Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının genellikle 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarından oluştuğu ve doktora sürecinden geçmiş kişiler olarak akademik unvan ve kadro beklentisi içerisinde olan, kadro almaya yönelik kaygıları bulunan kişiler olduğu göz önüne alındığında böyle olumsuz bir durumla karşılaşmış olabilir. Dolayısıyla bu bulgu kıdem değişkeninde ortaya çıkan bulgular ile de benzerlik göstermektedir. Öğr. Gör. ve Okutman kadrosunda bulunan öğretim elemanlarının akademik yükselme kaygıları olmadığı, daha çok dersleriyle ilgilendikleri düşünüldüğünde, daha olumlu bir değerlendirme içerisinde oldukları düşünülebilir.

Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarına yönelik öğretim elemanlarının görüşleri yönetim süreçleri açısından boyutlandırılmış ve süreçler arası ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyon katsayısı uygulanarak değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretim elemanlarının görüşlerinin süreçler arası ilişkiler açısından dağılımı

Süreçler	Karar	Planlama	İletişim	Örgütlenme	Eşgüdümleme	Değerlendirme	Genel	
Karar Verme	Pearson Correlation	1						
	Sig. (2-tailed)	.						
	N	4375						
Planlama	Pearson Correlation	0,79*	1					
	Sig. (2-tailed)	0,00	.					
	N	4375	4375					
İletişim	Pearson Correlation	0,82*	0,86*	1				
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	.				
	N	4375	4375	4375				
Örgütlenme	Pearson Correlation	0,72*	0,85*	0,85*	1			
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	.			
	N	4375	4375	4375	4375			
Eşgüdümleme	Pearson Correlation	0,75*	0,85*	0,84*	0,82*	1		
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	.		
	N	4375	4375	4375	4375	4375		
Değerlendirme	Pearson Correlation	0,76*	0,82*	0,88*	0,80*	0,84*	1	
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	.	
	N	4374	4374	4374	4374	4374	4374	
Genel	Pearson Correlation	0,87*	0,93*	0,97*	0,91*	0,91*	0,92*	1
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	.
	N	4375	4375	4375	4375	4375	4375	4375

*p < 0,05

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarına yönelik öğretim elemanlarının görüşleri, süreçler açısından ele alındığında, süreçler arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Süreçler arası korelasyonlar incelendiğinde .72 ile .82 arasında değiştiği ve aralarında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Genel duygu yönetimi ile yönetim süreçleri arasındaki korelasyonlar incelendiğinde ise .87 ile .97 arasında çok yüksek düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tabloya göre en yüksek korelasyonun genel duygu yönetimi ile iletişim süreci arasında ($r=0.97$, $p<.01$), pozitif yönde ve oldukça olumlu olduğu görülmektedir. En düşük korelasyonun ise genel duygu yönetimi ile karar verme süreci arasında olduğu ($r=0.87$, $p<.01$), fakat yine pozitif ve oldukça olumlu olduğu görülmektedir. Yönetim süreçleri arasındaki en yüksek korelasyonun ise değerlendirme süreci ile iletişim süreci arasında olduğu ($r=0.88$, $p<.01$) görülmektedir. Yönetim süreci bir bütündür ve bütün süreçler birbiriyle ilişkilidir ve girift bir yapıdadır. Her bir yönetim süreci birbirini olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Yapılan bu çalışmada da yönetim süreçlerinin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Özellikle iletişim süreci ile gerek genel duygu yönetimi ve gerekse de diğer yönetim süreçleri arasındaki korelasyonların oldukça yüksek çıktığı görülmektedir. Bu durum da yönetim süreçlerinde iletişimin önemini ortaya koymaktadır. İletişim ayrı bir yönetim süreci olmakla birlikte diğer yönetim süreçlerinin de içerisinde yer alan, onları tamamlayan bir süreç olarak düşünülebilir. Karagöz (2008) tarafından yapılan çalışmada da yönetim süreçleri bir bütün olarak alt boyutlarla yüksek düzeyde ilişkili bulunmuştur. Aynı zamanda süreçlerin kendi aralarında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusu olduğu bulunmuştur.

