

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
2022-YL-008

EĞİTİM İÇERİKLİ FİLMLERDEKİ YÖNETİCİLERİN DUYGU
YÖNETİMİ

HAZIRLAYAN
Asiye TOPTAŞ

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ

AYDIN- 2022

T.C
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı, yüksek lisans öğrencisi Asiye TOPTAŞ tarafından hazırlanan “Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Duygu Yönetimi” başlıklı tez, .../.../.... tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
BAŞKAN			
ÜYE			
ÜYE			
ÜYE			

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulununsayılı kararıylatarihinde onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdürü

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafından elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

... / ... / 2022

Asiye TOPTAŞ

ÖZET

EĞİTİM İÇERİKLİ FİMLERDEKİ YÖNETİCİLERİN DUYGU YÖNETİMİ

Asiye TOPTAŞ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ

2022, XIV + 75 sayfa

Sinema; toplumdaki gerçekleri insanlara aktararak onlara yaşadıklarını yansıtmakta, toplumu etkilemekte ve yönlendirmektedir. Aynı zamanda kitle iletişim aracı olarak daha fazla insana ulaşabilmektedir. Duyguları yönetebilmek ise kendini tanımayı hem kendinin hem de karşısındakinin davranışlarının altında yatan duyguların farkına varmayı ve o duyguları kontrol edebilmeyi sağlamaktır. Araştırmanın amacı, filmlerdeki yöneticilerin duygu yönetim becerilerinin incelenmek ve bu becerilerin eğitim üzerindeki etkisini göstermektir. Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığının eğitimcilere önerdiği eğitsel içerikli 50 film izlenmiştir. İzlenen 50 filmde 5 film belgesel türü olduğundan çalışmaya dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 45 filmde 35 tanesinde yöneticinin yer aldığı tespit edilmiştir. Filmlerde yöneticilerin yer aldığı sahnelerin sayıları tabloda belirtilmiştir. Araştırma, nitel bir araştırma olup doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Filmler araştırmanın amacına hizmet edecek amaçlı örneklem tekniklerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğiyle belirlenmiştir. Bu nedenle yöneticinin en fazla yer aldığı sahne sayısına bakılarak yöneticilerin duygu yönetiminin gözlemlenebileceği 3 film belirlenmiştir. Filmlerin farklı yıllar ve ülkelerden olmasına da dikkat edilmiştir. Söz konusu karakterlerin duygu yönetimine bakılırken; karakterin ses tonu, kurduğu cümleler, beden dili ve mimiklerine dikkat edilmiştir. Filmler, alıntılar ve fotoğraflar alınarak yorumlanmıştır.

Yaylacı (2006) tarafından belirlenen duygu yönetiminin alt boyutları olan; öz denetim, öz bilinç, empati, iletişim, sosyal becerilere bakılarak yapılan analiz sonucunda; *Hababam Sınıfı* (1975) filminde, öğrencilerin akademik başarısından çok ahlaklı olmalarına önem veren, duygusal gelişimlerine yönelik çabaları olan *Mahmut Hoca*'nın duygularını yönetebilen bir yönetici olduğu görülmektedir. *Mahmut Hoca* gelmeden önce başarısız olan *Hababam Sınıfı*, *Mahmut Hoca*'nın gelmesiyle değişmiş ve başarılı şekilde mezun olmuştur. Bu değişim, duyguları yönetmenin okul başarısı üzerinde ne kadar etkili olduğunun göstergesidir. Okulda görev yapan öğretmenlerin de bu değişim sonucunda, mesleklerine olan sevgilerinin arttığı görülmüştür.

Sessizlik (Do-ga-ni) filmine baktığımızda yurt müdürü, okul müdürü ve idari amirin duygu yönetim becerisine sahip olmadıkları; çocuklara cinsel istismar uygulanmasından, yapılan kötülükleri görmezlikten gelmelerinden, işitme engelli öğrencilerin olduğu okulda yönetici olmalarına rağmen işaret dilini öğrenmemelerinden anlaşılabilir. Filme baktığımızda duyguların yönetilmediği okulda çocukların mutsuz olduğu görülmektedir. Kendilerine değer veren insanlarla karşılaştıklarında ise başkalarından farklı olmadıkları ve kendilerini önemli hissettikleri de görülmüştür.

Bana Güven (Leon On Me) filminin bulgularından çıkan sonuç ise okul müdürünün okul başarısını düşüren kişilere karşı duygularını yönetemezken, diğer öğrencilere karşı başarılı olduğudur. Çalışanların müdürün sert davranmasından rahatsız olmalarına rağmen öğrencilerin başarısı için müdürün istediklerini yapmaları müdüre güvendiklerini göstermektedir. Filmin başında kavganın eksik olmadığı başarısız okul, filmin sonunda tam tersi bir okula dönüşmektedir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, duygu yönetiminin örgüt içerisinde etkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle yöneticilerin duygu yönetim becerisine sahip olmaları gerekliliği kaçınılmaz bir durumdur. Araştırmanın sonuçlarından hareketle duygu yönetimi için eğitimler, duyguların rahatça ifade edebileceği okul dışı geziler düzenlenmesi ve araştırmanın farklı filmler ya da araştırma yöntemleri yapılması gibi öneriler geliştirilmiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Duygu Yönetimi, Eğitim İçerikli Filmler, Okul Yöneticileri.

ABSTRACT

DIRECTORS IN EDUCATIONAL MOVIES EMOTION MANAGEMENT

Asiye TOPTAŞ

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Assist. Prof. Mehmet ULUTAŞ

2022, XIV + 75 page

Cinema; By transferring the facts in the society to people, it reflects their experiences, influences and directs the society. At the same time, it can reach more people as a mass communication tool. Being able to manage emotions is self-awareness, being aware of the emotions underlying both one's own and others' behavior and being able to control these emotions. In this research, 50 films with educational content recommended by the Ministry of National Education to educators were watched. The aim of the study is to examine the emotion management skills of film directors and reveal the contribution of these skills on education. 50 films were watched and 5 of them were not included in the study because they were documentaries. 35 of the remaining 45 films were found to be directors. The number of scenes in which the directors took part in the films is indicated in the table. The research is a qualitative research and document analysis method was used. The films were determined by the criterion sampling technique and maximum sampling technique, which one is of the purposeful sampling techniques that will serve the purpose of the research. For this reason, the 3 films in which the emotion management of the managers can be observed and the managers are the most were selected. Attention was paid to the fact that the films were from different years and countries. While examining the emotion management of the characters in question, attention was paid to the character's tone of voice, sentences, body language and facial expressions. The films were interpreted by taking quotes and photographs.

Sub-dimensions of emotion management determined by Yaylacı (2006); As a result of the analysis made by looking at self-control, self-awareness, empathy, communication and social skills; In the movie *The Hababam Class (Hababam Sınıfı)* (1975), it is seen that Mahmut Hoca (teacher Mahmut), who gives importance to the morals of the students rather than their academic success and makes an effort for their emotional development, is a manager who can manage their emotions. Students of *Hababam Sınıfı* weren't successful

before *Mahmut Hoca*. With the arrival of Mahmut teacher, the students changed and they all graduated successfully. This change is an indicator of how effective the management of emotions on school success. As a result of this change, it is seen that the love of the teachers working at the school for the profession has increased.

When we look at the movie *Do-ga-ni (Sessizlik)*, it's understood that the dormitory principal, school principal and administrative supervisor do not have emotion management skills. This situation is understood from the sexual abuse of children, their ignorance of the evil done, and the fact that they do not learn sign language despite being the administrators of the school for the deaf. When we look at the movie, it is seen how children are unhappy in the school where emotions aren't managed, but when they meet people who value them, they aren't different from others and they feel important.

The result of the findings of the movie *Leon On Me (Bana Güven)* is that the school principal cannot manage his feelings towards those who reduce his school success, but he is successful in managing his feelings towards other students. It is seen that the manager's harsh attitude towards his employees makes his employees unhappy. Despite these happening, the fact that the employees do what the principal wants for the success of the students also shows us that they trust the principal. At the beginning of the movie, the manager, who is unaware of the behaviors that negative emotions create in him, realizes towards the end that his relationship with the employees improves. The unsuccessful school, where there are always fights at the beginning of the movie, its became to opposite school to the end of the movie.

When the research results are evaluated, it is seen that emotion management is effective in the organization. For this reason, it is inevitable for managers to have emotion management skills. Based on the results of the research, suggestions such as trainings for emotion management, organizing out-of-school trips where emotions can be expressed comfortably, and making different films or research methods of the research have been developed.

KEY WORDS: Educational Movies, Emotion Management, School Administrators.

ÖNSÖZ

İnsanların karar vermesinde ve davranışlarını belirlemede duyguların etkisi büyüktür. Okullardaki yöneticilerin bu durumu göz önünde bulundurması gerekmektedir. Yönetici çalışanın sadece bilgi birikimiyle ilgilenmemelidir. Onların duygularını farkına varıp anlamalı ve yönetebilmelidir. Yöneticiler, çalışanlarına duygusal güven ortamı yaratmalı, örgütte oluşabilecek anlaşmazlık anında sağlıklı bir iletişim ortamı düzenleyerek rehberlik yapabilmelidir. Motivasyonu sağlayarak olumlu iklim yaratmalı, duyguyu yönetmenin başarıyı nasıl sağladığını göstererek örnek olmalıdır.

Bu araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kuramsal ve kavramsal çerçeveye yer verilerek, duygu yönetimi ve duygu yönetiminin alt boyutlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın yönteminden bahsedilmiştir. Burada araştırmanın; modeli, veri toplama araçları ve verilerin nasıl analiz edileceğinden bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Dördüncü bölüm de tartışma ve sonuç kısmından oluşmaktadır. Farklı araştırmacıların yaptığı çalışmalar ve elde edilen bulgular doğrultusunda uygulayıcı ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunularak tez çalışmam tamamlanmıştır.

Araştırmamın her aşamasında, karşılaştığım her sıkıntıda bana her türlü desteğini gösteren ve ihtiyacım olan her an ulaşabildiğim değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAŞ'a bütün emeklerinden ve desteklerinden dolayı teşekkür ediyorum. Eğitim sürecinde bilgi birikimlerinden ve tecrübelerinden faydalandığım değerli hocalarım Prof. Dr. Ali Rıza ERDEM'e, Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA'ya, Doç. Dr. Bertan AKYOL'a, Doç. Dr. Erkan KIRAL'a teşekkür ederim. Bilgi birikimden yararlanmamın yanında tezimi okuyan ve önerilerini benimle paylaşan Prof. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA'ya ve tezimi okuyan ve önerilerini benimle paylaşan Dr. Öğr. Üyesi Şefika Melike ÇAĞATAY'a bana gösterdikleri destek ve yardımlarından dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımın her aşamasında benim yanımda olan canım ailem, babam Bedir TOPTAŞ'a, annem Hatice TOPTAŞ'a, ablam Cevahir GÜRBÜZ'e, kardeşim Doğukan TOPTAŞ'a ve canım kızım Aslı TÜRKMEN'e sevgiyle teşekkürlerimi sunarım...

Asiye TOPTAŞ

Aydın, 2022

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMSAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xii
FOTOĞRAFLAR DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	6
1. Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve	6
1.1. Sinema ve Eğitim İlişkisi.....	6
1.2. Duygu ve Duygu Yönetimi.....	8
1.2.1. Duygu.....	8
1.2.2. Duygu Yönetimi.....	10
1.2.3. Duygu Yönetiminin Alt Alanları	12
1.2.3.1. Öz Denetim.....	12
1.2.3.2. Öz Bilinç.....	13
1.2.3.3. İletişim.....	15
1.2.3.4. Empati	17
1.2.3.5. Sosyal Beceriler.....	18
1.2.4. Eğitim Yöneticiliğinde Duygu Yönetimi	19
1.3. İlgili Araştırmalar	21
1.3.1. Yurt İçinde Yapılmış İlgili Araştırmalar	21
1.3.2. Yurt Dışında Yapılmış İlgili Araştırmalar	29

2. BÖLÜM	32
2. YÖNTEM.....	32
2.1. Araştırma Modeli.....	32
2.1.1. Çalışma Grubu	32
2.2. Veri Toplama Araçları	33
2.3. Verilerin Toplanması	34
2.4. Verilerin Analizi	40
2.5. Tutarlılık, İnanırcılık ve Objektiflik	40
3. BÖLÜM	42
3. BULGULAR VE YORUMLAR	42
3.1. Birinci Alt Probleme Dair Bulgular.....	42
3.2. İkinci Alt Probleme Dair Bulgular.....	46
3.3. Üçüncü Alt Probleme Dair Bulgular	49
3.4. Dördüncü Alt Probleme Dair Bulgular.....	52
3.5. Beşinci Alt Probleme Dair Bulgular.....	56
3.6. Altıncı Alt Probleme Dair Bulgular.....	58
4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	60
4.1. Öneriler	64
4.1.1. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	64
4.1.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	65
5. KAYNAKLAR	67
ÖZGEÇMİŞ	75

TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. Duygu Yönetiminin Alt Alanlarına Ait Kavramlar.....	33
Tablo 2.2. Eğitim Temalı Filmlerin Yıl, Tür, Ülke ve Imdb Göre Dağılımı.....	35
Tablo 2.3. Filmlerdeki Yöneticilerin Yer Aldığı Saniyeler.....	37
Tablo 2.4. Yöneticilerin İncelendiği Filmlerin Künyesi	40
Tablo 3.1. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Öz Denetim Becerileri	42
Tablo 3.2. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Öz Bilinç Becerileri	46
Tablo 3.3. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin İletişim Becerileri.....	49
Tablo 3.4. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Empati Becerileri	52
Tablo 3.5. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Sosyal Becerileri	56

FOTOĞRAFLAR DİZİNİ

Fotoğraf 3.1. Okul müdürünün ve Mahmut Hoca'nın öğrenciyi sigara içerken yakaladığı sahneler (Hababam Sınıfı, 1975).....	43
Fotoğraf 3.2. İstismardan kaçan öğrencinin korktuğu sahne (Dogani, 2011)	44
Fotoğraf 3.3. İdari amirin sinirlenip bağırırken müdürün sakin kaldığı sahne (Dogani, 2011).....	44
Fotoğraf 3.4. Güldüğü için öğrencinin kafasına vurduğu sahne (Leon On Me, 1989)	45
Fotoğraf 3.5. Kızın öldürme hareketini yaptığı sahne (Dogani, 2011).....	48
Fotoğraf 3.6. Müdür yardımcısının müdürden rahatsız olduklarını anlattığı sahne (Leon On Me, 1989).....	48
Fotoğraf 3.7. Müdürün öğrenciyi tehdit ettiği sahne (Do-ga-ni 2011).....	50
Fotoğraf 3.8. Öğrenciye dövdüğü esnada kimsenin tepki göstermemesi (Dogani, 2011).....	51
Fotoğraf 3.9. Sevgi kültürü oluştuğu anlatan sahne (Hababam Sınıfı, 1975).	54
Fotoğraf 3.10. Sağır öğrencilerle dalga geçtikleri sahneler (Dogani, 2011)	55
Fotoğraf 3.11. Müdürün öğrencinin dayak yemesine müdahale etmediği sahne (Dogani, 2011).	55
Fotoğraf 3.12. Sevgi kültürü oluştuğunu gösteren sahne (Leon On Me, 1989).	56
Fotoğraf 3.13. Öğrencilerle işbirliği yaptığı sahne (Hababam Sınıfı, 1975).....	57

KISALTMALAR DİZİNİ

- ABD : Amerika Birleşik Devletleri
- IMDB :İnternet Film Veri tabanı (Internet Movie Database)
- MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
- sn : Saniye



GİRİŞ

Okullarda yönetimden sorumlu olan kişiler, okul müdürü ve yardımcılarıdır. Okulun yönetimden sorumlu olan bu kişiler lider konumunda olmaktadır. Yenilikleri ve teknolojiyi takip etmekte ve okulun gelişimi için okulun amaçları doğrultusunda zamanını ve imkânlarını doğru bir şekilde kullanmaktadır. Aynı zamanda okulun denetiminden sorumlu olmakta ve tespit ettiği bir sorun var ise onun giderilmesi için de uğraşmaktadır. Yöneticinin yönetim ve denetim dışında da farklı yeterliliklere sahip olması gerekmektedir. Bu noktada duygu yönetimi öne çıkmaktadır. Yöneticinin, çevresi ve çalışanlarıyla iyi iletişim kuran, motivasyonu sağlayan, sorumluluklarını bilen, duygularını kontrol edebilen, karşısındakinin de duygularını anlayan, çatışmaları yönetebilen, güvenilir bir lider konumunda olması örgütün başarısı için önemlidir.

