**Antrenörlerin Duygusal Zekâ Seviyelerinin İncelenmesi
(Ankara İli Örneği)**

*Investigation of The Emotional Intelligence Levels of The Trainers
(Example of Ankara Province)*

Özden Cengiz Şimşek* - Hakan Sunay** - Erdal Bal***

Abstract: Nowadays, it is known that people with high level of emotional intelligence can understand their feelings more easily and interact with their environment better. The common feature of being successful in coaching is the ability to understand the feelings of the athletes and those around them and to convey their own feelings to them. The purpose of this study; It is the examination of the emotional intelligence levels of the trainers working in Ankara. The universe of this study, which uses screening model, is the coaches working in Ankara. The study group; It consists of 201 coaches working in Ankara Youth and Sports Provincial Directorate. Data; It was obtained using the “Emotional Intelligence Feature Scale Short Form” developed by Petrides and Furnham (2001). Cronbach Alpha reliability coefficient of the study; It was calculated as .86. In the normality distribution measurements of the scale used in the study; According to Skewness and kurtosis values, non-parametric distribution of data was determined. The difference between the average scores of the trainers' emotional intelligence levels was determined by Mann Whitney-U and Kruskal Wallis H tests. According to the results of the research, it was determined that the “total emotional intelligence skill” levels of the trainers working at the Provincial Directorate of Youth and Sports are at a medium level. Emotional intelligence levels of coaches; It has been determined that the professional experience of coaches, who are 18-23 years in the sub-dimension of professional experience, is high. As a result of the study, the difference between the emotional intelligence levels of the trainers and their ages, genders, marital status and education levels is not significant. It has been determined that there is a difference between emotional intelligence levels of trainers according to the professional experience of coaches' variable.

* YL Mezunu, Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü
Graduate Degree, Ankara University, Faculty of Sport Sciences, Department of Sports Management
ORCID 0000-0003-1833-1134

ozdensismsek@hotmail.com

** Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü
Assoc. Prof. Dr., Ankara University, Faculty of Sport Sciences, Department of Sports Management
ORCID 0000-0001-5139-1492

hsunay@ankara.edu.tr

*** Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Fakültesi, Egzersiz ve Spor Bölümü
Asst. Prof. Dr., University of Health Sciences, Faculty of Life Sciences, Exercise and Sport Department
ORCID 0000-0002-4927-3945

balerdalbilim@gmail.com

Cite as/ Atıf: Şimşek, Ö. C., Sunay, H., Bal, E. (2020). Antrenörlerin duygusal zekâ seviyelerinin incelenmesi (Ankara ili örneği), *Turkish Studies*, 15(2), 1359-1373. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.37836>

Received/Geliş: 26 September/Eylül 2019

Accepted/Kabul: 25 April/Nisan 2020

Copyright © MDE, Turkey

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 30 April/Nisan 2020

CC BY-NC 4.0

Structured Abstract: Emotional intelligence is evaluated as all skills necessary for individuals to establish a smooth and harmonious social relationship in society, empathy, control their emotions, and lead a healthy and happy life. In addition, emotional intelligence is defined by Goleman as the ability of the individual to mobilize himself, to continue his life despite the contradictions, to adjust his mood by controlling his instincts, to be able to maintain his thinking skills in situations he encounters with difficulties, to be able to understand others and to protect his hopes despite the negativities (Mayer at.al., 2000; Goleman, 2002). Although emotional intelligence significantly affects one's success in social life and relationships with people, it is known that individuals with high emotional intelligence can empathize with their environment and have better understanding of their feelings (Mayer & Salovey, 1997; Özdemir, 2006; Hallvard & Hagtvet, 2009; Aslan, 2013). The profession of coaching involves direct communication with athletes. The common characteristics of successful coaches are that they understand the emotions of the athletes and their environment and have the ability to communicate their own feelings. The purpose of this study; It is the examination of the emotional intelligence levels of the trainers working in Ankara.

Method

The universe of this study, which uses screening model, is the trainers working in Ankara province. The population of this research is trainers working in Ankara. Ankara Youth and Sports Provincial Directorate (YSPD) consists of 201 coaches in 30 different branches.

Data Collection: In this study, the Short Form of Emotional Intelligence Feature Scale (SFRS-SF) was applied to determine the level of emotional intelligence skills. In addition, an information collection questionnaire was applied to determine the demographic information of the trainers.

Emotional Intelligence Feature Scale Short Form (DZÖÖ-KF): The Emotional Intelligence Scale Short Form was developed on the basis of Petrides and Furnham (2000) conceptualizing emotional intelligence as a personal character trait. The scale was used to determine the level of self-perception of the individual's emotional intelligence competencies. The scale is based on the long form of ait Trait Emotional Intelligence Questionnaire Petr developed by Petrides and Furnham. The scale consists of four subscales named Subjective Well-Being, Self-Control, Emotional being and Social being (Deniz at.al., 2013). Well-being; In the sub-scale, individuals are asked to evaluate their characteristics and personal equipment, and their views on the course of their lives and their satisfaction with life are asked. The subscale consists of 4 items. Self-control; The subscale includes assessments of individuals about their ability to regulate their emotions, to make decisions and to cope with stress. The subscale consists of 4 items. Emotional being (Sensuality); The subscale consists of 4 items that measure the ability of individuals to recognize emotions, show emotions, and establish emotional ties with people. Social being (Sociability); In the subscale, there are 4 items that measure the success of individuals in their relations with other people and in defending their rights and their ability to influence other people's emotions. Total emotional intelligence; In the subscale, there are 4 items that measure the motivation, life regulation and adaptation skills of the individuals to the new environment. The scale was correlated negatively with neurotic personality trait, and positively correlated with extraversion, openness to experience, softness and responsibility sub-dimensions for criterion-related validity, WAS-SF total score, and subjective well-being, self-control, emotional being, and social being (Deniz at al. 2013).