Tartışma ve Sonuçlar

Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarının yüksek öğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının gözünden nasıl algılandığının incelendiği bu çalışmada cinsiyet değişkeni açısından öğretim elemanlarının görüşlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel davranış alanında yapılan benzer çalışmalarda da cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıkların olmadığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Aypay (2006) tarafından yapılan “Üniversitelerde Akademik Etkinlik ve Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki” isimli çalışmada kadın ve erkek öğretim üyeleri arasında üniversitelerde örgütsel davranışın algılanması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kervancı (2008) tarafından yapılan “Büro Çalışanlarının Duygu Yönetimi Yeterlilik Düzeylerinin Geliştirilmesinde Duygu Yönetimi Eğitimi Programının Etkisi” isimli çalışmada da benzer şekilde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Yine Algin ve Baskan (2015) tarafından yapılan “Üniversitelerde Örgütsel Sessizliğin Olası Sonuçları” isimli çalışmada da cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre görev yapılan üniversite değişkeni açısından genel anlamda anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Görev yapılan üniversiteler türüne ve kurumsallaşma biçimlerine göre 1992 öncesi, 1992 yılı ve sonrası ve vakıf üniversiteleri olarak 3 grupta ele alınmıştır. Genel anlamda 1992 yılından önce önce kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının duygu yönetimine ilişkin görüşlerinin diğer üniversitelerde görev yapanlara göre daha olumlu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Boyutlar açısından bakıldığında da karar verme, planlama, iletişim ve değerlendirme süreçlerinde grupların görüşleri arasında 1992 yılı ve öncesinde kurulan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının lehine anlamlı farklılıkların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Örgütlenme ve eşgüdümleme süreçleri açısından ise grupların görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 1992 yılından önce kurulan üniversitelerin kurumsallaşma sürecini büyük ölçüde tamamlamış üniversiteler olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında duygu yönetimi ile ilgili öğretim elemanlarının görüşlerinin de daha olumlu olması beklenen bir sonuçtur. Doğan (2013) tarafından yapılan “Yeni Kurulan Üniversitelerin Sorunları ve Çözüm Önerileri” isimli çalışmada da üniversitelerin niceliğinde meydana gelen artışın yüksek öğretim kurumlarında niteliğin düşmesine neden olduğu vurgulanmıştır. İlgili çalışmada yönetsel sorunlar, öğretim elemanları arasında mesleki işbirliği ve dayanışmanın azalması, üniversite olanaklarından yararlanmanın unvanlara göre farklılık göstermesi gibi duygu kaynaklı sorunların da yer aldığı görülmektedir. Bozbayındır (2014) tarafından yapılan “Türkiye’de Yeni Kurulan Kamu Üniversitelerindeki Kurumsallaşmanın İncelenmesi” isimli doktora tez çalışmasında da yeni kurulan üniversitelerde yaşanan sorunlar arasında ideolojik yakınlığa göre görev verilmesi, kurum kültürünün oluşmaması, görevlerin açık ve net olmaması gibi duygu kaynaklı sorunlar ortaya çıkmıştır.