Duygu yönetimi, kendi duygularını ve karşısındakinin duygularını yönetme olarak iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Her iki duruma da hâkim olunması gerekmektedir. Bu bağlamda; duygu yönetimi becerisine sahip olan bir yöneticinin öz bilinç, öz denetim, empati, sosyal beceri ve iyi bir iletişim becerisine sahip olması gerekmektedir. Öz bilinç, kendisinin farkında olmaktır. Öz denetim ise öz bilince sahip olan bireyin duygularından doğacak olan davranışlarını kontrol edebilme yetisidir. Bireyin kendi duygularını kontrol edebilmesi yetmemekte aynı zamanda karşısındakinin de duygularını anlayabilmekte yani empati kurabilmektedir. Empati yetisine sahip bir yönetici iletişim kurmada iyidir. İletişimi iyi olan bir yönetici motive edici konuşmalar yapmakta, karşındakine gereksiz eleştiriler yapmamakta, iyi bir dinleyici konumunda olmaktadır. Duygu yönetimine sahip bir yöneticinin diğer bir becerisi de sosyal becerilerdir. Sosyal beceriye sahip yönetici karşısındakinin yeteneklerini önemsemekte ve geliştirmesi için fırsatlar sunmaktadır. Duygu yönetim becerisi olan yöneticilerin etkilerini örgüt içerisinde görebilmek ve anlayabilmek amacıyla bu şekilde bir çalışma yapmanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

Problem Durumu

Sosyal bir varlık olan insan, tüm ihtiyaçlarını tek başına karşılayamayacak olduğundan, başkalarıyla bir araya gelerek sosyalleşme zorunluluğu hissetmektedir. Bu bakımdan iyi ilişkiler kurarak çevreyle uyumlu yaşamak zorundadır. Bu bireylerin sağlıklı, huzur dolu bir hayat sürdürebilmeleri için duygularını yönetebilmesi gerekmektedir. Etkili bir duygu yönetimi için öncelikle bireyin kendinin farkına varması ve duygusal

yeterliliklerinin olması gerekmektedir (Tetik ve Akkaya, 2018: 100, 102).

Duygu yönetimi; kişinin duyguların tanıyıp ifade edebilmesi, onları yönetebilmesini içine alan bir süreçtir. Günümüzde önem kazanmaya başlamaktadır. Önceleri klasik yönetim anlayışıyla eğitim sisteminin sorunları çözülürken duygular ihmal edilmekteydi. Oysa akıl ve duyguyu birbirinden ayrı düşünmemek gerekmektedir. Günümüzde ise yöneticilerin özellikleri arasında kendisinin ve örgüttekilerin duygularının farkında olma ve örgüt yararı için kullanabilme gibi özellikler de eklenmiştir (Sögüt, 2018:6).

Duygularını yönetme becerisine sahip olmayan insanlar, hem kendisine hem de çevresine zarar vermektedir. Tam tersi durumda ise çevresiyle iletişimi iyi olan, her alanda başarılı bireyler olmaktadır. Bu nedenle bütün örgütlerde çoğunlukla duygularını tanıyan ve kontrol edebilen insanlarla çalışmak istenmektedir. Duygularını kontrol edebilen insanların daha uyumlu olduğu düşünülmektedir (İşeri, 2019: 44).

Örgütlerde bireyin karar almasında etkili olan ve davranışlarına yön veren duygular önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle yönetim için de duyguları yönetebilmek önem arz etmekte ve yöneticiden beklenen beceriler arasında olmaktadır. Duyguları yönetme düzeyi çalışanların performansını etkilemektedir (Güngör, 2019: 4).

Kendini tanıyan, duygularını fark eden birey öz bilinç sahibi bireydir. Kendini tanıyan bireylerin yaşamda daha başarılı olacağı düşünülmektedir. Bireyler isteklerini net şekilde bildiklerinde kararlarını o yönde almakta ve böylece yaşamlarında yanlış yapma olasılıklarını indirmektedirler. Öz bilince sahip bireyler etrafında olan olumsuzluklara boyun eğmemekte, olumsuzlukların çözümünü için fikirler üretmektedir. Öz bilince sahip bireyler davranışlarını kontrol altına alabilmektedir, yani öz denetim becerisine sahiptirler. Olumsuz duyguları kontrol edebilmek anlamında olan öz denetim ile öz bilinç birbiriyle ilişkilidir. İletişim de başka bireylerle duygularını paylaşmada yardımcıdır. Bu nedenle duygu yönetiminin bir başka boyutu da iletişimdir. İnsanlar her açıdan birbirine ihtiyaç duymaktadır. Bunun içinde en önemli araç iletişimdir. Kısaca iletişim yaşamak için beslenme gibi vazgeçilmezdir. Duygu yönetimi için gerekli olan öz bilinç, öz denetim ve iletişimin yanı sıra sosyal becerilere de ihtiyaç vardır. Sosyal beceriye sahip birey; karşındakinin ihtiyaçlarını, korkularını, iletilerini anlama, onların gelişimi için kabiliyetlerinin farkına varıp yönlendirme yetisine sahiptir. Duygu yönetiminin etkin olması için gerekli olan bir diğer alt boyut empatidir. Bireyin karşısındakiyle empati kurabilmesi

için karşısındakinin yerine kendini koyması, olaylara onun çerçevesinde bakabilmesi, duygu ve düşüncelerini yanlış anlamaması ve en son bunları karşısındakine iletmesi gerekmektedir (Kervancı, 2008: 49-53).

Filmler sayesinde eğitimciler, okul yöneticilerinin yeterliliklerini görebilmektedir. Yapımcılar, filmler aracılığıyla toplumun öğretmenliğe ve yöneticilere nasıl baktığını kapsamlı şekilde sunabilmektedir. Filmler izleyenlerin algılarını etkilemektedir (Novello, 1994: 10-11).

Yapılan araştırmalara bakıldığında, yöneticilerin Türk ve dünya sinemasında eğitim üzerine yapılan filmlerde nasıl tasvir edildiğine dair pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Genellikle çalışmalarda öğretmenler ele alınmıştır. Oysa eğitimde başarı, öğretmen kadar yöneticinin de etkisiyle olmaktadır. Filmler daha geniş bir kitleye yayılması, defalarca aynı sahneyi izleyebilme imkânının olması dolayısıyla önemli bir kaynaktır. Duygular üzerine çalışmalar mevcuttur ancak duygu yönetimin ne olduğu, neden önemli olduğu üzerine az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Duygu yönetimi üzerine çalışmalar genellikle sağlık ve psikoloji alanında yapılmıştır. Eğitimde duygu yönetimi üzerine çalışmalar azdır.

Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi; “Eğitim içerikli filmlerdeki yöneticiler nasıl bir duygu yönetimine sahiptir?” şeklindedir.

Araştırmanın Amacı:

Araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün eğitimcilere izlemesi için önerdiği 50 film içinden başka ülkelere ve yıllara ait olan, yöneticinin en fazla yer aldığı üç filmdeki yöneticilerin duygu yönetimi açısından incelenmesidir. Aynı zamanda duygu yönetim becerisinin eğitim ortamları üzerindeki etkilerini göstermektir. Bu amaca bağlı olarak aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır.

1. Yöneticilerin, duygu yönetiminin alt boyutu olan öz denetim becerileri nasıldır?
2. Yöneticilerin, duygu yönetiminin alt boyutu olan öz bilinç becerileri nasıldır?
3. Yöneticilerin, duygu yönetiminin alt boyutu olan iletişim becerileri nasıldır?

4. Yöneticilerin, duygu yönetiminin alt boyutu olan empati becerileri nasıldır?
5. Yöneticilerin, duygu yönetiminin alt boyutu olan sosyal beceriler nasıldır?
6. Yöneticilerin duygu yönetiminin, eğitim ortamları üzerindeki etkisi nasıldır?

Araştırmanın Önemi

Eğitim üzerine yapılan sinema filmlerini incelediğimizde, filmlerin merkezinde genellikle öğretmen yer almaktadır. Eğitim sistemi ve okul işleyiş şekli öğretmen üzerinden açıklanmakta ve var olan sorunlara çözüm üretilmeye çalışılmaktadır. Bu şekilde olması eğitimin diğer paydaşlarının göz ardı edildiğini göstermektedir.

Bu araştırmanın amacı; eğitim içerikli filmlerdeki okul yöneticilerinin duygu yönetim becerilerini ve eğitim ortamları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Örgütün en değerli varlığı; fizyolojik, biyolojik, psikolojik ve toplumsal özellikleriyle birbirinden farklı olan insandır. İnsan davranışları altında yatan duygusal bir neden mevcuttur. Yöneticilerin bu nedenlerin varlığından haberdar olmaları, verecekleri tepkilerin doğuracağı sonuçları önceden kestirerek tedbirler alabilmeleri gerekmektedir. Duyguların etkisiyle gösterilen davranışlara verilecek olumlu ve olumsuz tepkiler sonucunda eğitimin ne yönde ilerlediğini daha net görebilmemiz açısından filmler önemli birer kaynak teşkil etmektedir.

Literatür taramalarında bireylerin duygularını yönetme konusu yer almasına rağmen yöneticilerin duygu yönetimi konusunda, Türkiye’de yeterli sayıda çalışma olmadığı görülmüştür. Filmler üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında ise genellikle öğretmen üzerine araştırma yapılmış, yöneticiler üzerine yapılan az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışma; okul yöneticilerine duyguları yönetme konusunda bilgi vermesi, iyi bir duygu yönetiminin örgüt üzerindeki etkilerinin görülmesi, yeni araştırmalara zemin hazırlaması açısından önemli görülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu çalışmada, MEB’ in önerdiği 50 film izlenmiş. Yöneticinin yer aldığı sahne sayılarına, filmlerin farklı ülkelere ve yıllara ait olmasına bakılmıştır. Bu ölçütler göz önüne alınarak çalışma; *Hababam Sınıfı (1975)*, *Sessizlik (Do-ga-ni)*, *Bana Güven (Let On Me)* filmleriyle sınırlı tutulmuştur. Bulgular, bu filmlerdeki yöneticilerle sınırlıdır.

Tanımlar

Yönetici: Okul yönetiminden sorumlu okul müdürü ve müdür yardımcısı.

Duygu Yönetimi: Duyguları yönetme; bir yandan anı yaşamak, bir yandan da geçmişteki yaraları yok saymak yerine yüzleşerek duyguların farkında olmak kabul etmektir (Erdoğan, 2018: 35).

Öz denetim: Öz denetim; insanın davranışlarını kendi değerlerine göre değerlendirip olan kusurlarını onarmasıdır (Başaran, 2008: 328).

Öz bilinç: Kendi duygularımızın farkında olup kullanabilme aynı zamanda yeteneklerinin ve eksik yönlerinin farkında olmasıdır (Goleman, 2007:132).

Empati: Bir insanın kendisini başkasının yerine koyabilmesi, onun ne hissettiğini ve ne düşündüğünü doğru olarak algılamasıdır (Özbek, 2005: 567).

İletişim: Duygu ve düşüncelerin farklı şekillerde aktarabilme işidir (Dursun, 2019).

Sosyal Beceriler: İnsanlarla etkileşimi iyi kurmak ve işbirliği yapabilmektir, aynı zamanda sosyal bir duygu edinebilmektir (Goleman, 2007:133).

1. BÖLÜM

1. Kuramsal ve Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturulan kavramsal çerçeveye yer verilmektedir. Kavramsal çerçeve bölümü altında araştırmanın konusu olan duygu yönetimi; öz bilinç, öz denetim, empati, iletişim ve sosyal beceriler kavramları, sinemayla eğitimin ilişkisi ve eğitim içerikli sinema filmlerin de yöneticilerin duygu yönetimi yer almaktadır.

1.1. Sinema ve Eğitim İlişkisi

Sinema çok boyutludur sadece görüntü ve sesler birleşeni değil, aynı zamanda insan hayatına doğrudan yön veren bir güç olarak düşünülmektedir. Bugün sinema; kültürlerin, zihniyetlerin ve algıların en önemli aktarıcısıdır. Toplumları eğitmenin, insanlığa mesaj vermenin önemli bir adresi olarak görülmektedir. Sinemanın eğitici yönüne bakıldığında örgütsel ve yönetsel sorunlarının işlenmesi açısından önemli bir açığı kapatmaktadır (Yalanız, 2015: 160-161).

Sinema filmleri verilmek istenen mesajları, yazılı dokümanlara göre daha etkili bir şekilde verebilme potansiyeline sahiptir. Dahası her sinema filmi, içerisinde birçok kültürel ayrıntıya yer vermektedir (Akcan ve Polat, 2016).

Onaran'a (1968) göre, sinemanın işlevleri arasında, hareketli resim, yazı veya müzik kullanılarak okuryazar olmayan bireylerin bile anlayabilecekleri anlatım olanağı sunarak bütün insanlığa hitap edebilme, demokratik bir ortam oluşturma, insanları eğlendirirken bilgilendirme ve harekete geçirme gibi işlevleri vardır (Akt. Sıvacı, 2018: 496). Bu nedenle film yapımcıları izleyicilerin bilinçlenmelerinin sağlanmasında sinemanın olumlu etkisinin farkında olup insanları etkilemek amacıyla eğitimde daha çok sinemanın kullanılmasına ve bu yönde çalışmaların yapılmasına zemin hazırlamışlardır (Oruç ve Sarıbudak, 2015).

Yurdigül'e (2014) göre sinemanın ele aldığı konulardan birisi de eğitimidir. Sinema filmleri doğrudan veya dolaylı yoldan daima eğitimle iç içe geçmiştir. Filmlerde eğitim bazen ulaşılması gereken bir amaç olarak karşımıza çıkmışken, kimi zaman ise filmlerin eğitim için bir araç olduğu görülmektedir. Bir toplumun eğitime bakış açısı, eğitimden beklentileri, eğitim sistemlerindeki problemler, eğitime dair engeller vb. konuları filmler üzerinden analiz edip değerlendirmek mümkündür (Yıldırım, Tüzel ve Yıldırım, 2016: 212).

Eğitim içeren sinema filmlerine “eğitim içerikli film” denilmektedir. Eğitim içerikli filmler oğretmen, oğrenci, veli, yoneticisi, eğitim ortamı ve daha birçok yonu ele almaktadır. Eğitimi içine alan her turlu sorunun ozumu için fikir vermektedir (Oruç ve Sarıbudak, 2015: 21).

Eğitimin sadece eğitim kurumlarıyla değil aynı zamanda kitle iletişim araçlarıyla da kazandırabileceğini goruslmektedir. Bu bağlamda eğitimin konu edilmesi hem toplumsal gerçekliğe hem de devletin ideolojik kaygılarıyla doğrudan orantılıdır. Eğitici sinema yerine oğretici okul, sınıf, pedagoji ve benzeri terimlerde kullanılmaktadır. Bu nedenle onaylamak, ozumsemek, yoneltmek gibi onemli goevleri mevcuttur (Yalanız, 2015: 146).

Okul yoneticilerin sahip oldukları yeterlilikler, eğitimciler ve halk tarafından filmler sayesinde goruslmektedir. Yoneticilerin populer kulture nasıl algılandığının bilinmesi gerekmektedir. Bu nedenle filmler, yoneticiliği kapsamlı şekilde seyirciye sunmaktadır. Toplumun değerlerini, tutumlarını yansıtan filmler, izleyenlerin algılarını etkilemektedir. Film yapımcıları toplumun, oğretmenliğe ve okul yoneticilerine bakışını yansıtır (Novello, 1994: 10-11).

Gunumuzde belirli amaçlar açısından hazırlanmış sinema filmleri en yoğun, en karışık bilgilerin anlaşılması, insan tutum ve davranışları yansıtabilmesi açısından ders kitaplarının yerini almaktadır (Birkok, 2008: 10).

Sinema; sanatın birçok alanını birleştirerek zengin ve populer olan ve bu nedenle eğitimde kullanılabilecek etkili araçlardan biri olarak kabul edilmektedir. Yapılan araştırma sonuçları; sinemanın zor konuların oğretilmesinde, işlenen konuların somutlaştırılmasında ve kalıcılığının sağlanmasında onemli çıktılar sağladığı belirtilmektedir (Yakar, 2013: 22).