Reliability Analysis and Normality Distribution Results: Before starting the statistical analyzes, the reverse expressions in the Emotional Intelligence Scale were included in the scale by applying the re-code method. As a result of the explanatory factor analysis conducted in 464 university students, a structure consisting of 20 items with four factors (subjective well-being, self-control, emotional being, social being) was reached. Cronbach alpha the internal consistency coefficient of the scale was α , 86 for the whole scale.

Discussion and Results

It is seen that the total emotional intelligence skill “levels of the trainers working in the Youth and Sports Provincial Directorate are moderate”. According to the study, it was found that there was no significant difference between the gender variable and the average of emotional intelligence scores. Acar (2001), In his study with bank branch managers, similar results were found with the study and no significant difference was found between gender and emotional level. According to the results of analiz total emotional intelligence skill sub-dimensions analysis, there was no significant difference between the mean age groups of the trainers. According to the research results, well-being and emotionality and sub-dimension levels of

the coaches between the ages of 20-30 are more dominant. The “self-control alt subscale levels of the coaches aged 60 years and over were more dominant. The sociality subscale levels of the coaches aged between 31-40 were more dominant. At the end of this research, it is seen that different age groups are dominant in different sub-dimensions of emotional intelligence. Similar to these results, emotional intelligence varies according to the age group variable in the literature. Similarly, Ulucan (2012) and Canbulat (2007) reported that as age variable increased, emotional intelligence level increased. According to the results of “well-being”, “self-control”, “emotional being”, “social being” and “total emotional intelligence skill” sub-dimensions of the trainers, no difference was found between all marital status groups. It was found that the trainers whose marital status is divorced have lower scores in all general emotional intelligence skills level and all sub-dimensions than the other groups. The results of the studies in the literature were determined to be similarly. According to the research results, there was no significant difference between the average age of all age groups.

As a result of the research, no significant difference was found between the sub-dimensions of the Income Status of trainers' variable under the total emotional intelligence skill level and the averages of all income groups. According to the research results of the Professional Experience variable of the trainers, there was a significant difference between the social sub-dimension group averages. According to the analysis, it was found that the trainers' with 18-23 years of professional experience are higher than the coaches with 6-11 years and 24 years and over in the sociality sub-dimension. As a result of the research, the difference in the total emotional intelligence skill levels of the coaches according to their position in the national team is not significant.

Keywords: Sport Management, Trainers, Emotional Intelligence, Youth and Sports Provincial Directorate, Ankara Province

Öz: Günümüzde duygusal zekâ seviyesi yüksek olan kişilerin, karşısındakilerin duygularını daha rahat anlayabildikleri ve çevreleri ile daha iyi etkileşim içerisinde oldukları bilinmektedir. Antrenörlükte başarılı olabilmenin ortak özelliği ise sporcularının ve çevresindekilerin duygularını anlayarak, kendi duygularını onlara iletebilme becerisine sahip olmasıdır. Bu çalışmanın amacı; Ankara’da görev yapan antrenörlerin duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesidir. Tarama modeli kullanılan bu çalışmanın evreni Ankara ilinde görev yapan antrenörler olup, çalışma grubu; Ankara Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan 201 antrenörden oluşmaktadır. Veriler; Petrides ve Furnham (2001) tarafından geliştirilen “Duygusal Zekâ Özellik Ölçeği Kısa Formu” kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmanın Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı; .86 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin normallik dağılımları ölçümlerinde; Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerine göre verilerin non-parametrik dağıldığı belirlenmiştir. Antrenörlerin duygusal zekâ seviyelerine ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark, Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis H testleri ile saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Gençlik ve Spor İl müdürlüğünde görevli antrenörlerin “toplam duygusal zekâ beceri” seviyelerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Antrenörlerin duygusal zekâ düzeyleri; mesleki deneyim alt boyutunda 18-23 yıl olan antrenörlerin mesleki deneyiminin yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucunda antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri ile yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları ve eğitim seviyelerine ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark, anlamlı değildir. Antrenörlerin, antrenörlük tecrübesi değişkenine göre duygusal zekâ seviyeleri arasında fark olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor Yönetimi, Antrenör, Duygusal Zekâ, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Ankara ili

Giriş

Duygusal zekâ, bireylerin toplum içerisinde uyumlu sosyal ilişkiler kurabilmesi, bireyin kendisini karşısındakinin yerine koyabilmesi, duygularını kontrol etmesi, sağlıklı, mutlu ve huzurlu bir hayat sürebilmesi için gerekli bütün becerilerin kazanılması olarak değerlendirilmektedir. Bir başka duygusal zeka tanımı da bireyin kendisini harekete geçirebilmesi, tüm olumsuzluklara rağmen yaşamını sürdürebilmesi, psikolojik durumunu kontrol edebilmesi, herhangi bir zorlukla karşılaştığında düşünerek karar verme yeteneğini kazanabilmesi, önemli bir karar verirken daima kendini başkalarının yerine koyabilmesi ve hiçbir olumsuz şart ve koşulda umudunu kaybetmemesi, şeklinde tanımlanmaktadır (Goleman, 2002; Mayer vd., 2000). Öte yandan