Akademik personel olarak kıdem değişkeni açısından araştırmanın sonuçlarına bakıldığında genel anlamda öğretim elemanlarının görüşlerinin anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu değişken açısından anlamlı farklılığın 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumlu değerlendirmişlerdir. 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının ise yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumsuz değerlendirdikleri ortaya çıkmıştır. Kıdem değişkeni açısından bütün alt boyutlarda da anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla meslekte geçirilen sürenin yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını değerlendirmede önemli farklılıklara sebep olduğu düşünülmektedir. Karagöz (2008) tarafından yapılan çalışmada da 5 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin yöneticilerini yönetim süreçleri açısından daha başarılı buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçları akademik unvan değişkeni açısından değerlendirildiğinde genel anlamda ve alt boyutlar bağlamında unvanlara göre anlamlı farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır. Anlamlı farklılıkların özellikle Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının aleyhine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arş. Gör. Dr. olarak görev yapan öğretim elemanları yöneticilerinin duygu yönetimi davranışlarını daha olumsuz değerlendirmişlerdir. Öğr. Gör. statüsünde görev yapan öğretim elemanlarının ise yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumlu değerlendirdikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Arş. Gör. Dr. statüsünde olan öğretim elemanları doktora sürecini bitirmiş ve Yrd. Doç. Dr. olma yolunda beklentileri olan kişilerdir. Araştırma görevlileri ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda (Bakioğlu, ve Yaman, 2004; Doğan, 2013; Bozbayındır, 2014; Algın ve Baskan, 2015) araştırma görevlilerinin görev tanımlarının açık ve net bir şekilde tanımlanmamasının onların kariyer gelişimlerine olumsuz etki ettikleri vurgulanmıştır. Bu çalışmada da bu olumsuz etkinin onların yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını olumsuz değerlendirmeye yönelttiği düşünülmektedir. Kariyer elde etmenin önemli aşamalarından biri olarak nitelendirilen yükseköğrenim, eğitsel kalitenin önemli olduğu bir aşamadır. Bu nedenle, akademik personelin etkinliği ve verimliliğini etkileyebilecek her türlü faktörün üzerinde durulması, eğitsel kalitenin sürdürülebilmesi için çok önemlidir.

Örgüt yaşamında rasyonel kararların yanısıra çalışanların duygularının da önemli bir yerinin olduğu son dönemlerdeki çalışmalarla ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin rasyonel bakış açısından kurtularak duyguların da örgüt yaşamında var olduğunu kabul etmesi ve bu doğrultuda bir yönetim anlayışını benimsemesi gerekmektedir. Bunun için de yöneticilerin örgüt yaşamında hakim olan duyguları tanıyarak onları örgütün ve çalışanların faydasına en iyi nasıl kullanabileceği konusunda yeterli olmaları gerekmektedir. Bu çalışma sonuçlarına göre öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Olumlu duygusal duruma sahip öğretim elemanlarının hem derslerine kendilerini daha fazla vereceği, hem de bilimsel bilgi üretme konusunda daha azimli ve istekli olacakları düşünülmektedir. Bu nedenle yöneticilerin duygu yönetimi davranışları oldukça önemlidir. Bu doğrultuda yöneticiler ve araştırmacılar için aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Özellikle yeni kurulan üniversitelerde, kurumsallaşma sürecinin sancılarının daha fazla yaşandığı gerek bu çalışmada gerekse de farklı çalışmalarda vurgulanmıştır. Bu nedenle özellikle yeni kurulan üniversitelerde yöneticiler kurumsallaşma sürecini tamamlamaya yönelik girişimlerde bulunmak durumundadırlar. Bunun için de yönetimini gerçekleştirdiği örgütü iyi bir şekilde tanıması gerekmektedir. Artık, çalışanların sadece zihinsel kapasitelerinin, bilgi ve becerilerinin üst düzeyde olmalarının yeterli olmadığı gerçeği ortaya çıkmıştır. En önemlisi de, çalışanların duygularının da, bilgi, beceri ve kabiliyetleri kadar önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle insan ağırlıklı kurumlar olan eğitim örgütlerinde çalışanların duygusal yönleri de yapmış oldukları işleri etkilemektedir. Dolayısıyla yöneticilerin çalışanların duygularını daha etkili yönetebilmesi için öncelikle çalışanların duygularını tanıması gerekmektedir. Bunu sağlamanın en etkili yolu ise informal ilişkilerdir. Bu bağlamda düzenlenecek yemek, söyleşi, sohbet, turnuva, gezi, yürüyüş vb. sosyal etkinliklerle duygular tanınabilir ve olumlu duyguların bulaşıcı etkisinden yararlanılabilir.