Uzerinde duşundugumuz, konuştugumuz, yazdığımız bir alan olan eğitim konusunda dunya sinemasının nasıl bir yol izlediği, sorunları nasıl ele alıp ozumlediği coğunluğu eğitim ortamlarında çekilmiş filmlerde goruslmektedir. Sinema, eğitim sorun ve ozumlerini iki saatlik bir filmle izleyenlerin anlayabileceği duzeyde tum ayrıntılarıyla sunabilmektedir (Birbiçer, 2017: 25-26).

Sinema filmleri hem goersel hem de işitsel şekilde bilgi aktarımı yapabilmesi, karmaşık bilgilerin daha rahat aktarabilmesi açısından yazılı metinlere goere daha kolaylık sağlamaktadır. Bilgi aktarımının yanı sıra davranış modelleri de aktarılarak eğitime katkı

sunmaktadır (Tezcan, 1972). Bu bakımdan filmlerin eğitim amaçlı kullanımı, MEB bünyesinde “Öğretici Film Merkezi” ismiyle Türkiye’de oluşturmuştur (Gökmen, 1989).

Toplumunu yönlendirmede sinema etkili bir kaynaktır. Gerçekleri yansıtarak toplumu etkiler ve yönlendirir. Eğitim sinemanın ilgilendiği konulardan biridir. Filmlerde; eğitimin nasıl yapıldığı, zaman içinde eğitimde olan değişimi, örgüt içerisinde var olan insanların eğitime olan etkisi konu edinilmektedir. Bu çalışmanın amacı da eğitim unsurlarından biri olan yöneticilerin duygu yönetim becerilerini gözlemlemek ve becerinin örgüt üzerindeki etkileri hakkında araştırma yapmaktır.

1.2. Duygu ve Duygu Yönetimi

Bu başlık altında duygu kavramı, araştırmanın konusu olan duygu yönetimi; öz bilinç, öz denetim, empati, iletişim ve sosyal beceriler kavramları ve yöneticilerde duygu yönetimi konusu ele alınacaktır.

1.2.1. Duygu

İnsanlarla ilişki kurmamız karşılıklı duygu alışverişi sonucunda oluşmaktadır. Başarılı bir sosyal etkileşim için duygu yönetimi önem taşımaktadır. Eskiden örgüt içinde duygulara gereken önem verilmemiştir. Fayol, Weber, Taylor’ın hümanist yaklaşım benimsemedikleri görülmüştür. Elton Mayo, Hawthorne araştırmaları ile insana önem vermesiyle birlikte, duyguların örgüt için ne kadar önemli olduğu anlaşılmaya başlanmıştır. Günümüzde ise önemi daha çok anlaşılmaktadır.

Duygu, bireyin içsel ve dışsal uyarıcılara karşı elem veya haz bakımından izlenimler oluşturmasıdır (Başaran,2008). Rasyonel, düşünebilen, fark edebilen akılcı zihin ile dürtüsel ve mantıkdışı olan duygusal beyin genellikle uyum halindedir. Birbirleriyle genellikle denge halindedirler. Ancak tehlike anında, düşünmek amacıyla durakladığımızda, kısaca anlık durumlarda denge bozulmaktadır. Duygusal zihin, akılcı zihnin önüne geçmektedir (Goleman 1996: 18).

Duygu; kolay ya da zor bir zihinsel değerlendirme süreciyle oluşan, vücudumuzdaki organlarda duygusal değişikliklere neden olduğu gibi beynin kendisine yönelikte zihinsel değişiklikler meydana getiren, yönlendirici tepkilerin bileşimidir (Damasio, 2006: 152).

Duygular bilişsel, biyolojik ve davranışsal olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Bilişsel, düşünsel özellikleri; biyolojik vücutla ilgili özellikleri ve davranışsal eyleme dönüştüğü zamanı açıklamaktadır (Kervancı, 2008). Bilişsel açıdan incelendiğinde, düşüncelerin doğduğu zamanı ve oluşan bilişsel sürecin farkında olmak yararlı olacaktır. Goleman'a (1996) göre duyguların bilişsel oluşumuna neden olarak ortaya koyduğu akılcı ve duygusal olmak üzere iki zihin şekli mevcuttur. Akılcı zihin olayın nedenini sorgularken, duygusal zihin benzerlik gösteren başka şeylerle ilişkisini kurmaktadır. Akılcı zihinde ne olduğu, duygusal zihinde neyi hatırlattığı önem taşımaktadır. Yaşamdaki olaylar düşünce ve duyguları harekete geçirmekte ve sonucunda davranış ortaya çıkmaktadır. Biyolojik açıdan baktığımızda ise: duygulandığımızda vücudumuz üşüme, ateş basması, ağrı hissetme, mide bulantısı vb. tepkiler vermektedir. Bu tepkilerde davranışlarımıza yansımaktadır. Bu nedenle biyolojik durumların farkına varmak, dikkat ederek harekete geçmek gerekmektedir (Dursun, 2019). Davranışsal açıdan bakıldığında ise: davranışları duygulardan ayrı olarak düşünmek mümkün değildir. İnsanlar hissettikleri duygulardan dolayı ceza almaz iken o duygular sonucunda olumsuz yöne harekete geçtiler ise ceza alabilmektedirler. Duyguların birleşenleri sonucunda oluşan durumlar, insanların yaşamlarına olumlu ya da olumsuz devam etmelerini sağlamaktadır (Kervancı, 2008).

Duygular birincil ve ikincil duygular olmak üzere 2 şekildedir. Birincil duygular doğuştan var olan (mutluluk, sıkıntı, utanç vb.) duygulardır. Beynin limbik sistemindeki amigdalayla hareket ettirerek vücudumuzu etkiler. İkincil duygular ise birincil duyguların etkisiyle bilincimizin devreye girdiği deneyimler sonucu ortaya çıkan, ilişkilendirme yaptığımız, kendimize ait duygusal tepkilerin verildiği duygulardır (Damasio, 2006: 146-147). İnsanların IQ doğuştan belirli düzeyde olur ancak duygusal zekâ kapasiteleri geliştirilebilmektedir. Duyguları yönetme zamanla geliştirilebilmektedir (Goleman, 2007: 135).

Sosyal hayatta herhangi bir olumsuz durumda insanlar stres yaratıp kendilerine zarar verebilmektedir. O anda ölçsüz ve ani tepki gösterebilmektedir. Bu ani tepki verme durumu geciktirirse krize dönüşmemektedir. Normal anlarda düşünen beyin devredeyken mantıklı davranılmaktadır. Kriz anında ise duygu merkezi olan, limbik sistemde bulunan amigdala devreye girmekte ve düşünen beyin devre dışı kalmasa da bir nevi seyirci konumunda olmaktadır. Kriz anında ani davranmayıp sakin kalınabilirse amigdala kontrolü düşünen beyne bırakmakta ve mantık devreye girmektedir (Keskin vd., 2016: 33-34).

1.2.2. Duygu Yönetimi

Duyguların zamanla önem kazanmasında çalışanların görevleri nasıl gerçekleştirdiği, oluşan durumlara nasıl tepki gösterdiği ve başkalarıyla nasıl iletişim kurduğu etkilidir. Kısaca bireyin hissettiği ve hislerini ifade ediş şekli kendi ve karşısındakini etkilemektedir. Bu nedenle duygu yönetimi önemlidir (Totterdell, 2002).

İş yaşamında başarılı olmak için duyguları işe karıştırmamak gerektiği dile getirilmektedir. Oysa duygular göz ardı edilse de aslında iş yaşamının bir parçasıdır. Yaratıcılığın arttırması, motivasyon sağlaması, işbirliği gibi iş yaşamına birçok katkısı mevcuttur. Tam tersi duygulara yer verilmediğinde yaşanması zor bir dünya oluşmaktadır (Yaylacı, 2006: 14). Duyguları yönetme becerisi duyguları bastırmak veya engellemek de değildir. Çalışma hayatında başarı olunca kendiyile gurur duyarken başarısızlık da suçluluk ve utanma hissedilebilmektedir. İş yaşamındaki olumlu ilişkiler mutluluk sağlar iken yöneticiyle zayıf ilişkiler sinir yaratmakta ve tükenmişlik hissettirebilmektedir. Çalışma yaşamında birçok duygu yaşanır. Önemli olan duyguları fark etmek, işine uygun olarak kullanabilmektir (Yaylacı, 2006: 114,115).

Duygu yönetimine sahip bireylerin ilişki kurma konusunda daha profesyonel gözükmeleleri lider olarak daha etkili olmaktadır. Kendisini ve başkalarını daha iyi motive edebilmektedir. İnsanlar işi sadece para kazanmak için değil, başarma hissini tatmak, tatmin olmak, mutlu olmak gibi duygular elde etmek için bir yol olarak da görmektedir. (Yaylacı, 2006: 14,15).

Geçmişte duygular göz ardı edilmiştir. Oysa herhangi bir duygu göstermeyen örgütler cansızdır. Duygular bağlılık oluşturur, harekete geçirir, ahlaki tutum yansıtır. Kısaca duygusuz örgütlerde bağlılık, motivasyon ve ahlaki bağlılık fazla görülmez (Fischer ve Manstead, 2008).

Duygular özel yaşamda önemli iken iş hayatında gereksiz hatta zararlı görülmüştür. Oysa kişinin duygularını yönetebilme becerisi, güven temelli ilişki kurma becerisi gelişen bir duygusal zekâyâ sahip olması o işyerinin başarısı için çok önemlidir (Perek, 2006).

Duyguları yönetme; bir yandan anı yaşamak bir yandan da geçmişteki yaraları yok saymak yerine yüzleşerek; duyguların farkında olmak, kabul etmek olarak tanımlanabilir. Duyguları yönetme, bilinçli bir şekilde yaklaşan birey, hayatındaki duygusal reaksiyonlarını

kontrol altına alabilir ve bu şekilde kişiler arası ilişkilerini veya iş yerindeki iletişimini daha sağlıklı gerçekleştirebilir (Erdoğan, 2018: 35).

Duyguları yönetmek, bireysel ve kişilerarası ilişkilerin gelişimi için duyguların taşıdığı bilgileri doğru kararlar doğrultusunda kullanabilmektir. Birey bu şekilde kendisinin ve çevresinin yaşam kalitesi arttırmaktadır. Duygularını yönetmeyi beceremeyenler ise çoğunlukla öfke problemi yaşamakta ve olumsuz hislerini başkalarından çıkarmaya çalışmaktadır (Keskin vd., 2016: 62).

Duygu yönetimi sosyalleşme yoluyla öğrenilir ve kuralları mevcuttur. Örneğin; Hochschild (1983) düğünün duygu kurallarına (toplumsal değerler) göre mutluluğu temsil ettiği söylemektedir. Gelin, o gün yaşadığı duyguları mutluluk kabul etmekte ve yaşamının en mutlu günü varsaymaktadır. Duygu kuralları, duyguyu tanımlayarak duygu yönetimini etkin bir şekilde yönetir (Theodosius, 2006: 896).

Goleman'a (2004) göre duygu yönetimi, insanların görüş ve fikir alma aşamasında duygularını engellemesi ya da tamamen duygularından etkilenmesi değildir. İnsanların duyguları ile yüzleşerek doğru olan sonuca varmaları gerektiğini belirtmektedir.

Ekman'a (1971) göre yüz ifadeniz duyguların değişmesini sağlamaktadır. Örneğin gülümser iseniz beyniniz kendini mutlu zannedip öyle hareket etmenizi sağlayacaktır. Tam tersi durumda yani asık bir surat ise mutsuzluğa neden olacaktır. O zaman gülümseyerek olumsuz olay karşısında ruh durumumuzu olumluya dönüştürebilmekteyiz. Kendimizin gülümsemesi gibi başkalarının da gülümsemesi bunu sağlayabilmektedir (Keskin, Akgün ve Yılmaz, 2016: 35).

Duyguların akıllıca yönetimi sorunlar karşısında doğru çözümü seçmeyi, geleceğini hayal etmeyi sağlamaktadır. Sosyal uyumu ve değişime olanak vermektedir. Duygular iyi kullanıldığında değişim kaçınılmazdır (Huy, 1999: 342).

Hayatımızın % 10'u yaşanan gerçek durumlarla ilgilidir. Geri kalanı yorumlar ve hissedilen duygulardan oluşturmaktadır. Bu nedenle hayatımızda duyguları yönetmek önemli bir yer edinmektedir (Yaylacı, 2006: 42).

Günlük hayatta duygular önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt içerisinde ise bu önemin yeterince anlaşılmadığı gözükmektedir. Duygu yönetimi kavramının anlaşılabilmesi için ilk olarak örgütlerde duyguların önemi, bireysel düzeyden örgütsel düzeye incelenmesi

gerekmektedir (Keskin vd., 2016: 25).

Bu tanımlar doğrultusunda, insanların olumlu ya da olumsuz duygular hissetmesi normaldir. Olumsuz duygulardan kaynaklı olumsuz bir davranışın, insanların hayatında olumsuz etkileri olacaktır. Bu doğrultuda duyguları yok saymamak gerekmektedir. Neticede duygular hem özel hem de iş hayatımızda önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle duyguları yönetebilmek, duygulardan kaynaklı oluşabilecek davranışları denetim altında tutabilmek gerekmektedir. Duygularını yönetebilen kişilerin mutlu ve başarılı olduğu bir gerçektir. Duygularını yönetemeyen kişiler ise mutsuzdur. Aynı zamanda yeteneklerinin bile farkında olmadıklarından kendini geliştirememektedir.

1.2.3. Duygu Yönetiminin Alt Alanları

Bireylerin duygularını etkili yönetebilmek için sahip olduğu belirli özellikleri geliştirmesi ve kullanabilmesi gerekmektedir. Duygu yönetimi kapsamında öz denetim, öz bilinç, iletişim, sosyal beceriler ve empati yer almaktadır (Yaylacı, 2006).

1.2.3.1. Öz denetim

Öz denetim sahibi birey, kendisinde oluşan güçlü duyguları iyi şekilde yönetebilir. Baskı altında sakin kalıp net düşünebilir, karar verebilir ve olumlu tutumunu koruyabilir (Cüceloğlu, 1998: 301).

Öz denetim, bireyin kendisi ve çevresiyle uyum içinde olabilmesi amacıyla kendini geliştirme kapasitesi olarak görülmektedir. Bu nedenle insan için en önemli ve en faydalı süreçlerdendir. Öz denetim düzeylerinin farklı olması hayatlarını farklı şekillendirmektedir (Duyan vd., 2012: 19).

İnsanlar kendilerini kontrol edebilmeleri yönünden farklılık gösterebilmektedir. Yaşamlarını yönlendirebilmek, sınırlarına hâkim olabilmek, verdikleri sözleri tutabilmek, harcamalarını kontrol altında tutabilmek vb. konularda başarılı olanlar hayatta daha başarılı ve mutlu olmaktadır (Tangney vd., 2004: 272).

Öz denetim; insanın davranışlarını değerlerine göre değerlendirip olan kusurları onarmasıdır. Öz denetimi olanlar, kendini eleştirebilme olgunluğuna gelmiştir. Eleştirirken mesleğini, toplumu ve okulun değerlerini göz önünde bulundurmaktadır. Kendilerine özgü olanların üstünde durarak davranışlarını ayarlamaktadır (Başaran, 2008: 328).

Dürtüler, öz kontrol için önemli bir yer edinmektedir. Dürtüler engellenebilirse öz kontrol sağlanabilmektedir. Kısaca öz kontrol, dürtülerin çaba göstererek bastırılması olarak tanımlanmaktadır (Fujita, 2011:355).

Duyguları yönetme alt boyutlarında olan öz denetim, bireyin kendi duygularının farkına varması, dürtü ve düşüncelerini kontrol edebilmesi ve hareketlerini kontrol altında tutabilmesidir. Birey kendi duygularını denetim altında tutabilir ise başkalarının duygularını da yönetebilmektedir. Öz denetime sahip birey iş yaşamında da başarılı olmaktadır. Eğitim yönetimi açısından bakarsak; duygu yönetimin alt boyutlarından biri olan öz denetim becerisine sahip olan yönetici örgütteki çalışanlarını daha iyi anlayabilmekte, doğru yönde yönlendirebilmekte ve oluşacak tepkilere mantıklı yaklaşarak örgütü yönetebilmektedir. Öz denetim becerisine sahip yönetici özgüveni yüksek bir lider konumundadır. Çevresindeki kişiler tarafından güvenilir biri olarak görüldüğünden insanlar çekinmeden sorunlarını yöneticiyle paylaşabilmektedir. Sezgi gücü yüksektir. Çalışanlarının davranışlarından ve tutumlarını anlayıp ihtiyaçlarının karşılamaktadır. Bu şekilde yönetilen bir örgütte karşılıklı güven ve hoşgörü ortamı oluşmaktadır.