Duygusal Zekâ, kişilerin kendisini başkalarının yerine koyarak çevresindeki insanların duygu ve düşüncelerini analiz edip, değerlendirdikten sonra, günlük yaşam içerisinde karşılaştığı davranışların, kendine özgü düşünce sistematığı çerçevesinde analiz ederek, kendi düşünce yapısını belirlemede önemli rol üstlenmiştir (Baltaş, 2006; Cooper ve Sawaf, 1997; Çetinkaya ve Alparslan, 2011; Goleman, 2009; Mayer vd., 2001). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, duygusal zeka seviyesi yüksek olan insanların; çevreleri ile daha iyi iletişim ve empati kurabildikleri, sağlıklı bir etkileşimde bulunabildikleri ve karşısındaki bireylerin duygu ve düşüncelerini daha iyi anlayabildikleri belirtilmektedir (Aslan, 2013; Hallvard ve Hagtvet, 2009; Mayer ve Salovey, 1997; Özdemir, 2006). Antrenörlük sporcular ile direk olarak iletişimi gerektiren bir meslektir. Başarılı antrenörlerin ortak özelliği, sporcu ile çevresindekilerin duygularını anlayabilmesi ve kendi duygularını karşısındakilere aktarabilme becerisine sahip olabilmesidir. Araştırmanın amacı, Ankara’da görev yapan antrenörlerin duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesidir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada, Ankara’da görev yapan antrenörlerin, duygusal zekâ seviyelerinin incelenmesi amaçlanmış, tarama modeli (McMillan ve Schumacher, 2006) ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evreni Ankara’da görev yapan antrenörler olup, çalışma grubu; Ankara GSİM bünyesinde görev yapan 30 farklı branşta 201 antrenörden oluşmaktadır.

Tablo 1: Antrenörlerin Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	72	35,8
	Erkek	129	64,2
	Toplam	201	100
Yaş	20-30	92	45,8
	31-40	77	38,3
	41-50	22	10,9
	51-60	6	3,0
	61 ve Üstü	4	2,0
	Toplam	201	100
Medeni Durum	Evli	86	42,8
	Bekâr	93	46,3
	Boşanmış	22	10,9
	Toplam	201	100
Eğitim Seviyesi	Lise mezun	63	31,3
	Ön Lisans mezun	13	6,5
	Lisans mezun	100	49,8
	Lisansüstü mezun	25	12,4
	Toplam	201	100
Gelir Seviyesi	0-1500	35	17,4
	1501-2500	68	33,8
	2501-3500	64	31,8
	3501-4500	24	12,0
	4501 ve üzeri	10	5,0
	Toplam	201	100
Antrenörlük Tecrübesi	0-5	124	61,7
	6-11	55	27,4
	12-17	11	5,4
	18-23	6	3,0
	24 Üstü	5	2,5
	Toplam	201	100
Milli Takım Antrenörlük	Çalıştım	65	32,3
	Çalışmadım	136	67,7
	Toplam	201	100

Ankara Gençlik Spor İl Müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin çoğunluğu (129) %64,2'si erkektir. Çoğunluğu (92) %45,8'i 20-30, yaş grubu arasındadır. Çoğunluğu (93) %46,3'ü bekârdır. Antrenörlerin (100) %49,8'i lisans mezunudur. Antrenörlerin çoğunluğu (68) %33,8'i, 1501-2500 TL, arası gelire sahiptir. Çoğunluğu (124) %61,7'si, 0-5 yıl arası antrenörlük tecrübesine sahiptir. Antrenörlerin, (136) %67,7'si ise Milli takımda çalışmadığını belirtmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada duygusal zekâ becerisi seviyesinin saptanması amacı ile Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği Kısa Formu (DZÖÖ-KF) kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan antrenörlerin demografik bilgilerini toplamaya yönelik anket uygulanmıştır.

Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği Kısa Formu (DZÖÖ-KF): Duygusal Zekâ Ölçeği Kısa Formu; Petrides ve Furnham'ın (2000) duygusal zekâyı, kişisel karakter özelliği" olarak geliştirdiği bir ölçektir. Ölçeğin amacı, bireyin duygusal yeterlikleriyle ilgili kendini algılama seviyesini saptamaktır. Ölçek, Öznel İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusal Oluş, Sosyal Oluş ve Toplam Duygusal Zekâ olarak adlandırılan beş alt ölçekten meydana gelmektedir (Deniz vd. 2013).

Özel iyi oluş; Kişilerden sahip oldukları özellikleri ve kişisel bilgi becerilerini değerlendirmeleri istenmekte ve yaşamlarına ilişkin mevcut durum ile yaşamlarının devamından duydukları haz mutluluk hakkında görüş ve düşünceleri sorgulanmaktadır. *Öz kontrol*; Kişilerin duygularını düzenleme, kararlarına sahip çıkma ve stresle başa çıkma yetenekleri hakkındaki sorgulamayı içerir. *Duygusal Oluş*; Kişilerin duygularını tanımlama duygularını açığa çıkarma ve insanlarla duygusal bağ kurabilme yeteneğini ölçer. *Sosyal Oluş*; Kişilerin diğer insanlarla olan ilişkileri ve yasal haklarını her ortamda savunma başarısı ile diğer insanları duygusal olarak etkileme becerisini ölçer. *Toplam duygusal zekâ*; Kişileri motive etme, yaşamlarını düzene sokma ve yeni bir çevreye uyum sağlayabilme becerisini ölçer.

Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması, Deniz, Özer ve Işık (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Güvenirlik Analizi

Duygusal zekâ özelliği ölçeğinde bulunan ters yönlü ifadeler, re-code yöntemi ile oluşturulmuştur. Duygusal zekâ ölçeği kısa formu güvenirlik analiz sonuçları tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği - Kısa Formu Güvenirlik Analizi

Faktörler	Güvenirlik Cronbach Alpha (α)	Güvenirlik (Toplam)
Özel iyi oluş	,81	
Öz kontrol	,80	
Duygusal Oluş	,81	,86
Sosyal Oluş	,78	
Toplam duygusal zekâ	,85	

Çalışmada kullanılan ölçeğin tümü için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının α : ,86 olduğu belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeğin normallik dağılımları ölçümlerinde; Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerine göre verilerin non-parametrik dağıldığı belirlenmiştir (Brown, 2016; Tabachnick ve ark. 2013). Böylece duygusal zekâ ölçeği alt boyutlarına ait değişkenlerle yapılacak karşılaştırmalarda parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan duygusal zekâ ölçeğinde verilen önermeler ile ilgili fikirlerini pozitif düşünceden negatif düşünceye doğru sıralanan seçeneklerden birini işaretleyerek belirtmeleri istenilmiştir (Deniz ve ark. 2013). Ölçekte bulunan ifadelerinin değerlendirilmesinde Tablo 3’deki kriterler göz önüne alınmıştır.

Tablo 3: Duygusal zekâ ölçeği kısa formu değerlendirme tablosu

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00-1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80-2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60-3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40-4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20-5,00	Çok Yüksek

Verilerin Toplanması ve Analizi

Ankara Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan 30 farklı spor branşındaki 201 antrenöre 2017 Ocak-Nisan ayları içerisinde duygusal zekâ ölçeği ile kişisel bilgilerinin belirlendiği anket uygulanmıştır. Ölçek, yaklaşık 10 dakikalık bir sürede doldurulmuştur. Verilerin analizinde ise non parametrik testler uygulanmıştır. İki değişkenli verilerin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı, Mann-Whitney U testi, ikiden fazla değişkenli verilerin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı ise Kruskal-Wallis testi ile analiz edilerek belirlenmiştir.

Bulgular

Bu çalışmada Ankara Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin duygusal zekâ seviyelerinin belirlenmesi amacı ile uygulanan Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu (DZÖÖ-KF) verileri analiz edilmiştir.

Tablo 4: Duygusal Zekâ Ölçeği Kısa Formu Puan Ortalamalarına ilişkin İstatistik Değerler

Duygusal Zekâ Becerisi	N	Minimum	Maximum	Ss	Ort.
İyi Oluş	201	1.90	4.50	0.495	3.150
Öz Kontrol	201	1.50	4.20	0.480	3.210
Duygusal Oluş	201	1.50	4.70	0.551	3.010
Sosyal Oluş	201	2.10	4.80	0.526	3.114
Toplam DZ	201	2.40	4.60	0.346	3.151

DZ: Duygusal Zekâ

Antrenörlerin duygusal zekâ değerleri ortalamalarına ilişkin sonuçlara göre; antrenörlerin “toplam duygusal zekâ beceri” seviyelerinin “**orta seviyede**” olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Duygusal Zekâ Beceri Puanlarının Analizi

Duygusal Zekâ Becerisi	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	MW	p
İyi Oluş	Erkek	129	3,060	0,566	714,5	0,061
	Kadın	72	3,240	0,495		
Öz Kontrol	Erkek	129	3,220	0,450	958,00	0,915
	Kadın	72	3,200	0,490		
Duygusal Oluş	Erkek	129	3,085	0,594	824,500	0,198
	Kadın	72	2,945	0,552		
Sosyal Oluş	Erkek	129	3,118	0,544	960,500	0,950
	Kadın	72	3,110	0,482		
Toplam Duygusal Zekâ Beceri Seviyesi	Erkek	129	3,171	0,398	952,000	0,850
	Kadın	72	3,130	0,365		

(p<0.05)

Tablo 5’de görüldüğü üzere, Antrenörlerin toplam duygusal zekâ beceri düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre fark, anlamlı değildir. Ancak, farkın kadın antrenörlerin “**iyi oluş**” alt ölçeğinde daha baskın olduğu, diğer alt ölçekler ile “**toplam duygusal zekâ becerisi**” seviyesinde erkek antrenörlerin daha baskın olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6: Antrenörlerin Yaşa Göre Duygusal Zekâ Beceri Puanlarının Analizi