Çağdaş yönetim anlayışı, örgütlerin insan kaynağını en etkin biçimde kullanmasını zorunlu kılmaktadır. Araştırma sonuçları özellikle Arş. Gör. Dr. akademik unvana sahip öğretim elemanlarının yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını daha olumsuz değerlendirdiklerini göstermektedir. Bu olumsuz algının giderilmesi için öncelikle yasal bir takım düzenlemelerin yapılarak görev tanımlarının net bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Kurum yöneticileri de akademik kadronun çekirdeğini oluşturan Arş. Gör.

Dr. statüsündeki personele yönelik olarak oryantasyon programları düzenleyerek kuruma ve diğer çalışanlara yönelik olumlu bir algı oluşturma konusunda etkinlikler düzenleyebilir. Böylelikle bu statüde çalışan öğretim elemanlarının duygularına da dokunulmuş olacağı düşünülmektedir.

Rasyonel bakış açısının örgütlerde sorgulanmaya başlaması ve duyguların da örgüt yaşamındaki yerini almış olmasına rağmen, bu konuda ülkemizde yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Oysa çalışma yaşamında duygular sadece bireyleri değil, bireylerle birlikte diğer çalışanları ve örgütleri de derinden etkilemektedir. Yöneticilerin duygu yönetimi davranışları, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik vb. değişkenlerle ilişkilendirilerek yeni çalışmalar yapılabilir. Duyguların çalışma yaşamındaki rolüne ilişkin çalışmalar artırılarak, çalışma yaşamında duyguların yönetimine ve örgütlerin duygusal iklimine yönelik deneysel çalışmalar da yapılabilir.

Kaynakça

- Akçay, R. C. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.
- Algın, İ. ve Baskan, G. A. (2015). Üniversitelerde örgütsel sessizliğin olası sonuçları. *Yükseköğretim Dergisi*, 5(2), 81-90. doi: 10.2399/yod.15.010
- Ashkanasy, N. M. ve Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Executive*, 16(1), 76-86.
- Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. & Härtel, C. E. J. (Eds.). (2002). *Managing emotions in the workplace*. Armonk, New York: M. E. Sharpe.
- Ashkanasy, N. M. (2003). Emotions in organizations: A multilevel perspective. In F. Dansereau and F. J. Yammarino, (Eds.). *Research in multi-level issues, vol. 2: Multi-level issues in organizational behavior and strategy* (pp. 9-54). Oxford, UK: Elsevier Science.
- 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, volume. 20* (pp. 221-268). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Aslanargun, E. (2007). Modern eğitim yönetimi anlayışına yönelik eleştiriler ve postmodern eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 50, 195-212.
- Aypay, A. (2006). Üniversitelerde akademik etkinlik ve örgütsel davranış arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46, 175-198.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: Engeller ve çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1-20.
- Barutçugil, İ. (2004). *Organizasyonlarda duygu yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iletişim: H. Ü. Eğitim Fakültesi uygulaması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 75-80.
- Bolton, S. (2005). *Emotion management in the workplace*. New York: Palgrave Macmillan.
- Bozbayındır, F. (2014). *Türkiye’de yeni kurulan kamu üniversitelerindeki kurumsallaşmanın incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Brotheridge, C. M. ve Lee, R. T. (2008). The emotions of managing: An introduction to the special issue. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (2), 108-117. doi: 10.1108/02683940810850790.
- Brown, R. B. ve Brooks, I. (2002). Emotion at work. Identifying the emotional climate of night nursing. *Journal of Management in Medicine*, 16 (5), 327-344. doi: 10.1108/02689230210446517
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Corbitt, B.J., Thanasankit, T. ve Han, Y. (2003). Trust and e-commerce: A study of consumer perceptions. *Electronic Commerce Research and Applications*, 2(3), 203-215. doi: 10.1016/S1567-4223(03)00024-3