1.2.3.2. Öz bilinç

Öz denetim ile öz bilinç arasında ilişki vardır. Bedenlerine söz geçirme anlamına gelen öz denetim, öz bilinç olmadan olamaz. Hayvanlar dürtü karşısında refleksif tepki verirken insanlar dürtü karşısında tepkisini seçme gücüne yani öz bilince ve bedeni üzerinde de öz denetime sahiptir. Çevredeki olumsuzluklara, engellere karşı öz denetime sahip birey umutsuzluğa düşmeden çeşitli çözümler bulmaya çalışmaktadır (Kervancı, 2008: 49).

Kendi ruh durumunun farkında olan bireyler, duygusal yaşamlarının farkındadırlar. Duygusal bilince sahip olan bireyler özerk, sınırlarını çizebilen, sağlıklı bir psikolojiye ve olumlu bakış açısına sahip bireylerdir. Kendilerini kötü hissettiklerinde buna takılıp kalmazlar ve kısa sürede atlatırlar. Kısacası öz bilinçleri duygularını idare etmekte kolaylık sağlamaktadır (Börekçi, 2002: 35).

Duygularını yönetemeyen bireylerin iş yaşamında işlerine konsantre olamadıkları, empati kuramadıkları, duygusal patlamalar yaşadıkları, olumsuz düşüncelere yer verdikleri görülmüştür. Başarılı olabilmek için kişilerin stres oluşturan durumları fark etmeleri ve çözmesi zorunludur (Yaylacı 2006: 117).

Olumsuz duyguları kontrol altında tutabilmek anlamında olan öz denetim ile öz bilinç bağlantılıdır. Öz denetim ancak öz bilinç olduğu zaman gerçekleşebilmektedir. Öz bilinç kendinin farkında olma, duygularını tanıma yeteneğidir. Bireyin kendini anlaması için duygularının farkında olması gerekmektedir. Duygularını tanıyan kişiler yaşamlarını daha iyi yönetebilmektedir. Bu nedenle yaşamlarında hata yapma olasılıkları da azdır (Kervancı, 2008: 50).

Kendini tanıyan kişiler duygularının farkında olmaktadır. Kendini tanıma kolay gibiyse de aslında zor bir süreç olmaktadır. Kendini tanıyan kişi, hem iç dünyasında hem de dış dünyada olanlar karşısında nasıl bir etki içerisinde kaldığını bilmektedir. Aynı zamanda kendisinin nasıl başkalarını etkileyebileceğinin farkındadır. Böylece kendi yaşantısını yönetebilmektedir. Tam tersi kendinin farkında olmayanlar herhangi bir problem karşısında ne yapacağını kestirememekte ve kendini sıkıntıda hissetmektedir. Bu ruh durumunda olan birey ortamda huzursuzluk yaratabilmektedir (Cüceloğlu, 1998).

Öz bilinç, duygularının farkında olup kullanabilmektir. Aynı zamanda yeteneklerinin ve eksik yönlerinin farkında olmaktır (Goleman, 2007:132). Kendinin farkında olan insanın özelliklerinden biri kendiyi dalga geçebilmesidir.

Duyguları yönetme alt boyutlarında olan öz bilincimizin gelişmesi gerekmektedir. Duyguların meydana getiren düşüncelerin kaynağı ve bilişsel süreci bilmek önemlidir. Öz bilinci gelişmiş birey öz güveni olan, kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilen ve bunları dile getirebilen, olaylar karşısında sakin durup olayı değerlendiren ve ona göre hareket eden, başkalarının yaşadıklarından duygusal olarak etkilenmeyen, kendiyi dalga geçebilen, eleştirilere açık bireylerdir. Duyguların kaynağının hangi düşünceden kaynaklı olduğunu ve bilişsel süreci bilmek önemlidir. Kısaca duygularını anlamlandırabilmektir. Öz bilinci yüksek birey özel yaşamının yanı sıra iş yaşamında ve ilişkilerde ihtiyaçlarının farkında olma, sorunlarını çözebilme yetisine sahiptir. Eğitim yönetimi açısından bakarsak; duygu yönetiminin alt boyutlarından biri olan öz bilince sahip olan yönetici; kişisel özelliklerini, zayıf ve güçlü yanlarını, sınırlarını bilmektedir. Olaylara her açıdan bakmakta, vereceği kararların örgütte nasıl etki yaratacağını bilmektedir. Böylece örgüt de iyimser yaklaşıma sahip duygusal farkındalığı olan bir yöneticiyle daha rahat çalışmakta ve başarılı olmaktadır.

1.2.3.3. İletişim

Toplumun bir parçası olan insan, varlığını sürdürebilmek için iletişim kurmaktadır. Kendine gelen mesajları karşılıklı anlamaya çalışmaktadır. Kişiler arasındaki duygu, düşünce ve bilgi paylaşma durumuna iletişim denir. Bu iletişim sözlü, sözsüz ya da yazılı olabilmektedir. Önemli olan en etkili iletişim şeklini seçebilmektir. Birey bazen kendisiyle, bazen de karşısındakiyle iletişim kurabilmektedir. Örgüt içinde çoğunluğu bilgilendirmek amacıyla iletişim biçimleri kullanılmaktadır (Kıral ve Deliveli, 2019: 186).

Karşısındakinin dinleyen, güler yüzlü olan, bireysel farklılıklara saygılı, ihtiyaçları önemseyen, kendi sorunlarını karşısındakine yansıtmayan yöneticilerin iletişim becerileri iyi olmaktadır. Müdürde olması gereken en önemli becerilerden biri budur (Yengin, Sarpkaya, 2021: 1802).

Yönetim süreçlerinden biri olan iletişim, örgütteki bireylerin birbirlerini tanımaları, etkileşim kurabilmeleri için gereklidir. Yöneticilerin iletişim kurmadan önce ne istediğini bilmesi, sonra da yazılı ya da sözlü olarak, açık, yalın ve anlaşılır bir dil kullanarak iletişim kurması gerekmektedir (Akçadağ, 2016: 186,187).

İletişim sürecinin öğeleri; kaynak, mesaj, kanal, alıcı ve dönüttür. Kaynak; iletişimi başlatan, alıcının anlayabileceği şekilde simgeler aracılığıyla mesajı gönderen kişi, birim vb. olabilir. Örgütlerde bunu yapan yönetici, çalışanlar, örgütsel bölümlerdir. Burada kaynağın bilgi düzeyinin iyi olması ve mesajı yanlış yapmadan kodlaması gerekmektedir. Mesaj; kaynağın alıcıya ilettiği bilginin, duygunun, düşüncelerin simgeler aracılığıyla anlatmasıdır. Alıcı ise mesajı alan kişidir. Alıcı tek kişi olmayabilmektedir. Alıcı gelen mesajı kendine göre algılayıp değerlendirmektedir. Geri bildirim ise son aşamadır (Kelly, 1999).

İletişim yatay, dikey ve çapraz biçimde olabilmektedir. Dikey iletişimde paylaşılan bilgileri üstler kontrol etmektedir. Bu iletişim şeklinde öneri ve şikâyetler iletilebilmektedir. Astlar görevi içerisinde yer alan bilgileri üstlere paylaşmakta, orta kademedekiler tarafından ileteler süzülerek üstlere gönderilmektedir. Alt-üst ilişkisi olmayanlar arasında gerçekleşen iletişime yatay iletişim denmektedir. Çapraz iletişim ise farklı birimlerdeki alt-üst arasında işbirliğini sağlayan iletişim şeklidir (Tutar,2016).

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için etkili iletişim gereklidir. Günün çoğunluğunu işte geçiren bireyler arasında ortaya çıkan sorunlar ve bu sorunlardan kaynaklı

psikolojik sorunların, iletişim becerilerindeki eksiklikten kaynaklandığı söylenebilmektedir (Kervancı, 2008: 51).

İletişim esnasında karşıda oluşturduğunuz etki ve bunun sonucunda oluşan duygular, iletişimi etkilemektedir. Hem etki hem de oluşan duygular birbirine karşı etkilenmelerini sağlamaktadır. Nasıl bir etki oluşturduğuna dikkat etmek gerekmektedir. Karşıya güvenilir olduğunu hissettirmek gerekmektedir. Bu sözlü ve sözsüz iletişimi etkili kullanmakla olmaktadır (Yaylacı, 2006: 204).

Yöneticilerin ve çalışanların iletişim önünde oluşabilecek engellerle başa çıkabilmesi gerekmektedir. Bunun için iletişim esnasında jestler, mimikler, işaretler kullanılarak iletişim desteklenmektedir. Anlaşılır bir dil kullanmak gerekmekte, yanlış anlaşılacak kelimelerden ya da teknik kelimeler kullanmaktan kaçınmak gerekmektedir. Alıcının ise iyi bir dinleyici olması, iletişim esnasında başka şeylerle uğraşmaması, eleştirilere açık ve sabırlı olması gerekmektedir. Geri bildirim esnasında gerekli olan bilginin dışında bilgi vermemek ve zamanında dönüt vermek gerekmektedir. İletişim çift taraflı olmaktadır (Eren, 2017).

İnsanlar, kaliteli bir yaşam sürdürebilmek amacıyla başkalarına ihtiyaç duymaktadır. İnsanlarla birlikte yaşayabilmek için de iletişim önem taşımaktadır. İletişim, duygu ve düşüncelerin farklı şekillerde aktarılma işidir (Dursun, 2019).

Hem işte hem günlük hayatta kurulan iletişim, birey için önemlidir. Duygu ve iletişim birbiriyle bağlantılı ve birbirini etkileyen kavramlardır. İletişim şeklimizi içinde bulunduğumuz ortam, geçmişten gelen tecrübeler ve ruh durumumuz belirlemektedir. Duyguların oluşturduğu etkilerin farkında olununca etkili bir iletişim kurulabilmektedir (Kaban, 2019: 107).

Eğitim yönetimi açısından bakılacak olursa; duygu yönetimin alt boyutlarından biri olan iletişim becerisine sahip olan yöneticinin çalışanlarıyla etkili iletişim kurabilmesi için; açık iletişim kanallarını verimli kullanması, beden dilini kullanması, motivasyonu sağlaması, gereksiz eleştiriden uzak durması, etkili bir konuşmacı ve dinleyici olması gerekmektedir. Örgütünü tanıması, iletişimi yerinde ve zamanında yapması örgütün başarısı için etkilidir. Bunun için yönetici çaba göstermekte, karar alma sürecinde çalışanlarının fikirlerini almakta, tek taraflı iletişim yerine karşılıklı iletişimi seçmektedir. Herhangi bir olumsuz durumda ise çalışanlarına geri dönüt verebilmektedir. Onların da vermeleri için cesaretlendirebilmektedir. Yöneticinin iletişime engel olabilecek durumların önceden

farkında olup ortadan kaldırılabilmesi gerekmektedir. Böyle örgütlerde iletişim karşılıklı ve açık şekilde olmaktadır.

1.2.3.4. Empati

Empati kurabilmek için kişi öncelikle karşıdaki yerine kendini koyabilmeli, onların gözünden olaya bakabilmelidir. Bu nedenle öncelikle duygu ve düşüncelerini iyice anlamamız gerekmektedir. En son olarak empati kurduğunuz kişiye bu davranışın iletilmesi gerekmektedir. Yani karşıdaki kişiyle empati kurduğunu ona ifade ederek empati sürecini tamamlamak gerekmektedir (Kervancı, 2008: 53).

Bir insanın kendisini başkasının yerine koyabilmesine, onun o an ne hissettiğini ve ne düşündüğünü doğru olarak algılamasına empati denmektedir. İnsanlar empati kurmak istediğinde duygu ve düşüncelerini bir tarafa koyup karşıdakini anlamaya çalışmaktadır. Empati anlayışı gelişmiş olan insanın, kendisi dışında toplumun değerlerine göre de bireyi değerlendirmemesi gerekmektedir. Karşıdakinin değerine göre onu anlamalıdır (Özbek, 2005: 567).

İnsanlar arasındaki ilişkinin iletişime dayalı olmasından dolayı etkili iletişim önemlidir. Etkili iletişim için empati becerisinin belirli bir düzeyde olması gerekmektedir. Kısaca sağlıklı bir iletişim olmadığı yerde empatiden söz edilemez (Pişkin, 1989: 775).

Empati başkalarının duygularını farkına varma, söylemlerinin ve davranışlarının nedenini anlama, ihtiyaçlarının farkına varma ve bunları akıllıca çözüme durumudur. İletişim için dinleme ve algılarını açık tutma becerisi gerekmektedir. Böylece iş yaşamında kurulan ilişkiler daha başarılı olmaktadır (Yaylacı, 2006: 118). Empati; karşıdakinin hislerini ve düşüncelerini fark edebilmektir (Goleman, 2007: 133).

İnsan ilişkilerinde empati kurmak güven oluşturmaktadır. Empati kurma becerisi deneyimler sonrası kazanılmaktadır. Empatiyle yaklaşılan kişi kendisinin anlaşıldığını hissettiğinden rahatlamaktadır. Bu da karşıdakine güven duymaya ve kendini rahatça ifade etmesini sağlamaktadır. Hoşgörü ortamı çatışmaların az yaşanmasını sağlamaktadır (Özbek, 2005: 585).

Empati kurma karşıdakini olduğu gibi görmeyi, doğru anlamayı, anlayışlı olmayı, hissettiklerini anlamayı gerektirmektedir. Karşıdakini yargılamamaktır. Aynı zamanda kişilerarası iletişim konusunda başarılı olmak ve çatışmalardan kaçınmaktır. Yine iletişimde

önyargı içinde olmamaktır (Pişkin, 1989: 783).

Empati, kendisi dışındaki kişilerin duygularını fark etmek, değer vermek ve olumlu karşılık verebilmektir. Empatiyle yaklaşılan kişi kendini güvende hisseder ve görüşlerini çekinmeden dile getirebilmektedir. Eğitim yönetimi açısından bakarsak; duygu yönetimin alt boyutlarından biri olan empati becerisine sahip olan yönetici, örgüte güven vermekte ve örgüt içerisinde uyumunu sağlamaktadır. Çalışanlarının yerine kendini koyabilmektedir. Duyguları ve beklentiyi önemseyen bir yöneticinin olduğu örgütte birbirini önem veren, seven bir örgüt haline dönüşmektedir. Yönetici yapılan hataları hoşgörüle karşılamakta ve düzeltilmesi için fırsatlar sunmaktadır.

1.2.3.5. Sosyal Beceriler

Duygu yönetimin alt boyutları olan öz denetim, öz bilinç ve iletişimin şekillenmesini sağlayan sosyal becerilerdir. Kendi yeteneklerini göstermek başkalarının yeteneklerine önem vermek ve geliştirmelerine yardımcı olmak bu amaçla iletişimi etkili kurmak gibi yetenekler sosyal becerilerin içerisinde yer almaktadır. Bu bağlamda sosyal beceriler, başkalarının ihtiyaçlarını ve endişelerini anlayabilmek, gelen iletilere karşı duyarsız olmadığımızı göstermek yönüyle önemlidir (Kervancı, 2008: 52). Sosyal beceri insanlarla etkileşimi iyi kurmak ve işbirliği yapabilmektir, aynı zamanda sosyal bir duygu edinebilmektir (Goleman, 2007: 133).

Sosyal becerilerin unsurları; eş zamanlılık, benlik sunumu, nüfuz ve ilgidir. Eş zamanlılık, sosyal becerilerin temeli oluşturmakta olaylara anında tepki verebilmektir. Benlik sunumu, kendini en iyi şekilde karşındakine göstermek ve etkileyebilmektir. Nüfuz sahibi olmak olumlu bir sonuç elde etmek için kendimizi zekice anlatabilmek, özgüvenli olmayı gerektirir. Bunun içinde o konuyla ilgili bilgiye sahip olmamız gerekmektedir. İlgili insanlar, başkaları için zaman ve çaba göstermeye çalışmaktadır (Keskin ve ark. 2016: 86,87).