Duygusal Zekâ Becerisi	Yaş Grubu	N	Ort.	Ss	KW	p
İyi Oluş	20-30	92	3,22	0,51	2,351	0,302
	31-40	77	3,19	0,57		
	41-50	22	3,05	0,61		
	51-60	6	3,09	0,45		
	61 ve Üstü	4	3,06	0,43		
Öz Kontrol	20-30	92	3,07	0,42	0,101	0,589
	31-40	77	3,13	0,47		
	41-50	22	3,32	0,51		
	51-60	6	3,21	0,52		
	61 ve Üstü	4	3,34	0,49		
Duygusal Oluş	20-30	92	3,18	0,49	0,199	0,365
	31-40	77	2,97	0,56		
	41-50	22	3,02	0,52		
	51-60	6	3,01	0,61		
	61 ve Üstü	4	3,00	0,56		
Sosyal Oluş	20-30	92	3,07	0,34	3,952	0,134
	31-40	77	3,24	0,45		
	41-50	22	3,23	0,41		
	51-60	6	3,10	0,55		
	61 ve Üstü	4	3,01	0,54		
Toplam Duygusal Zekâ Becerisi Seviyesi	20-30	92	3,04	0,31	1,095	0,545
	31-40	77	3,20	0,35		
	41-50	22	3,16	0,39		
	51-60	6	3,10	0,30		
	61 ve Üstü	4	3,14	0,34		

(p<0.05)

Tablo 6’da görüldüğü üzere, antrenörlerin, “duygusal zekâ becerisi seviyesi” alt ölçeklerine ilişkin tüm yaş grupları ortalamaları arasındaki fark, anlamlı değildir. “Duygusal zekâ becerisi seviyesi” alt ölçeklerine ilişkin medeni durum değişkeni ortalamaları arasındaki fark, anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 7: Antrenörlerin Eğitim Durumlarına göre Duygusal Zekâ Beceri Puanlarının Analizi

Duygusal Zekâ Becerisi	Yaş Grubu	N	Ort.	Ss	KW	p
İyi Oluş	Lise	63	3,095	0,43	2,755	0,264
	Ön Lisans	13	3,110	0,54		
	Lisans	100	3,200	0,42		
	Yüksek Lisans	25	3,190	0,40		
Öz Kontrol	Lise	63	2,980	0,54	1,263	0,613
	Ön Lisans	13	3,050	0,45		
	Lisans	100	3,240	0,47		
	Yüksek Lisans	25	3,290	0,57		
Duygusal Oluş	Lise	63	3,080	0,62	2,986	0,221
	Ön Lisans	13	3,005	0,50		
	Lisans	100	3,045	0,54		
	Yüksek Lisans	25	2,910	0,56		
Sosyal Oluş	Lise	63	3,085	0,59	0,145	0,913
	Ön Lisans	13	3,125	0,60		
	Lisans	100	3,130	0,49		
	Yüksek Lisans	25	3,095	0,47		
Toplam Duygusal Zekâ Becerisi Seviyesi	Lise	63	3,120	0,43	0,457	0,799
	Ön Lisans	13	3,135	0,43		
	Lisans	100	3,110	0,49		
	Yüksek Lisans	25	3,145	0,45		

(p<0.05)

Tablo 7’de görüldüğü üzere antrenörlerin “duygusal zekâ becerisi seviyesi” alt ölçeklerine ilişkin “eğitim seviyesi” ortalamaları arasındaki fark, anlamlı değildir.

Antrenörlerin “duygusal zekâ beceri seviyesi” alt ölçeklerine ilişkin “tüm gelir grupları ortalamaları” arasındaki fark, anlamlı değildir.

Tablo 8: Antrenörlerin Antrenörlük Tecrübe Sürelerine Göre Duygusal Zekâ Beceri Puanlarının Analizleri

Duygusal Zekâ Becerisi	Antrenörlük Tecrübesi	N	Ort.	Ss	KW	P
İyi Oluş	0-5	124	3,160	0,458	3,310	0,326
	6-11	55	3,145	0,471		
	12-17	11	3,174	0,439		
	18-23	6	3,128	0,431		
	24 ve Üstü	5	3,150	0,497		
Öz Kontrol	0-5	124	3,184	0,452	3,949	0,274
	6-11	55	3,264	0,412		
	12-17	11	3,215	0,397		
	18-23	6	3,095	0,475		
	24 ve Üstü	5	3,110	0,461		
Duygusal Oluş	0-5	124	2,995	0,420	4,987	0,195
	6-11	55	3,057	0,409		
	12-17	11	3,040	0,541		
	18-23	6	3,105	0,510		
	24 ve Üstü	5	3,033	0,420		
Sosyal Oluş	0-5	124	3,135	0,409	8,993	0,035
	6-11	55	3,010	0,386		
	12-17	11	3,120	0,4015		
	18-23	6	3,395	0,620		
	24 ve Üstü	5	3,005	0,510		
Toplam Duygusal Zekâ Beceri Seviyesi	0-5	124	3,064	0,420	0,915	0,029
	6-11	55	3,120	0,409		
	12-17	11	3,147	0,355		
	18-23	6	3,350	0,391		
	24 ve Üstü	5	3,085	0,309		

p<0.05

Antrenörlerin “Antrenörlük Tecrübesi” değişkeni bakımından “duygusal zekâ beceri seviyesi” alt ölçeklerine ilişkin “sosyal oluş” alt ölçeği grup ortalamaları (KW=8,993; p=0,035) ile “toplam duygusal zekâ beceri düzeyi” alt ölçeği arasında (KW=0,9145; p=0,029). Fark tespit edilmiştir. “Sosyal oluş” alt ölçeğinde antrenörlük tecrübesi 18-23 yıl olan antrenörlerin 6-11 yıl ve 24 ve üstü yıl olan antrenörlere göre daha yüksek olduğu, “toplam duygusal zekâ beceri seviyesi” alt ölçeğinde ise yine 18-23 yıl olan antrenörlerin, antrenörlük tecrübesi, 6-11, 12-17 ve 24 ve üstü antrenörlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 9: Antrenörlerin Milli Takımlarda Çalışmış Olma Durumlarına Göre Duygusal Zekâ Beceri Puanlarının Analizleri (Mann Whitney-U)