- Crawford, M. (2007). Emotional coherence in primary school headship. *Educational Management Administration and Leadership*. 35 (4), 521-534. doi: 10.1177/1741143207081061
- Çoruk, A. (2012). *Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Çoruk, A. ve Akçay, R. C. (2012). Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 81-94.
- Çoruk, A. (2014). Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin duygusal emek davranışları. *On dokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 79-93. doi: 10.7822/egt171
- Doğan, Y. (2005). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri’de bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Doğan, D. (2013). Yeni kurulan üniversitelerin sorunları ve çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 3 (2), 108-116. doi: 10.5961/jhes.2013.065
- Erkuş, A. ve Günlü, E. (2008). Duygusal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 187-209.
- Esinbay, E. (2008). *İlköğretim okullarında örgüt kültürü (Balıkesir İli örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Fineman, S. (1993). Organizations as emotional arenas. In S. Fineman, (Ed.). *Emotion in Organizations* (9-35). London, England: Sage Publications.
- Fineman, S. (Ed.). (2000). *Emotion in organizations*. (2nd ed.). London: Sage.
- Härtel, C. E. J., Ashkanasy, N. M. ve Zerbe, W. J. (2005). What an emotions perspective of organizational behavior offers. In C. E. Härtel, W. J. Zerbe and N. M. Ashkanasy, (Eds.). *Emotions in organizational behavior* (pp. 359-367). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karagöz, S. (2008). *İlköğretim okulu müdürlerinin yönetim süreçlerinde gösterdikleri performansın kendileri ve okul öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi (İstanbul-Beyoğlu İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kervancı, F. (2008). *Büro çalışanlarının duygu yönetimi yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinde duygu yönetimi eğitimi programının etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Köklü, N., Büyükoztürk Ş. ve Bökeoğlu, Ç.Ö. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Memduhoğlu, H. B. ve Saylık, A. (2012). Okullarda informel ilişkiler ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 1-21.
- Özçelik, H., Langton, N. ve Aldrich, H. (2008). Doing well and doing good: The relationship between leadership practices that facilitate a positive emotional climate and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (2), 186-203. doi: 10.1108/02683940810850817
- Özkalp, E. ve Cengiz, A. A. (2003). *İşyerinde duygular ve yönetimi*. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulan bildiri. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Afyon, 22-24 Mayıs.
- Payne, R. L. ve Cooper, C. L. (Ed.). (2001). *Emotion at work: Theory, research and applications for management*. Chichester, UK: Wiley.
- Polat, M. ve Yavaş, T. (2012). Yabancılaşma, kurumsal değerler ve duygu yönetimi denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224.
- Rafaeli, A. ve Worline, M. (2001). Individual emotion in work organization. *Social Science Information*, 40(1), 95-123. doi: 10.1177/053901801040001006

- Sax, L.J., Gilmartin S.K. ve Bryant A.N. (2003). Assessing response rates and nonresponse bias in web and paper surveys. *Research in Higher Education*, 44 (4), 409-431. doi:10.1023/A:1024232915870
- Scherer, K. R. ve Tran, V. (2001). Effects of emotion on the process of organizational learning. In M. Dierkes, J. Child and I. Nonaka, (Eds.). *Handbook of organizational learning and knowledge* (pp. 369-392). Newyork: Oxford University Press.
- Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma yaşamında duygular ve duygusal emek: Sosyoloji, psikoloji ve örgüt teorisi açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 813-834.
- Titrek, O. (2007). *IQ'dan EQ'ya duyguları zekice yönetme* (1.Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Totterdell, P. (2002). What is? Emotion Management? Retrived on 01.12.2011 from http://esrccoi.group.shef.ac.uk/pdf/whatis/emotion_management.pdf.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1(1), 33-47.
- Tran, V. (2004). *The influence of emotions on decision-making processes in management teams*. Unpublished doctoral thesis. Geneve University, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Geneve.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde duygusal zekânın üç boyutu. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 209-219.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir eğitim yönetimi sorunu olarak öğretim elemanının maruz kaldığı informal cezalar: Nitel bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yelkikalan, N. (2006). 21. yüzyılda girişimcinin yeni özelliği: Duygusal zekâ. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 39-51.