Sosyal beceriler; bireyin kendisinde var olan yeteneklerini geliştirmek, başkalarının yeteneklerinin açığa çıkarıp geliştirmesini sağlamaktır. Bu amaçla sosyal beceri etkili iletişim ve etkili çalışmalar yapmak gibi yetileri içermektedir. Sosyal becerisi kuvvetli olan insanlar, karşındakine ilgilendiği gösteren davranışlar içinde bulunan insanlardır. Olay karşısında ertelemeyen karşındakine anlayarak, özgüven içerisinde olduğu göstererek, karşındakine iletişim içerisine girmektedir. Karşındakine olumsuz duygular

içerisinde ise bu şekilde rahatlamakta ve olumsuz olan duyguları olumluya çevirmektedir. Eğitim yönetimi açısından bakarsak; duygu yönetimin alt boyutlarından biri olan sosyal becerileri olan yönetici, çatışma durumunu iyi yönetmektedir. Çatışmanın olmaması için önlemler alabilmekte, çatışma olması halinde olayın çözümünde mantıklı seçenekler sunabilmektedir. Örgütle birlikte ortaklar hedefler belirlemekte, hedefler yolunda işbirliği içinde çalışabilmekte, koordinasyonu sağlayabilmektedir. Çalışanlarının fikirlerini alarak örgütüyle bir takım gibi çalışabilmektedir. Lider konumunda olup işbirliği içinde hareket etmektedir. Böylece örgütlerde her birey örgütünü sahiplenmektedir.

1.2.4. Eğitim Yöneticiliğinde Duygu Yönetimi

Okul müdürü ve müdür yardımcıları, okul yönetimde söz sahibi olan eğitimcilerdir. Okul yöneticileri okulun yönetimden denetimine kadar sistemdeki tüm unsurlardan sorumludur. Eğitim ve öğretimde liderlik görevi üstlenen, örgütte verimliliği sağlayan, okul kültürünü geliştirecek faaliyetlerde bulunan ve okulunu geliştiren kişilerdir. Bu amaçla bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip ederek yenileşmeye ve gelişmeye açık olmakta ve okulu için tüm imkânları kullanmaktadır (Gündüz ve Altıntaş, 2018: 57).

Çalışma hayatında duygular önemli yer kaplamaktadır. Özellikle insan ilişkilerinin önemli olduğu işlerde, eğitim kurumlarında duyguların etkisi daha çok fark edilmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamında, çalışanların duygularını kontrol etmek gerekmektedir. Duygu yönetimi, birbirinden oldukça farklı iki şekilde önümüze çıkmaktadır. Bunlardan birincisi bireyin “kendi duygularının yönetimi”, öteki ise örgütteki bireyin algılamalarından oluşan “duygusal iklim yönetimi” dir. Sonuç olarak örgütte çalışanların duygularının etkin bir şekilde yönetilmesiyle duygusal iklim yönetimi başarılacak, duygusal olgunluğa ulaşan çalışanlar daha başarılı olacaktır. Böylece ılımlı bir duygusal iklimin oluşmasıyla örgütsel verimlilik ve başarı artacaktır (Akçay ve Çoruk, 2012).

Yöneticilerin örgütün amaçları doğrultusunda insanları akıllıca yönetebilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışanları ne yaparak cesaretlendireceğini, örgüte bağlılıklarını sağlayacağını bilmesi gerekmektedir. Öncelikle duyguyu aklın karşıtı olarak görmemek gerekmektedir. Akılla duyguyu yönetebileceğine odaklanmalıdır (Keskin vd., 2016: 122).

Yöneticilerin ve diğerlerinin; değişen koşullara ve içinde bulunduğu örgüt yapısına adapte olabilmeleri için, ortamdaki memnun olmaları gerekmektedir. İşten duygusal doyumunu elde etmek için de duygularının farkına varmaları, davranışlarını nasıl gösterebileceğini ve

nasıl yönlendirebileceği konusunda bilgi sahibi olmaları zorunludur. Bu nedenle duygu yönetiminin önemi fazlalaşmakta ve pozitif duygular hem birey hem örgüt için önem oluşturmaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008: 34).

Teknoloji ve bilimin devamlı gelişmesi örgütlerde değişimin olmasını zorunlu kılmaktadır. Yöneticilerin klasik yönetici davranışlarından uzaklaşması gerekmektedir. Yöneticilerin çalışanlarının bilgi ve becerilerinin yanı sıra duygularına da önem vermesi gerekmekte, bu durum yönetici rollerinde değişmelerin olma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Yöneticiler aynı zamanda birer duygu yöneticisi de olmak durumundadır. Duygular kişilere, nesnelere veya olaylara yönelik deneyimler kazandıran ve davranışa hazırlayan hislerdir. Günümüzde iyi bir yönetici, insan ilişkilerini sağlamlaştıran ve bu ilişkileri örgüt amaçlarına uygun hareket ettirebilendir. Burada da duygular ve duyguların yönetimi konusu önem göstermektedir (Çoruk, 2012).

Örgütü oluşturan insanların duyguları olduğuna göre yöneticiler çalışanlarının duygularını yönetince örgütün performansı artmaktadır. Yöneticiler, çalışanların duygularını yöneterek örgütün beklentilerini arttırabilmekte ve yönlendirebilmektedir. Başarılı bir yönetim sağlanabilmektedir (Akgün vd, 2009: 105).

Yöneticide olması gereken bireysel ve psikolojik özellikler; yenilikçi, güven verici, eleştiriye açık, strese dayanıklı, soğukkanlı vb. iken yönetsel yeterlilikler olarak; ekibiyle birlikte çalışan, sorunu görmezden gelmeyen, işbirliği sağlayan kişilerdir (Yengin Sarpkaya, 2021: 1802).

Araştırması konusu olan duygular iş hayatında önemli bir yer tutmaktadır. İşte hayal kırıklıkları, tatminsizlik, neşe vb. hisler oluşabilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin hem kendi duygularını yönetebilmesi hem de örgütteki diğer bireylerin oluşturduğu duygusal iklimi örgütün ortak amaçları doğrultusunda yönetebilmesi gerekmektedir. Duyguları yönetimine sahip yöneticiler duyguların düşünceleri etkilediğinin farkındadırlar. Bu durum insanların karar verme süreçlerini etkilemektedir. Duyguları yok saymak örgüte zarar verebilmektedir. Bu nedenle iyi birer duygu yöneticisi olmaları gerekmektedir. Yöneticiler çalışanlarını, örgüt başarısı için bir araç değil değer olarak görmekte ve yaklaşmaktadır. Duygusal güven ortamı oluşturmaktadır. Kendini güvende hisseden çalışan, kendini örgütün bir parçası olarak kabul etmekte; yeteneklerini ve yaratıcılıklarını daha fazla göstermektedir. Böylece örgüt daha anlamlı bir yer olmaktadır. Örgütün bağları kuvvetlenmekte ve verim

artmaktadır. Yönetici kendi duygusal durumunu çalışanlarıyla paylaşabilmektedir. Empati kurabilmekte, onların da kurması gerektiğini ve duygu yönetiminin önemini anlatmaktadır. Olumsuz duyguların motivasyonu düşürdüğünün farkındadır. Çalışanlarını motivasyonu sağlayabilmekte, onları onurlandırabilmektedir. Kibar, özgüven sahibi bir yönetici olarak karşısındakine örnek olmaktadır.

1.3. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde duygu yönetimi ve eğitsel içerikli filmler üzerine yapılan yurt içi ve yurt dışında yapılmış çalışmalara yer verilmektedir. Duygu ile ilgili kavramlar hakkında birçok araştırma mevcuttur. Yine aynı şekilde farklı alanlarda duygu yönetimi üzerine yapılmış çalışmalar mevcut olsa da burada eğitim ve psikoloji alanında yapılmış çalışmalara ağırlık verilmiştir.

1.3.1. Yurt İçinde Yapılmış İlgili Araştırmalar

Yurt içinde duygular üzerine yapılmış çalışmalara bakıldığında, duygu yönetimi üzerine fazla bir çalışma yapılmadığı gözükmektedir. Yapılan çalışmalara bakacak olursak; Kervancı (2008), Töremen ve Çankaya (2008), Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009), Çoruk (2012), Demir (2013), Avcı (2014), Takmak (2016), Abaka (2018), Söğüt (2018), Tetik ve Akkaya (2018), Dursun (2019), İşeri (2019), Güngör (2019), Metin (2019) duygu yönetimi üzerine araştırmalar yapmıştır.

Kervancı (2008) araştırmasında, grup yaşantısı yoluyla verilen duygu yönetimi eğitim programının, büro çalışanlarının duygu yönetim yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesine etkilerini incelemektir. Araştırmada deneysel desen kullanılmıştır. 23 büro çalışanına uygulanmıştır. Eğitim programı sonucunda “duyguları yalın ve anlaşılır bir biçimde ifade edebilme”, “duyguları olduğu gibi gösterebilme”, “bedensel tepkileri kontrol edebilme” üzerinde anlamlı etkisi görülürken; “başa çıkma” ve “öfke yönetimi” yeterlilikleri üzerinde bu etki görülmemiştir.

Töremen ve Çankaya (2008) çalışmalarında duygu yönetim sürecini tanımlayarak, yönetici ve işgören açısından önemini göstermeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda bireylerin duygularını tanımak, isteklerini karşılamak bakımından yapılan ihmallerin işgören, yönetici ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu ortaya çıkmıştır.

Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009) çalışmasında, öğretmen ve yöneticilerinin görüşlerini alarak okul yöneticilerinin duygularını yönetme yeterliklerini belirlemiştir. Araştırma; Sakarya, Kırıkkale ve Muş illerinde 826 öğretmen ve okul yöneticisiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda yöneticilerinin “sorumlulukları yerine getirme, söz tutma ve etik davranışlarda bulunması bakımından yüksek düzeyde olumlu olduğu belirlenmişken, sakin olma öfkeden kurtulma ve stresli durumlarda sakinleşme” gibi davranış bakımından ise yetersizliklerinin olduğu belirtilmiştir. Görüşlerin cinsiyet, kıdem, okul türü, yöneticinin yönetim tarzı ve yöneticiye politik yakınlık değişkenlerinde farklılaştığı saptanmıştır.

Çoruk (2012) çalışmasında; yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarının düzeyini, öğretim elemanlarının görüşlerini ve örgütte kendilerini nasıl hissettiklerini belirlemiştir. Araştırma betimsel nitelikte olup tarama modelinde ele alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarının gereken yeterlilikte olmadığını belirtmişlerdir.

Demir (2013) öğretmenlerin kişilerarası iletişim ve duygu yönetimi stratejileri hakkında bilgi almak amacıyla odak grup çalışması yapmıştır. Çalışma, kültür ve meslek dersi öğretmenlerinden oluşan iki grup üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda kültür dersi öğretmenleri duygu yönetim stratejilerini kullanırken, meslek dersi öğretmenleri bu stratejileri kullanmamaktadır. Etkili bir iletişim için duygu yönetimini başarılı bir şekilde gerçekleşmesi gerektiği belirtilmiştir.

Avcı (2014) yaptığı araştırmasında, öğretmenlerden alınan görüşlere göre okul müdürlerinin duygu yönetim yeterliklerini çeşitli değişkenlerle incelenmeyi ve kişilik özellikleriyle ilişkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Evrenini Sakarya İli Adapazarı ilçesindeki devlet liselerinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya 296 öğretmen katılmıştır. İnceleme sonucunda yöneticilerin duygu yönetim becerilerine bakıldığında hizmet süresi az olanların ve kadınların daha iyi olduğu ortaya konulurken, yaş ve eğitim durumunda fark oluşturmadığı görülmüştür. Genel olarak müdürlerin duygu yönetim becerileri yeterli bulunmuştur.

Takmak (2016) yaptığı araştırmasında, kamu ilkökul, ortaokul ve liselerinde çalışan okul yöneticilerinin yönetim süreçleri bakımından duygu yönetimi yeterliliklerini tespit

etmeyi amaçlamıştır. Betimsel nitelikte bir tarama modeli olan bu çalışmada Uşak ilindeki ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan 370 öğretmen ve yöneticinin görüşleri alınmıştır. Yapılan araştırma neticesinde, okul yöneticilerinin duygu yönetimi becerilerine ilişkin algıları karar verme, planlama, iletişim, örgütlenme ve değerlendirme süreçleri bakımından, "oldukça" düzeyinde ve eşgüdümleme süreci bakımından "orta" düzeyde olduğu görülmüştür. Aynı zamanda öğretmenler okul yöneticilerini duygu yönetimi becerilerini yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir.

Abaka (2018) ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarını incelediği araştırması, betimleyici araştırma türlerinden tarama modeliyle yapılmıştır. Örneklem, İstanbul ili Avrupa yakasındaki öğretmenlerden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin olumlu ve olumsuz duyguları hissetme sıklığının cinsiyet ve bransa göre farklılık göstermediği görülmüştür. Olumsuz duygu hissetme sıklığı kıdem değişkenliğine göre farklılık göstermezken, olumlu duygu hissetme sıklığı farklılık göstermektedir. Bu durum mesleki tükenmişlik ile daha ileri kademede olanlarda mesleki deneyim ve birikimleriyle ilişkilendirilmiştir. Yönetim süreçlerinin bakıldığında ise süreçlerin birbirini ilişki düzeylerinin yüksek olduğu ve tamamladığı sonucuna varılmıştır.

Söğüt (2018) yapmış olduğu araştırmasında, öğretmenlerin görüşlerine göre yönetim süreçleri açısından okul müdürlerinin duygu yönetimi davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Kolay örneklemeyle ulaşılan 535 öğretmenle çalışılmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin duygu yönetim davranışları yeterli düzeyde bulunmuştur. Duygu yönetimi davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Tetik ve Akkaya (2018) meslek yüksekokulu öğrencilerinin duygu yönetim beceri düzeylerini ölçmek amacıyla tarama modeli kullanılan araştırma, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Manisa Celal Bayar Üniversitesi'ne bağlı Salihli Meslek Yüksekokulu'nun değişik programlarında öğrenim gören 302 öğrenciyle yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda; anne-baba eğitim durumu, kişilik özellikleri ve sosyal ilişkilerin duygu yönetim becerisinin üzerinde etkili olduğu; cinsiyet ve sınıf değişkenliğinin anlamlı bir etki düzeyinin bulunmadığı ifade etmiştir.

Dursun (2019) yüksek lisans tezinde, duyu yönetimi becerileriyle evlilik uyumu arasındaki ilişkiyi ölçmek için meslek hayatlarına İstanbul’da devam eden öğretmenlerden 330 anket toplanmıştır. Analiz sonucunda öğretmenlerin duyu yönetimi becerisinin evlilik uyumlarını pozitif yönde etkiledikleri ortaya çıkmıştır.

Güngör (2019) okul yöneticilerinin duyu yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmasında tarama modeli kullanmıŐtır. Kütahya ili Simav ilçesinde kamu ilkokul, ortaokul ve lise de çalışan 374 öğretmenle çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin duyu yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında olumlu ilişki olduğu, yöneticilerin duygularını yönetme becerisinin ğretmen motivasyonu arttırdığı görülmüştür.

İŞeri (2019) yüksek lisans tezinde, Kırşehir Ahi Evran niversitesinde görev yapan ğretim elemanlarının duyu yönetimi yeterliklerini incelemektedir. Araştırma, Kırşehir Ahi Evran niversitesinde bulunan 310 ğretim elemanı ile gerçekleştirilmiştir. Nicel lme araçlarıyla ve betimsel tarama modeliyle yapılan çalışma sonucunda ğretim elemanlarının duyu yönetimi yeterlikleri orta düzey değer çıkmıştır. 11-20 yıl arası görev yapanlar, bekr olanlar, fen bilimlerinde görev yapanlar, kadınlar, idari görevi olanlar diğerlerine göre duyu yönetimi düzeyleri daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Metin (2019) yaptığı çalışmada ulusal alanyazında kısıtlı olan yüz ifadelerindeki duygular konusu üzerinde çalışmıştır. Bu amaçla uluslararası çalışmalar geniş kapsamda ele alınmıştır. 1824 yılından beri alanyazında yer alan duygular ve yüz ifadeleri, araştırma sonucunda tüm insanlar tarafından benzer olduğu görülmüştür. Bu nedenle yüz ifadelerindeki duyguların evrenselliğiyle ilgili araştırmalara bakılmıştır. Aynı zamanda yüz ifadelerindeki duyguların, kültürden ve çevresel faktörlerden de etkilendiği belirtilmiştir.