Duygusal Zekâ Becerisi	Milli Takımlarda Çalışma Durumu	N	Ort.	Ss	MW	p
İyi Oluş	Çalıştım	65	3,18	0,54	716,000	0,059
	Çalışmadım	136	3,11	0,52		
Öz Kontrol	Çalıştım	65	3,24	0,51	946,000	0,921
	Çalışmadım	136	3,18	0,49		
Duygusal Oluş	Çalıştım	65	3,11	0,54	821,000	0,236
	Çalışmadım	136	2,94	0,60		
Sosyal Oluş	Çalıştım	65	3,21	0,49	939,000	0,885
	Çalışmadım	136	3,11	0,50		
Toplam Duygusal Zekâ Becerisi Düzeyi	Çalıştım	65	3,18	0,52	978,000	0,946
	Çalışmadım	136	3,12	0,51		

(p<0.05)

Tablo 9’da görüldüğü üzere, “milli takımlarda antrenör olarak çalışma” değişkenine göre antrenörlerin duygusal zekâ beceri seviyesi alt ölçeği puan ortalamaları arasındaki farkın, anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Tartışma

Çalışmada, antrenörlerin duygusal zekâ seviyelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Antrenörlerin duygusal zekâ seviye ortalamaları sonucuna göre antrenörlerin “toplam duygusal zekâ beceri seviyelerinin “orta seviyede” olduğu belirlenmiştir.

Antrenörlerin cinsiyete göre duygusal zekâ beceri alt ölçekleri ortalamalarının birbirine yakın dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuçlara göre “iyi oluş” alt ölçeğinde kadın antrenörlerin ön plana çıktığı, erkeklerin ise “öz kontrol”, “duygusal oluş”, “sosyal oluş” ve “toplam duygusal zekâ becerisi” seviyelerinde daha baskın olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonucuna göre, duygusal zekâ ile cinsiyet değişkeni arasında bir fark saptanmamıştır. Acar’da (2001) banka müdürleri ile yaptığı çalışmada müdürlerin, duygusal zekâ seviyeleri ile cinsiyet değişkeni arasında bir fark, bulamamıştır. Benzer şekilde Güngörmüş (2011) hemşireler, Akın (2004) ise yöneticiler ile yaptığı çalışmalarda duygusal zekâ seviyesi ile cinsiyet değişkeni arasında fark bulamamışlardır (Akın, 2004; Güngörmüş, 2011). Bu çalışma sonuçların aksine Kızıl’ın (2014) 550 öğretmen ile gerçekleştirdiği bir çalışmada öğretmenlerin, duygusal zekâ seviyelerine ilişkin puan ortalama farkının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı olduğunu saptamıştır. (Kızıl, 2014). Gürbüz ve Yüksel (2008) çalışma ortamında yaptıkları bir çalışmada cinsiyet değişkenine göre duygusal zekâ seviyeleri arasındaki farkın anlamlı olduğunu belirtmişlerdir (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Cinsiyet değişkenine göre farklılık tespit edilen çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha yüksek duygusal zekâyâ sahip oldukları görülmektedir. Bunun nedeni kadınların erkeklere göre duygusal yoğunluklarının daha yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir. Ancak, mevcut çalışmaya ilişkin kadın ve erkek antrenörler arasında duygusal zekâ düzeyi bakımından bir farklılığa rastlanılmamıştır. Antrenörlerin yaş değişkeni bakımından “toplam duygusal zekâ beceri seviyesi” alt ölçeği analiz sonuçlarına göre yaş grupları puan ortalamaları arasında fark tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre 20-30 yaş arası antrenörlerin “iyi oluş” ve duygusallık alt ölçeği seviyesinde, 60 yaş ve üstü antrenörlerin “öz kontrol” alt ölçeği seviyesinde, 31-40 yaş arası antrenörlerin ise “sosyal oluş” alt ölçeği seviyesinde daha baskın olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara benzer literatürde de yaş değişkenine göre duygusal zekânın farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Örneğin; Ulucan (2012) ve Canbulat (2007) yaptıkları çalışmalarda yaş değişkeni arttıkça duygusal zekâ düzeyinde de artış gösterdiğini saptamıştır. (Bırol vd. 2009; Canbulat, 2007; Öztürk ve Deniz, 2008). Ulucan (2012) farklı branşlardaki sporcular üzerinde yaptığı çalışmada sporcularda yaş değişkeninin duygusal zekâ seviyesini etkilediğini belirtmiştir. Bu çalışmalar mevcut çalışma ile

benzerlik göstermektedir. Antrenörlerin medeni durum değişkeni bakımından “toplam duygusal zekâ beceri seviyesi” alt ölçeği puan ortalamaları arasındaki fark, anlamlı değildir. Medeni duruma göre bekâr antrenörlerin “iyi oluş” alt ölçeği düzeylerinin, evli antrenörlerin ise “öz kontrol” “duygusal oluş” ve “sosyal oluş” alt ölçeği seviyelerinin daha baskın olduğu saptanmıştır. Ayrıca boşanmış olan antrenörlerin tüm genel duygusal zekâ beceri seviyesinin diğer gruplara göre daha düşük puana sahip oldukları belirlenmiştir. Literatürdeki çalışmalar ile mevcut çalışmanın sonuçları birbirine benzerdir. Ayrıca birçok farklı araştırma sonucunda duygusal zekâ ile medeni durum arasında fark olmadığı belirlenmiştir (Aksütlü, 2013; Aslan ve Özata, 2006; Çam, 1991; Ergin, 1992; Esba, 2009; Girgin, 1995; Gökçekan ve Özer, 1999; Shelley ve Brown, 2004).