Yurt içinde yapılmış çalışmalara bakıldığında, filmlerin eğitim üzerindeki rolünün araştırdığı çalışmalar mevcuttur. Birkök, (2008), Kaşkaya vd. (2011), Efendioğlu (2013), Yakar (2013), Yurdigül (2014), Oruç ve Sarıbudak (2015), Yüksel (2015), Akcan ve Polat (2016), Topal ve Tortop (2016), Yıldırım ve diğerleri (2016), Altıntaş ve Gündüz (2018), Sıvacı (2018), Yalanız (2018), Aslan (2019), Aydoğdu (2019), Pektaş, etin, IŞık, Kırman ve Metin (2020), Türkiye’de filmlerin eğitsel açıdan değerlendirmesine yönelik çalışmalar yapmışlardır.

Birkök (2008) yaptığı araştırmada sinema filmlerinin eğitimdeki işlevlerini değerlendirmiştir. Bu değerlendirme, çeşitli örnekler incelenerek içerik analizi ve gözlem yoluyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda sinemanın eğitimde etkin bir araç olduğu ancak fazla kullanımında insanlarda okuduğunu anlama becerisini azalttığı ortaya çıkmıştır.

Kaşkaya ve diğerleri (2011) yaptıkları araştırmada, eğitim fakóltesi ilköğretim bölümü 2. sınıf öğrencileri üzerinde karma yöntem kullanılarak, okul ve öğretmen içerikli sinema filmlerinin öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumları ve öz yeterlik algıları üzerindeki etkileri incelenmiştir. İnceleme sonucunda eğitsel içerikli sinema filmlerinin öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarında ve öz yeterlik algılarında istenilen şekilde olumlu bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Mesleğe yönelik tutumlarda öğrencilerde “sevgi, değer, uyum” boyutlarında gelişim gözlenirken, öz yeterlik algılarında da olumlu yönde gelişim olduğu (sınıf içerisinde iletişim, etkileşim ve öğrencilerde iz bırakabilme yönünde) belirtilmiştir.

Efendioğlu (2013) “Türk Sinemasında Öğretmen İmajı” isimli çalışması, 1965-2009 yılları arasındaki 19 filmde yer alan “Öğretmen” imajı üzerinde yapılmıştır. İçerik analizi yöntemiyle analiz edilen filmler yıllara göre öğretmenlik mesleğinin gösterdiği değişimi ifade etmiştir. Türkiye Cumhuriyeti’nin tarihiyle aynı şekilde ilerleyen öğretmen tasviri sırayla sosyoekonomik, idealist, mizahi, siyasi, dini bir ekseninde yansıtılmıştır. 2000’lerde ise kadın öğretmenlere yüklenen cinsellik imajının filmlerde yer aldığı belirtilmiştir.

Yakar (2013) yaptığı araştırmada Türkiye’de sinema filmlerinin eğitim için kullanımının bilimsel yönü olmadan sadece gösterimlerle kısıtlı olduğu ve bu amaçla yapılan araştırmada Amerika ve Avrupa’da yapılan çalışmalardan hareketle Türkiye’nin bu metodu kullanma seviyesi olarak nerede olduğu ve bunun için neler yapılması gerektiği üzerinde çalışılmıştır. Bunun için Amerika’da, Avrupa’da ve Türkiye’deki çalışmaların ortaya konulmasında derleme yöntemi kullanılmıştır. Derlenen bilgiler, Amerika-Avrupa ve Türkiye olmak üzere iki başlıkta tarihsel bir bakış açısıyla verilmiştir. 1910-2013 yılları arasında yayınlanmış araştırmaların taranması farklı bilim alanlarında farklı veri tabanları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Filmlerin Türkiye’de, Amerika ve Avrupa’ya göre daha az kullanıldığı ancak yaygınlaşmasının gerektiği, bunun içinde okullarda gerekli teknolojinin bulunması, müfredata uygun filmlerin temin edilmesi ve öğretmenlerin eğitim alması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Yurdigül (2014) “Eğitim Olgusunun Sinematografik Anlatıdaki Yeri Üzerine Bir Yaklaşım Denemesi (Bal Filmi Örneği)” adlı çalışmasında, filmdeki formal ve informal eğitimin, çocuğun eğitimi üzerindeki etkisini örneklerle açıklamıştır. Başarı için önemli olan iki etmenin aile ve pekiştirme olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmalar içerisinde, Oruç ve Sarıbudak (2015) tarafından çeşitli kademelerde çalışan, okul müdür ve müdür yardımcıları ile öğretmenlerin, eğitim ile ilgili filmleri izleyip izlemediklerine yönelik çalışma yapılmıştır. Yapılan tek soruluk anket sonucunda eğitim içerikli filmleri az izledikleri ortaya çıkmıştır. Ardından 25 maddeden oluşan tutum ölçeği 123 okul yöneticisi ve 471 öğretmen üzerinde uygulanmış ve çıkan sonuçlarına göre, eğitimciler filmlerin eğitim üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra eğitim içerikli filmlere ilişkin görüşlerin kıdemlere göre değiştiği, üst kıdemlerin daha çok izlediği, eğitim içerikli filmlerin eğitim fakültelerinde okutulan derslerde kaynak olarak kullanılmalı mı? sorusuna da öğretmenlerin daha çok katıldığı görülmüştür. Diğer sorulara verilen yanıtlar neticesinde; yönetici ve öğretmenler cinsiyetlere, kıdemlere ve görevlere göre genelde birbirine yakın görüşler verdiği görülmüştür.

Yüksel (2015) yaptığı araştırmada, Türk sinemasındaki ilköğretim düzeyinde okul, öğretmen ve öğrencinin nasıl temsil edildiği araştırılmıştır. Amaçlı örneklem yöntemiyle üç film seçilmiştir. Seçilen filmler betimsel analiz yoluyla incelenmiştir. Sonuç olarak filmlerdeki karakterlerin gerçek yaşamda var olduğu ortaya çıkmıştır. Filmlerin topluma yol gösterdiği doğrulanmıştır.

Akcan ve Polat (2016) çalışmasında eğitim temalı filmlerin, çokkültürlü eğitim açısından incelemeye çalışmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi tekniği ve belgesel tarama yöntemi kullanılmıştır. MEB’in 2016-2017 eğitim yılında öğretmenlere tavsiye ettiği filmler arasından amaçlı örneklem yöntemiyle çokkültürlü eğitim ortamını gösterebilecek 5 film seçilmiştir. Çalışma bulguları incelendiğinde çokkültürlülük göstergelerinden bazılarına ulaşılmış bazılarına ise ulaşılamamıştır. Filmlerde okul çalışanların farklı kültürlere sahip kişilerden oluşmasının, çalışanların olumlu tutumlarının etkililiğinin, müfredatın ve materyallerin çok kültürlüğe göre düzenlenmesinin etkili olacağı belirtilmiştir. Filmlerde ebeveynlerin katılım olarak sadece çocuğun başarısı ve disiplini konusunda okula gelmesi olumsuzluk olarak belirtilmiştir.

Akçan ve Polat (2016) “Eğitim Konulu Türk Filmlerinde Öğretmen İmajı: Öğretmen İmajına Tarihi Bakış” adlı çalışmalarında; 1910- 2010 yılları arasından, her 20 yıla bir film olmak üzere beş film seçilmiştir. Bu çalışmanın amacı, öğretmen konulu Türk filmlerindeki öğretmen imajını belirlemektir. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi tekniği kullanılarak yapılmıştır. Öğretmen imajı olumlu yönden incelendiğinde; diğer insanlardan görünüş olarak farklı olduğu (daha özenli), idealist ve mücadeleci olduğu görülmektedir. Olumsuz yönden incelendiğinde ise filmlerin; kadın öğretmenin evinde oturan, dini bilgileri öğretecek yeterliliğe sahip olmayan biri olarak görülmesi, öğretmenlerin sigara içmesi, iletişim sorunlarında zorlanmaları, argo kelimeler kullanmaları ve ceza kullanım şekilleri gösterilmiştir. Yıllara göre bazen olumlu bazen olumsuz değişimler olduğu örneklerle belirtilmiştir.

Topal ve Tortop (2016) yılında yapmış olduğu araştırmada, üstün yetenekliler eğitiminin daha iyi anlaşılmasını amaçlamıştır. *Little Man Tate* Filmiiyle; üstün yetenekli bir çocuğun zihinsel ve duygusal gelişiminin nasıl olduğu, oluşabilecek sorunlar karşısında ailelerin ve eğitimcilerin anlayışlı olması gerekliliği anlatılmıştır.

Yıldırım vd. (2016) tarafından yapılan araştırmada, 2009 yılında Aamir Khan tarafından yönetilen *3 Idiots (3 Aptal)* ve 2007 yılında gösterime giren *Taare Zameen Par (Her Çocuk Özeldir)* filmleri eğitimsel açıdan incelenmiştir. Bu araştırmadaki temel amaç, filmlerde yer alan eğitimsel mesajları tespit ederek, eğitimcilerin nasıl değerlendirildiğini incelemektir. Nitel araştırma desenlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmanın analizi sırasında eğitimcilerin görüşleri alınmış ve filmlerdeki eğitimsel diyaloglar ve sahneler araştırmacılar tarafından analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, filmlerde eleştirilen konular arasında bireysel farklılıklara dikkat çekilmesi gerektiği ve ezberci eğitim sistemi önde olmak üzere eğitim sistemine yönelik, eğitimsel mesajları olan filmler olduğu belirtilmiştir.

Altınbaş ve Gündüz (2018) yılında, Türk sinemasının 1965- 2007 yılları arasında çekilen 23 Türk filmindeki okul yöneticisi imajını tasvir etmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda otoriter, soytarımaskara, öğrenci karşıtı, paragöz, öğrenci dostu, bürokrat, idealist-mesleğe adanmış temalarıyla yönetici tanımlanmıştır. Tasvirler neticesinde okul yöneticisi imajlarında değişim olmadığı ve 21. yüzyılın gerektirdiği yeterliklere sahip olarak tasvirinin yeterince yapılmadığı görülmüştür.

Bir diğer araştırma, Sıvacı (2018) tarafından nitel bir çalışmadır. Ahi Evran Üniversitesi 2017-2018 eğitim-öğretim yılında eğitim alan Sosyal Bilgiler Öğretmenliği son sınıf öğrencilerine kişisel ve mesleki gelişimlerinin değerlendirmeleri amacıyla “*Her Çocuk Özeldir*” filmi izlettirilmiştir. Araştırmada yer alan öğrencilerin hepsi filmin mesleki ve kişisel gelişimlerine olumlu yönde katkı sağladığı, filmin eğitim sisteminin düzenlenmesi aşamasında uygun yöntemlerin seçiminde önem arz ettiği, özel gereksinimli bireylere yönelik farkındalıkların oluşabileceği ve onlara daha çok saygı duyulacağı şeklinde sonuçlar ortaya çıkardığını belirtmiştir.

Yalanız (2018) “Sinemaya Konu Olan Eğitim Sistemlerinin Örgütsel ve Yönetmel Sorunları” adlı çalışmada, bu sorunları ele alan 40 film incelenerek, işlevsellikleri değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda; filmlerde sistem eleştirisi, öğretmenin öğrenci ve yöneticiyle ilişkisi gibi konularda ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Filmlerde başkarakterin öğretmen olduğu, diğerlerinde işlenmesi gerektiği (yönetici), öğretmen atama ve iş arayış şekilleri ve disiplin konularında ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık olduğu sonucu çıkarılmıştır.

Arslan (2019) yapmış olduğu nitel çalışmada sosyal bilgiler dersindeki değerlerin öğretilmesinde, sinemanın etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. 27 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada filmlerin; öğrencilerde olumlu değişimler sağladığı, öğrencilerin derse katılmaya istekli olmalarına ve kalıcı öğrenmeyi gerçekleştirdiği ortaya çıkmıştır.

Aydoğdu (2019) nicel olan araştırmasında, öğrencilerin kendini ifade etmelerini, eğlenerek öğrenmelerini sağlamak amacıyla, öğrencilere biri yabancı biri Türk olmak üzere iki film izletmiştir. Örneklem olarak İstanbul Bahçelievler İlçesi’nde bulunan bir okuldaki 110 öğrenci seçilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda animasyon filmlerinin söz dağarcığına olumlu katkı sağladığı ve klasik sözcük öğretimine göre daha etkili, kalıcı olduğu ortaya çıkmıştır.

Bir diğer araştırma Pektaş vd. (2020) tarafından yapılmıştır. Araştırma üstün yetenekli bireyleri konu alan filmlerin incelenmesini amaçlamıştır. Üstün yetenekli öğrencileri içeren 12 film izlenerek, nitel araştırmalardan içerik analizi yöntemiyle yapılmıştır. Film kayıt formları hazırlanmıştır. Üstün yetenekli çocukların eğitsel ve gelişimsel bakımından zorluklar yaşadığı, yaşlılarıyla anlaşamadıkları vb. olumsuzluklar yaşadıkları belirtilmiştir. Üstün yetenekli bireylerin davranışlarının olumlu ve olumsuz

sonuçlarına bakılmıştır. Yeteneğin ortaya çıkmasını sağlayan kişiler değerlendirilmiştir. Araştırmada sonucunda yeteneklerin, çoğunlukla anne ve öğretmenler tarafından fark edildiği görülmüştür. Bu çocukların doğru uzmanlar tarafından, doğru eğitim sayesinde başarılı ve topluma faydalı olacakları belirtilmiştir.

Eğitim içerikli filmler üzerinden yapılan araştırmalar sonucunda filmlerin; farklı eğitim kültürleriyle tanışmamızı, olumsuzlukların eğitimi nasıl etkilediğini görmemizi, istenirse eğitimcilerin insan hayatını değiştirebileceğini gösterdiği görülmektedir.

1.3.2. Yurt Dışında Yapılmış İlgili Araştırmalar

Yurt dışında duygular üzerine yapılmış çalışmalara bakıldığında, duyu yönetimi üzerine yapılan çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmalarda bakacak olursak Theodosius (2006), Lively ve Weed (2014), Arguedas ve diğerleri (2016), Berkovich ve Eyal (2017), Partland (2017), Taşkan (2017), Bellocchi (2018), Olson vd. (2019), duyu yönetimi üzerine araştırmalar yapmıştır.

Theodosius (2006) makalesinde duyu sosyolojisinin tanımını eleştirel bir şekilde araştırarak incelemektedir. 14 ay boyunca cerrahi bölümündeki hemşirelerin katılımcı gözlemlerinden, röportajlarından yararlanmışlardır. Sonuçta tüm ilişkilerin duyu yönetimi ya da duyu çalışmasını kapsadığını, duyu kurallarıyla duyguya yön verildiği yani duygunun sosyal olarak kabul edilme durumunu ifade etmiştir. Örneğin, kusma eyleminde sempati duygusu hastaya duyulurken, sarhoş kişiye duyurmamaktadır.

Lively ve Weed (2014) duyu yönetiminin tanımı, neden ve nasıl oluştuğunu, sonuçları ve faydalarından bahsettikleri çalışmalarında, bireylerin gün içindeki etkileşimleri ile duyguların uygun olduğu zamanı belirtmektedir. Duyu yönetimi, sadece bireyler için değil aynı zamanda içinde buldukları kurum, grup ve toplum için de önemlidir.

Berkovich ve Eyal (2017) yaptığı araştırmanın amacı, müdür-öğretmen ilişkilerinde duygusal desteği daha ayrıntı olarak anlamaktır. Araştırma, müdürlere destek veren tüm iletişim yöntemlerinin (empati ve mesajları normalleştirme) yoluyla öğretmenlere duygusal destek vermedeki görevini ve bu desteğin yakınsal duyuşsal sonuçlarını göstermeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla 190 öğretmen üzerinden nicel araştırma yapılmıştır. Analiz sonucunda müdürlerin duygusal desteğinin öğretmenlerin duyguları üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu belirtilmiştir.

Partland (2017) İsviçre Özel Yükseköğretim Enstitüsü'ndeki öğretim elemanlarının duygu yönetiminin araştırılmasında tek vaka çalışması yapılmıştır. Odak grubu üç öğretim üyesinden oluşmaktadır. Aynı zamanda 11 bireysel görüşme yapılmış ve tematik analiz kullanılmıştır. Bulgular, bireysel öğretim görevlilerinin duygu yönetimi konusunda bireyler üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Sonuçta, tercih edilen duygu düzenleme stratejilerin 'doğal olarak hissedilen duygular' ve 'derin oyunculuk' olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda kültürel çeşitliliğin öğretim elemanlarının duygu yönetiminin etkilediği düşünülmüştür.

Taşkan (2017) “Yıldırma ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Duygu Yönetiminin Düzenleyici Rolü” adlı araştırmanın amacı literatüre katkı sağlamanın yanında hizmet sektöründe çalışan işçilerden (220 hemşire) alınan verilerle duygu yönetimiyle yıldırama ve tükenmişlik arasındaki ilişkisini belirlemektir. Aynı zamanda bununla birlikte, yüz yüze iletişim dışındaki mesleklerde tükenmişlik görülebileceği için üretim sektöründe (220 mühendis) uygulanmıştır. Mühendislerde yüz yüze etkileşim çok olmasa da sonucun farklı olmadığı görülmüştür.

Bellocchi (2018) “Early Career Science Teacher Experiences of Social Bonds and Emotion Management” isimli araştırmasında, duygu yönetimiyle tükenmişlik duygularının azaltılabileceği ve olumlu sosyal bağların oluşabileceği belirtmektedir. Bu amaçla yapılan bu araştırma etkileşim anında sosyal bağlar ve duygu yönetimin ilişkisini aynı zamanda öğretmenlerin öğrencileriyle birlikte fen derslerinin ne şekilde yapılandıkları sorularından yola çıkarak duygu yönetiminin nasıl hayata geçirildiğine ve sınıf içi deneyimler esnasında sosyal bağlarla nasıl ilişkilendirildiğini göstermiştir. Dönem içerisinde tüm derslerin video ve ses kayıtları, ders sonunda yapılan duygu/sosyal bağ günlükleri, dönem sonu yazılılar ve araştırmacının günlüğüyle veriler toplanmıştır. Avustralya'da karma eğitim veren bir devlet lisesinde, dokuzuncu sınıf olan 24 öğrenci ve fen bilgisi öğretmeniyle yapılmıştır. Araştırma sonucunda, duygu yönetiminin sosyal bağların oluşumu, sürdürülmesi, bozulmasında ve durumlarının işaretleşmesinde etkili olduğu sonucu çıkmıştır.

Olson vd. (2019) ait sistematik araştırma, 1979-2017 yılları arasındaki uluslararası 2964 araştırma gözden geçirmiştir; nitel, nicel ve karma yöntemleri kullanarak 43 çalışma incelemiştir. Araştırmada farklı cinsiyetteki okul öğretmenleri arasında duygu yönetimi ve cinsiyet arasındaki bağlantıları bulmak amaçlanmıştır. Sonuç cinsiyet ve okul türlerinin duygu yönetimi yönünden farklılık gösterdiği görülmüştür. Erkekler yüzeysel yani

duygularını kontrol ederek hissetmediği duyguyu karşıya yansıtması konusunda kadınlara göre daha başarılı olduğu sonucu çıkmıştır. Kadınlar da ise derin davranışlar yani örgütün kendisinden beklediği ile kendi hissettiğini birleştirerek, empati kurarak hareket ettiği görülmüştür.

Yurt dışında yapılmış çalışmalara bakıldığında, filmlerin eğitim üzerindeki rolünün araştırıldığı çalışmalar mevcuttur. Novella (1994), Hall (2001), Hershey-Freeman (2008), Wolfrom (2010) filmlerin eğitsel açıdan değerlendirmesine yönelik çalışmalar yapmışlardır.

Novella (1994) yapmış olduğu nitel çalışmasında, okul yöneticilerinin tasvirini yapmayı amaçlamıştır. Bu amaçla okul yöneticilerini (müdürler, okul müdürleri, dekanlar, müfettişler vb.) anlatan filmleri incelemiştir. Filmlerde baskın imajlar, olumlu, olumsuz ve nötr tasvirler, zamanla oluşan değişimler, filmlerde betimlenen yönetici yeterliliklerinin ulusal yeterlikleri karşılayıp karşılamadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda 108 filmde 32 tanesinde yöneticilerin olumsuz tasvir edildiği görülmüştür.

Hall (2001) çalışmasında betimsel analiz yöntemiyle otuz bir filmi incelemiştir. Okullardaki otorite kavramına, öğrencilerin otoriteye yönelik tutumlarını, yetişkinlerin öğrencilerin otoriteye yönelik tutumlarını değiştirecek davranışları, otorite imajının zamanla farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bulgularında öğrencilerin genellikle olumsuz tutum beslediği, yetişkinlerin bunu değiştirmek için olumlu etkileri olduğu görülmüştür. Yıllar arasında katı otoritenin yerine uzlaşmacı bir otoriteye geçiş olduğu belirtilmiştir.

Hershey-Freeman (2008) ise araştırmasında 73 filmdeki (1986-2007) öğretmen ve yönetici figürlerini incelemiştir. 72 müdür ve 130 öğretmenle nitel bir çalışma yapılmıştır. Figürler Jung'un ilk örnekleri; kahraman, düzenbaz, bilge, yaşlı adam ve harika anne' dir. Müdürler olumsuz, öğretmenler daha olumlu tasvir edilmiştir. Okul yöneticileri genellikle çok yaşlı bilge adam ve yaşlı adam/ düzenbaz şeklinde tasvir edilmiştir.

Wolfrom, (2010) yaptığı araştırmanın amacı okul müdürlerinin nasıl tasvir edildiğini 1997-2009 arası çekilen filmler aracılığıyla incelemektir. İnternet, televizyon ve videolar aracılığıyla 49 filme ulaşılmıştır. Filmlerde müdürlerin rollerinin fazla önemli olmadığı ve çoğu müdüründe olumsuz tasvir edildiği belirtilmiştir. Fiziki yapılarından, giyim tarzına kadar klasikleşmiş bir imaj çizmektedir. Filmlerin yüzde yirmilik kısmında iletişimi güçlü, demokratik bir yönetici figürü görülmüştür. Genellikle müdürler okulun basit idari işlerini yapan kişi olarak görülmektedir.

2. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin analizi ve tutarlılık, objektiflik hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada izlenen yöntem, nitel araştırma yöntemidir. Nitel araştırmalarda araştırmacı bilgiyi doğrudan kaynağından alır ve çoğunlukla gözlemci durumundadır. Araştırma verileri nitel araştırma yöntemlerinden olan doküman incelemesi yoluyla yapılmıştır. Doküman incelemesi seçilme nedeni sinema filmlerinden verilerin toplanıyor olmasıdır. Filmlerin yararlı olduğu dört önemli nokta vardır. Bunlardan birincisi, filmlerde jest ve mimikler gibi ifadeler orijinal şeklindedir. İkincisi, araştırmacılara izlemek istediği davranışı tekrarlayarak izleme olanağı vardır. Üçüncüsü, kaydedilmiş olduğu için tekrarı zor olan olayların veya davranışların bulunmasında yardımcı olur. Dördüncüsü, araştırmacının elde ettiği sonuçların geçerliliği sınanabilir (Marshall ve Rossman, 1999; Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2016). Doküman incelemesi araştırılacak hedeflerle ilgili olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizi iken, içerik analizi gerçekleştirilen işlem, kavramlar ve kategoriler çerçevesinde birbirine benzeyen verileri okuyucuların anlayabileceği şekilde toplayarak yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

İçerik analiziyle filmlerdeki okul yöneticisinin duygu yönetiminin tasviri yapılmıştır. İçerik çözümlemesi farklı alanlardaki sembolik davranışları veya iletişim materyallerini (film, kitap vb.) çözümlenmeye dayanır (Öğülmüş, 1991: 213).

2.1.1. Çalışma Grubu

Araştırmada incelenen dokümanlar MEB'in, 17 Eylül 2018 tarihinde yayınladığı Mesleki Çalışma Dönemi ve Aday Öğretmen Yetiştirme Programı örnek film listesindeki Türk ve dünya sinema tarihindeki eğitim içerikli 50 filmidir (www.meb.gov.tr). MEB'in önerdiği filmlerin güvenilir olduğu varsayılmıştır. Amaçlı örneklem modeli araştırmanın amacı doğrultusunda incelenecek kaynakları belirleyerek nitel araştırmalarda araştırmanın alanını oluşturmaya yardımcı olmaktadır (Özdemir, 2010: 327). Ölçüt olarak MEB'in önerdiği 50 filmde, «içinde yöneticinin duygu yönetim özelliklerini görebileceğimiz

filmler» ölçüt alınmıştır. Okul yöneticisi karakterinin yer aldığı 35 film tespit edilmiştir. Bu çalışmada, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme tekniğine başvurulmuş, seçilen araştırma konusunda yöneticinin yer aldığı 35 filmde 3 film belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme tekniğinde, araştırmacı önceden belirlenmiş ölçüt veya ölçütler göz önüne alarak bu ölçütleri karşılayan durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Ölçüt olarak; örnekleme alınacak olan filmlerdeki yöneticinin filmlerde yer aldıkları sahne sayılarına ve duygu yönetimini yansıtabilmesine bakılmıştır. Söz konusu filmlerin seçilmesinde, farklı ülkelerden ve yıllardan olmasına dikkat edilmiştir. Burada maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Böylece farklı ülkelerde de yöneticilerin duygu yönetim becerileri gözlemlenmiş olacaktır. Bu filmler; *Hababam Sınıfı* (Türkiye/1975), *Sessizlik (Do-ga-ni)* (Güney Kore/2011), *Bana Güven (Leon On Me)* (ABD/1989)' dir. Bu filmler araştırmamın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Duygu yönetiminin eğitime etkisi gösterebilmek için filmlerdeki yöneticilerin duygu yönetim becerilerin farklı olması çalışmada dikkat edilen farklı bir noktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışma grubu olan *Hababam Sınıfı* (Türkiye/1975), *Sessizlik (Do-ga-ni)* (Güney Kore/2011), *Bana Güven (Leon On Me)* (ABD/1989) filmleri, Yaylacı'nın (2006) belirttiği alt alanlara ait kavramlara dikkate alınarak incelenmiştir.

Tablo 2.1. Duygu Yönetiminin Alt Alanlarına Ait Kavramlar

Öz denetim	Öz bilinç	İletişim	Sosyal Beceriler	Empati
*Otokontrol, *Vicdan * Özgüven *Yenilikçi olmak, *Güvenilirlik	*Duygusal farkındalık, *Öz değerlendirme, *İyimser yaklaşım	*Açık olmak, *Onurlandırmak, *Liderlik *Motive etmek *Eleştirmekten Kaçınmak	*Uzlaşmak *Çatışmayı yönetmek *Ortak hedefler oluşturmak * Takım kurmak *İşbirliğine açık olmak.	*Duyguları önemsemek, *Beklentileri önemsemek, *uyumlu olmak *güven vermek *Sevgi kültürünü benimsemek

Kaynak: Yaylacı 2006

Tablo 2.1'de görüldüğü gibi yöneticilerin duygu yönetimi becerilerini gösteren alt alanlara ait kavramlar yer almaktadır. Bunlar öz denetime ait otokontrol, vicdan, özgüven, yenilikçi olma, güvenilirlik; öz bilince ait duygusal farkındalık, öz değerlendirme, iyimser

yaklaşım; iletişime ait açık olmak, onurlandırmak, liderlik, motive etmek, eleştirmekten kaçınmak; sosyal becerilere ait uzlaşmak, çatışmayı yönetmek, ortak hedefler oluşturmak, takım kurmak, işbirliğine açık olmak; empatiye ait olan duyguları önemsemek, beklentileri önemsemek, uyumlu olmak, güven vermek, sevgi kültürü oluşturmaktır. İzlenen filmler bu alt alanlar ve onlarla ilişkili kavramlar göz önüne alınarak incelenmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırılması planlanan okul yöneticisi karakterinin yer alıp almadığı konusunda değerlendirilmek için MEB'in önerdiği 50 film internet ortamında izlenmiştir. Araştırmada, elli filmde 2 tanesinin belgesel türü film olduğu tespit edilmiştir. 13 bölümden oluşan *Asya'nın Kandilleri* ve 20 bölümden oluşan *Battya Akan Nehir* filmleri genel kültürü geliştirmeye yönelik belgesellerdir. Geriye kalan 48 filmde, *Amerikan Teacher*, *Süperman'i Beklerken*, *Olmak ve Sahip Olmak* okullardan geçen belgesel türü filmlerdir. *Süperman' i Beklerken* filmi belgesel türü olup Amerika'nın okul başarı ve başarısızlıkların nedenini araştıran ve süperman olarak öğretmenleri gören bir belgeseldir. *Olmak ve Sahip Olmak (Être et Avoir / To Be and To Have)* filmi, köy öğretmenin öğrencileriyle olan güzel ilişkisinden bahseden Fransız yapımı bir belgeseldir. *Amerikalı Öğretmen (American Teacher)* ise 2011 yılı Amerika Birleşik Devletleri yapımı bir belgesel olup, ABD eğitim sistemini 5 öğrenci üzerinden anlatmaktadır. Belgesellerden dışında kalan 45 film içinden 35' inde yönetici geçtiği tespit edilmiştir.

Eğitsel içerikli filmlerdeki sahneler ve diyalogların incelenmesi için öncelikle filmler internette izlenmiştir. Daha sonra duygu yönetimi açısından (öz denetim, öz bilinç, empati, iletişim ve sosyal beceriler) incelenmiştir. İzlenen filmlerin özeti bilgisayar ortamında bir dosya olarak düzenlenmiştir. Filmlerde yöneticilerin geçtiği sahnelerin saniyeleri not edilmiştir. Okul yöneticisinin duygu yönetim becerisine; öğrenci, öğretmen, veli ve filmdeki diğer karakterlerle olan iletişimi ve hareketleri gözlemlenerek bakılmıştır. Filmler izlenirken analiz edilmesi planlanan okul yöneticisinin duygusal yönetim becerisi üzerine yapılan gözlemler, bilgisayar ortamında not olarak tutulmuştur. Bu notlarda filmin adı, yılı, türü ve okul yöneticisi tasviri yer almaktadır.