Antrenörlerin eğitim seviyesi bakımından “toplam duygusal zekâ beceri seviyesi” alt ölçeği sonuçlarına göre “eğitim seviyesi” puan ortalamaları arasında fark, anlamlı değildir. Öz kontrol alt ölçeğinde yüksek lisans eğitime sahip antrenörlerin, yüksek puana sahip olduğu görülür iken, “duygusal oluş” alt ölçeğinde ise lise mezunu antrenörlerin daha baskın olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre antrenörlerin eğitim seviyesi yükseldikçe sosyal oluş, iyi oluş hali ve öz kontrol alt ölçeklerindeki duygusal zekâ seviyelerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde eğitim seviyesi ile duygusal zekâ arasında ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. (Aysel, 2006). Çalışmada bireylerin eğitim seviyeleri yükseldikçe duygusal zekâ seviyelerinde de artış olduğu görülmektedir. (Aysel, 2006). Diğer bir çalışmada da çalışanlar arasında eğitim seviyesi yükseldikçe, duygusal zekâ puanlarının da arttığı belirlenmiştir. (Aksütlü, 2013; Canbulat, 2007). Bu çalışmaların aksine Kızıl’ın (2014) yaptığı çalışmada öğretmenlerin eğitim seviyesine göre duygusal zekâlarının farklılaşmadığı saptanmıştır (Kızıl, 2014). Antrenörlerin Gelir Seviyesi değişkeni bakımından “toplam duygusal zekâ beceri seviyesi” alt ölçeğine göre tüm gelir grupları puan ortalamaları arasındaki fark, anlamlı değildir. Antrenörlerin gelir seviyelerindeki farklılıklara rağmen, duygusal zekâ beceri seviyelerinin birbirine çok yakın değerlere sahip oldukları belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, antrenörlerin gelir dağılımlarının, duygusal zekâ seviyelerine etki etmediği düşünülebilir.

Antrenörlerin, Antrenörlük Tecrübesi değişkeni bakımından sosyal oluş alt ölçeği puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Sosyal oluş alt ölçeğinde antrenörlük tecrübesi 18-23 yıl olan antrenörlerin, 6-11 yıl ve 24 ve üstü yıl olan antrenörlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sosyal oluş alt ölçeğinin 18-23 yıl antrenörlük tecrübesi olanlarda fazla olması, antrenörlerin görevlerini uzun dönemler halinde ve sürdürülebilir bir konumda gerçekleştirmelerinden, kaynaklanıyor olabilir.

Antrenörlerin toplam duygusal zekâ beceri seviyesi puanları ile antrenörlük tecrübesi süreleri arasında fark tespit edilmiştir. Antrenörlük tecrübesi 12-17 yıl arasında olan antrenörlerin, 0-5 yıllık antrenörlere göre duygusal zekâ beceri seviyelerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca antrenörlük tecrübesi 18-23 yıl arasında olan antrenörlerin, 12-17 yıl arasında olan antrenörlere göre duygusal zekâ beceri seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmaya benzer çalışmalarda da mesleki kıdem ile duygusal zekâ arasında bir fark oluşmadığı saptanmıştır (Aksütlü, 2013; Uzuner, 2012; Esba, 2009; Acar, 2001). Antrenörlerin milli takım antrenörü olarak görev yapma değişkenine göre toplam duygusal zekâ beceri seviyeleri puan ortalamaları arasındaki fark, anlamlı değildir. Ancak milli takımlarda görev yapan ve yapmayan, antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri arasında fark bulunmasa da milli takım düzeyinde antrenörlük yapan antrenörlerin genel duygusal zekâ beceri seviyelerinin milli takımlarda görev yapmayan antrenörlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, milli takım antrenörlerinin üst düzey sporcularla kamplarda birlikte olmaları ve yine sporcularla çok farklı ortamlara katılmaları gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç

Araştırma sonucunda; Antrenörlerin orta derecede duygusal zekâ becerisine sahip oldukları saptanmıştır.

Antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri ile yaşları arasında fark bulunmamıştır. Ancak, 31-40 yaşları arasındaki antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri daha yüksektir.

Antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri ile cinsiyetleri arasında farklılık bulunmamıştır. Antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri ile medeni durumları arasında farklılık saptanmamıştır. Ancak, evli antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri, boşanmış antrenörlere göre daha yüksektir.

Antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri ile eğitim seviyeleri arasında farklılık bulunmamıştır. Ancak, üniversite lisans ve lisansüstü eğitim almış antrenörlerin yüksek duygusal zekâyâ sahip oldukları belirlenmiştir.

Antrenörlerin duygusal zekâ seviyeleri ile gelir seviyeleri ve milli takım seviyesinde antrenörlük yapma değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Antrenörlerin, antrenörlük tecrübesi ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki fark, anlamlı bulunmuştur. Tecrübesi 18-23 yıl arasında olan antrenörlerin yüksek duygusal zekâ becerisine, tecrübesi 0-5 yıl arasında olanların ise düşük duygusal zekâ seviyesine sahip oldukları saptanmıştır.

Sonuç olarak, antrenörlerin yaşları ve antrenörlük tecrübeleri arttıkça duygusal zekâ seviyelerinde de artış olduğu saptanmıştır. Bu nedenle antrenörlerin tecrübe kazanmalarına destek sağlanmalı, antrenörlerin duygusal zekâ seviyesini olumlu etkileyebilecek, hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir.

Teşekkür

Çalışma verilerinin elde edilmesinde kendilerine 2017 Ocak-Nisan ayları içerisinde serbest zamanlarında dağıtılan veri toplama aracını, özveri ile doldurup çalışmamıza katkı sağlayan Ankara Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde 30 farklı branşta görev yapan 201 antrenöre, katkıları için ayrı ayrı teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Acar, F. (2001). *Duygusal zekâ yeteneklerinin göreve ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması*. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akın, M. (2004). *İşletmelerde duygusal zekânın üst kademe yöneticiler ile astları arasındaki çatışmalar üzerindeki etkileri*. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aksütlü, S. (2013). *Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul: 43-50.
- Aslan, Ş., Özata, M. (2006). Sağlık yöneticilerinde duygusal zekâ boyutlarının cooper sawaf haritasıyla araştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2): 197-222
- Aslan, Ş. (2013). *Duygusal zekâ dönüştürücü ve etkileşimci liderlik*, Konya: 2. Baskı, Eğitim Yayınevi.
- Aysel L. (2006). *Liderlik ve duygusal zekâ*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal zekâ insanın dünyasını aydınlatan ve işine yansıyan ışık*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Birol, C., Atamtürk, H., Silman, F., Şensoy, Ş. (2009). Analyses of emotional intelligence level of teachers, *Procedia Social and Behavioral Science* (1): 2606-2614. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.460>

- Brown, S. (2016). Measures of shape: skewness and kurtosis. oak road systems. Erişim Tarihi: 23.01.2019 <https://brownmath.com/stat/shape.htm>
- Canbulat, S. (2007). *Duygusal zekânın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cooper, R., Sawaf, A. (1997). *Liderlikte duygusal zekâ: yönetim ve organizasyonlarda duygusal zekâ* (B. Ayman, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çetinkaya, Ö., Alparslan, A. M. (2011). Duygusal zekânın iletişim becerileri üzerine etkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1): 363-377. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.349660>
- Deniz, E. M., Özer, E., Işık, E. (2013). Duygusal zekâ özelliği ölçeği-kısa formu: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38 (169): 407-419. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.325654>
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, s.143-154, Ankara.
- Esba, M. (2009). *Turizm işletmelerinde yöneticilerin duygusal zekâlarının örgüt kültürü üzerindeki etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009: 92-112.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslektan tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1995.
- Güngörmüş, T. (2011). *Hemşirelerin duygusal zekâları ile iş yaşamında yaşadıkları yalnızlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Goleman, D. (2002). *Duygusal Zekâ Neden IQ dan Daha Önemlidir?*. Çev. Banu Seçkin Yüksel. İstanbul: Varlık/Bilim.
- Goleman, D. (2009). *İşbaşında Duygusal Zekâ* (H. Balkara, Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları
- Gökçakan, Z., Özer, R. (1999). Rehber öğretmenlerde tükenmişlik. *Rize Rehberlik ve Araştırma Müdürlüğü Yayınları*, 9(1): 124 – 126.
- Gürbüz, S., Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2): 174-190. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.211>
- Hallvard, F., Hagtvet, K.A. (2009). Emotional intelligence: MSCIT from the perspective of generalizability theory. *Intelligence*, 37(1): 94- 105. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2008.08.005>
- Kızıllı, Ş. (2014). *Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mayer, J.D., Salovey, P. (1997). *What is Emotional Intelligence?* In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.) *Emotional Development and Emotional Intelligence*. Basic Books. New York.

-
- Mayer, J.D., Caruso, D.R., Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298. [https://doi.org/10.1016/s0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/s0160-2896(99)00016-1)
- Mayer, J.D., Salovey, P., Caurdo, D.R., Sitarenios, G. (2001). *Emotional Intelligence as a Standart Intelligence*, 235.
- McMillan, H.J., Schumacher, S. (2006). *Research in education evidence-based inquiry*. 6th Edition, Boston: Allynand Bacon Inc.
- Özdemir, G. (2006). *Kariyer yaşamında duygusal zekâ ve iletişim yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Öztürk, A., Deniz, M.E. (2008). Analysis of emotional intelligence job satisfaction and burnout levels of preschool teachers according to some variables. *Elementary Education Online*, 7(3): 578-599.
- Shelley, Y.S., Brown, L.A. (2004). *Review of the emotional intelligence literature and implications for corrections*, Research Branch Correctional Service of Canada, 8.
- Tabachnick, B., Fidell, G. Linda, S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı), Pearson Education: Boston.
- Ulucan, H. (2012). Investigation of the Emotional Intelligence levels of the athletes in different branches in terms of some demographic variables. *Energy Education Science and Technology Part B, Social and Educational Studies*, 1819-1828.
- Uzuner, A. (2012). *Yönetici Hemşirelerde Duygusal Zekâ ve Boyun Eğici Davranışların İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yüksel, M. (2006). *Duygusal zekâ ve performans ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.