Araştırma filmlerinin yapım yılları, türleri, yapıldığı ülkeler ve İnternet Film Veri tabanı (İnternet Movie Database [IMDB]) göre dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2.2. Eğitim Temalı Filmlerin Yıl, Tür, Ülke ve IMDB Göre Dağılımı

Önerilen Eğitsel İçerikli Filmler Listesi	IMDB	Yıl	Tür	Ülke
1. 3 Aptal / 3 Idiots	8.4	2009	Komedi, Dram	Hindistan
2. 400 Darbe / The 400 Blows	8.1	1959	Dram, Suç	Fransa
3. Amerikalı Öğretmen / American Teacher	6.8	2011	Belgesel, Biyografi, tarih	ABD
4. Arkadaşımın Evi Nerede / Khane-ye Doust Kodjast?	8.1	1987	Dram, Aile	İran
5. Asyanın Kandilleri (Belgesel)	Belgesel	2005	Biyografik Belgesel	Türkiye
6. Bana Güven / Lean on Me	7.4	1989	Dram	ABD
7. Batıya Doğru Akan Nehir (Belgesel)	Belgesel	2011	Belgesel	Türkiye
8. Billy Elliot	7.7	2000	Dram, Müzik	İngiltere, Fransız
9. Bir Fazlası Değil / Not One Less	7.7	1999	Dram	Güney Kore, Çin
10. Birinci Sınıf / The First Grader	7.4	2010	Biyografi, Dram, Romantik	İngiltere, ABD, Kenya
11. Can Dostum / Good Will Huntin	8.3	1997	Dram, Romantik	ABD
12. Canım Öğretmenim / Monsieur Lazhar	7.5	2011	Dram, Komedi	Fransa Kanada
13. English Vinglish	7.8	2012	Komedi, Dram, Aile	Hindistan
14. Etek Günü / La Journée de la Jupe	6.9	2008	Dram	Fransa, Belçika
15. Hababam Sınıfı (1975)	9.3	1975	Dram, Komedi	Türkiye
16. Hababam Sınıfı Dokuz Doğuruyor (1978)	7.3	1978	Dram, Macera, Komedi	Türkiye
17. Hababam Sınıfı Güle Güle (1981)	6.4	1981	Komedi	Türkiye
18. Hababam Sınıfı Sınıfta Kaldı (1976)	8.9	1976	Macera, Komedi	Türkiye
19. Hababam Sınıfı Tatilde (1978)	8.7	1978	Dram, Macera, Komedi	Türkiye
20. Hababam Sınıfı Uyanıyor (1977)	8.8	1977	Macera, Komedi	Türkiye
21. İki Dil Bir Bavul	7.4	2008	Dram, Belgesel	Türkiye
22. İmparatorlar Kulübü / The Emperor's Club	6.9	2002	Dram	ABD
23. Kalk ve Diren / Stand and Deliver	7.3	1988	Dram,	ABD
24. Kara Tahta / Takhtesiah (Blackboards)	6.9	2000	Dram, Savaş	İran, İtalya, Japonca

Tablo 2.2. Eğitim Temalı Filmlerin Yıl, Tür, Ülke ve IMDB Göre Dağılımı (devamı)

25. Kerkenez / Kes	7.9	1969	Dram, Aile	İngiltere
26. Koro / Les Choristes	7.9	2004	Müzikal Dramatik	Fransa
27. Kopma/ Detachment	7.7	2011	Dram	ABD
28. Kör Nokta / The Blind Side	7.6	2009	Dram, Spor, Biyografi	ABD
29. Küçük Ağacın Eğitimi / The Education of Little Tree	7.2	1997	Dram	Kanada, ABD
30. Malcolm X	7.7	1992	Biyografi, Tarih, Dram	Japonya ABD
31. Olmak ve Sahip Olmak / Être et Avoir / To Be and To Have	7.8	2002	Belgesel	Fransa
32. Öğretmen / Teaching Mrs. Tingle	5.3	1999	Komedi, Gerilim	ABD
33. Öğretmenim Bay Kim / My Teacher, Mr. Kim	6.5	2003	Dram Komedi	Güney Kore
34. Ölü Ozanlar Derneği / Dead Poets Society	8.1	1989	Dram, Komedi	ABD
35. Özgürlük Yazarları / Freedom Writers	7.6	2007	Biyografi, Suç, Oyun	Almanya, ABD
36. Patch Adams	6.8	1998	Komedi, Biyografi, Dram	ABD
37. Ron Clark'ın Hikâyesi / The Ron Clark Story	7.6	2006	Dram, Biyografi	ABD Kanada
38. Sessizlik / Dogani	8.1	2011	Dram	Güney Kore
39. Sevgili Öğretmenim / Mr. Holland's Opus	7.3	1995	Dram, Müzik	ABD
40. Sevgili Öğretmenim / To Sir with Love	7.7	1967	Dram	Birleşik Krallık
41. Sınıf / Entre Les Murs (The Class)	7.5	2008	Dram	Fransız
42. Sınıfın Önü / Front of the Class	8.1	2008	Dram	ABD
43. Siyah / Black	8.2	2005	Dram, Çocuk	Hindistan
44. Süpermen'i Beklerken / Waiting For Superman	7.5	2010	Belgesel	ABD
45. Şeytana Karşı / Ondskan-Evil	7.8	2003	Dram	İsveç
46. Tarih Öğrencileri / The History Boys	6.8	2006	Komedi, Dram, Romantik	İngiltere
47. Tepetaklak Nelson / Half Nelson	7.2	2006	Dram	ABD
48. Tom Brown'ın Okul Günleri / Tom Brown's Schooldays	6.6	1940	Dram	ABD, Meksika
49. Yedek Parçalar / Spare Parts	7.3	2015	Dram, Tarih, Biyografi	ABD
50. Yerdeki Yıldızlar / Taare Zameen	8.4	2007	Dram, Aile	Hindistan

Kaynak: <https://www.imdb.com>

Tablo 2.2.'de MEB'in 17 Eylül 2018 tarihinde Mesleki Çalışma Dönemi ve Aday Öğretmen Yetiştirme Programı Örnek Film Listesinde yer alan Türk ve Dünya sinema tarihinde çekilen eğitim içerikli 50 filme ait yıl, IMDB puanı, türü ve ülkeleri yer almaktadır. Türk ve Dünya sinema tarihinde yer alan eğitim içerikli filmlerin yıllara dağılımına bakıldığında; 1900-2000 yılları arasında 23 film, 2001-2020 yılları arasında 27 film çekilmiştir. Filmlerin ülkelere dağılımına baktığımızda; Hindistan 4, İran 1, ABD 15, Fransa 4, Türkiye 9, İngiltere 2, Güney Kore 2, Birleşik Krallık 1, İsveç 1, İngiltere-ABD-Kenya 1, İngiltere- Fransa 1, Güney Kore- Çin 1, Fransa- Belçika 1, ABD-Almanya 1, ABD-Kanada 2, Fransa-Kanada 1, İran-İtalya- Japonca 1, ABD-Japonca 1, ABD- Meksika 1 tanedir.

Duygu yönetimi incelenecek filmlerin tespiti için izlenen 50 filmde yöneticilerin geçtiği saniyeler TABLO 2.3'de sunulmuştur.

Tablo 2.3. Filmlerdeki Yöneticilerin Yer Aldığı Saniyeler

Önerilen Eğitsel İçerikli Filmler Listesi	Yöneticinin Yer Aldığı Sahneler
1. 3 Aptal / 3 Idiots	18.13 sn, 27.08 sn, 36.20 sn, 49.25 sn, 1.00.44 sn 1.22.55 sn, 1.37.00 sn, 1.48.17sn, 2.08.03 sn, 2.17.00 sn, 2.28.41sn, 2.34.00 sn, (12 Sahne)
2. 400 Darbe / The 400 Blows	YOK
3. Amerikalı Öğretmen / American Teacher	Belgesel
4. Arkadaşımın Evi Nerede / Khane-ye Doust Kodjast?	YOK
5. Asya'nın Kandilleri (Belgesel)	Belgesel
6. Bana Güven / Lean on Me	01.05 sn, 03.12 sn, 03.46 sn, 05.20 sn, 12.06 sn, 13.28 sn, 13.55 sn, 14.30 sn, 17.24 sn, 19.40 sn, 24.00 sn, 26.02 sn, 29.44 sn, 33.30 sn, 35.46 sn, 36.45 sn, 37.36 sn, 37.44 sn, 38.11 sn, 40.37 sn, 42.15 sn, 43.20 sn, 45.05 sn, 46.02 sn, 47.13 sn, 51.46 sn, 55.35 sn, 56.10 sn, 57.00 sn, 58.39 sn, 1.00.23 sn, 1.02.48 sn, 1.03.53 sn, 1.04.16 sn, 1.08.09 sn, 1.10.18 sn, 1.14.28 sn, 1.17.18 sn, 1.18.03 sn, 1.20.38 sn, 1.22.35 sn, 1.29.34 sn, 1.31.10 sn, 1.33.03 sn, 1.35.40 sn, 1.39.13 sn, 1.45.10 sn (47 Sahne)
7. Batıya Doğru Akan Nehir (Belgesel)	Belgesel
8. Billy Elliot	YOK
9. Bir Fazlası Değil / Not One Less	YOK
10. Birinci Sınıf / The First Grader	39 sn, 42.52 sn, 56.10 sn, 1.20.38 sn (4Sahne)
11. Can Dostum / Good Will Hunting	YOK
12. Canım Öğretmenim / Monsieur Lazhar	05.44 sn, 07.43 sn, 14.00 sn, 29.00 sn, 44.02 sn, 59.52 sn, 1.02.05 sn, 1.24.41 sn (8 Sahne)
13. English Vinglish	YOK
14. Etek Günü / La Journée de la Jupe	34.30 sn, 1.24.41 sn (2 sahne)

Tablo 2.3.Filmlerdeki Yöneticilerin Yer Aldığı Saniyeler (Devamı)

Önerilen Eğitsel İçerikli Filmler Listesi	Yöneticilerin Yer Aldığı Sahneler
15. Hababam Sınıfı (1975)	07.06 sn, 08.50 sn, 09.23 sn, 11.31 sn, 11.43 sn, 13.22 sn, 17.20 sn, 20.17 sn, 23.30 sn, 26.20 sn, 27.02 sn, 30.25 sn, 31.25 sn, 33.12 sn, 35.39 sn, 36.11 sn, 41.15 sn, 42.30 sn, 44.30 sn, 45.20 sn, 48.12 sn, 48.50 sn, 50.32 sn, 52.31 sn, 53.38 sn, 54.02 sn, 57.18 sn, 1.00.30 sn, 1.01.41 sn, 1.03.00 sn, 1.05.40 sn, 1.07.40 sn, 1.13.35 sn, 1.20.08 sn, 1.21.00 sn, 1.05.40sn, 1.07.40sn, 1.13.35sn, 1.00.51sn, 1.05.48sn, 1.13.44sn, 1.14.03sn, 1.19.50sn (43 Sahne)
16. Hababam Sınıfı Dokuz Doğuruyor (1979)	10.09 sn, 16.10 sn, 20.19 sn, 44.37 sn, 1.07.18 sn, 1.11.38 sn, 1.15.46 sn, 1.24.33 sn (8 sahne)
17. Hababam Sınıfı Güle Güle (1981)	01.44 sn, 1.11.17 sn. (2 sahne)
18. Hababam Sınıfı Sınıfta Kaldı (1976)	2.05 sn, 7.12 sn, 11.04 sn, 19.13 sn, 27.31 sn, 31.00 sn, 36.03 sn, 42.25 sn, 45.03 sn, 48.07 sn, 51.15 sn, 54.29 sn, 56.28 sn, 1.04.00 sn, 1.09.45 sn, 1.23.44 sn (16 Sahne)
19. Hababam Sınıfı Tatilde (1978)	5.45 sn, 8.06 sn, 10.33 sn, 12.10 sn, 19.54 sn, 32.45sn, 45.06sn, 48.53 sn, 52.15 sn, 1.15.00 sn, 1.21.24 sn, 1.23.06 sn, 1.31.39 sn (13 Sahne)
20. Hababam Sınıfı Uyanıyor (1977)	7.39 sn, 11.01 sn, 14.02 sn, 17.00 sn, 20.43 sn, 22,57 sn, 26.25 sn, 31,40 sn, 37.20 sn, 46.36 sn, 51.02 sn, 52.45 sn, 59,46 sn, 1.08.54 sn, 1.19.09 sn, 1.20.50 sn, 1.21.16 sn, 1.29.20 sn, 1.33.38 sn (19 Sahne)
21. İki Dil Bir Bavul	YOK
22. İmparatorlar Kulübü	05.23 sn, 16.27 sn, 54.39 sn, 58.53 sn, 1.06.19 sn, 1.08.00 sn (6 Sahne)
23. Kalk ve Diren / Stand and Deliver	18.08 sn, 34.15 sn, 37.05 sn, 57.16 sn, 1.04.14 sn, 1.07.34 sn, 1.12.20 sn, 1.36.48 sn (8 Sahne)
24. Kara Tahta / Takhtesiah (Blackboards)	YOK
25. Kerkenez / Kes	56.30 sn, 59.10 sn, 1.00.00 sn (3 sahne)
26. Koro / LesChoristes	7.00 sn, 8.27 sn, 21.15 sn, 35.52 sn, 39.00 sn, 55.55 sn, 57.10 sn, 1.04.00 sn, 1.21.00 sn (9 sahne)
27. Kopma/ Detachment	05.47 sn, 07.20 sn, 35.02 sn, 45.03 sn, 50.54 sn, 1.22.22 sn (6 sahne)
28. Kör Nokta / The Blind Side	7.58 sn, 15.52sn, 1.41.41 sn (3 Sahne)
29. Küçük Ağacın Eğitimi / The Education of Little Tree	1.22.57 sn, 1.30.44 sn (2 sahne)
30. Malcolm X	YOK
31. Olmak ve Sahip Olmak / Être et Avoir / To Be and To Have	YOK
32. Öğretmen / Teaching Mrs. Tingle	6.45 sn, 37.30 sn, 1.29.23 sn (3 Sahne)
33. Öğretmenim Bay Kim / My Teacher, Mr. Kim	02.00 sn, 07.00 sn (2 Sahne)
34. Ölü Ozanlar Derneği / Dead Poets Society	1.15.00 sn, 1.20 sn, 1.51.50 sn, 1.57.38 sn (4 Sahne)
35. Özgürlük Yazarları / Freedom Writers	4.10 sn, 12.08 sn, 37.38 sn, 59.40 sn, 1.15.13 sn, 1.23.20 sn, 1.26.33 sn, 1.46.50 sn, 1.53.50 sn (9 Sahne)

Tablo 2.3. Filmlerdeki Yöneticilerin Yer Aldığı Saniyeler (Devamı)

Önerilen Eğitsel İçerikli Filmler Listesi	Yöneticilerin Yer Aldığı Sahneler
36. Patch Adams	45.09 sn, 52.29 sn, 54.15 sn, 1.26.14 sn, 1.37.07 sn, 1.40.00 sn (6 Sahne)
37. Ron Clark'ın Hikâyesi / The Ron Clark Story	5.52 sn, 19.42 sn, 38.45 sn, 44.45 sn, 45.05 sn, 58.04 sn, 1.07.32 sn, 1.14.34 sn, 1.23.43 sn, 1.25.30 sn (10 Sahne)
38. Sessizlik / Dogani	08.20 sn, 17.15 sn, 23.14 sn, 25.25 sn, 31.37 sn, 33.52 sn, 37.44 sn, 48.40 sn, 55.50 sn, 59.10 sn, 1.04.14 sn, 1.14.25 sn, 1.24.00 sn, 1.37.14 sn, 1.42.21 sn, 1.47.15 sn (16 Sahne)
39. Sevgili Öğretmenim / Mr. Holland's Opus	4.55 sn, 5.29 sn, 10.22 sn, 21.40 sn, 41.30 sn, 1.13.28 sn, 1.16.50 sn, 1.57.45 sn (8 Sahne)
40. Sevgili Öğretmenim / To Sir with Love	6 sn, 11.30 sn, 41.40 sn, 46.2 sn, 47.15 sn, 58.sn, 1.15 sn (7 Sahne)
41. Sınıf / EntreLesMurs (The Class)	40 sn, 45 sn, 54 sn, 1.19 sn, 1.32 sn, 1.44 sn (6 Sahne)
42. Sınıfın Önü / Front of the Class	32.30 sn, 44.18 sn, 47.10 sn (3 Sahne)
43. Siyah / Black	58.20 sn, 1.15 sn, 1.25 sn (3 Sahne)
44. Süpermen'i Beklerken / Waiting For Superman	Belgesel
45. Şeytana Karşı / Ondskan-Evil	2.25 sn, 54.20 sn, 1.35 sn, 1.41 sn (4 Sahne)
46. Tarih Öğrencileri / The History Boys	3.28 sn, 6.21 sn, 9.24 sn, 13.40 sn, 18.51 sn, 46.07 sn, 50.44 sn, 1.01.10 sn, 1.23.25 sn, 1.30.20 sn, 1.38.20 sn, 1.40.19 sn (12 Sahne)
47. Tepetaklak Nelson / Half Nelson	23 sn, 1.18 sn (2 sahne)
48. Tom Brown'ın Okul Günleri / Tom Brown's Schooldays	Belgesel
49. Yedek Parçalar / Spare Parts	7.30 sn, 44.48 sn, 1.35.19 sn, 1.44 sn, 49.48 sn (5 Sahne)
50. Yerdeki Yıldızlar / Taare Zameen	45,23 sn, 1.59 sn, 2.14 sn, 2.16 sn, 2,26,18 sn, 2,31,45 sn (6 Sahne)

Bu tablonun ileride filmlerde geçen yöneticiler üzerine yapılması planlanan araştırmalara yardımcı olacağı düşünülmüştür.

Tablo 2.3.'de Türk ve dünya sinema tarihinde yer alan eğitim içerikli filmler içerisinde okul yöneticisi karakterinin 35 filmde yer aldığı görülmüştür. Filmlerin yıllara ve ülkelere göre dağılımına bakıldığında; 1900-2000 yılları arasında 15 filmde yönetici yer alırken 8 tanesinde, 2001-2020 yılları arasında 20 filmde yönetici yer alırken 7 tanesinde yer almadığı görülmüştür. Yönetici geçen filmlerin ülkelere dağılımına baktığımızda Hindistan 3, ABD 10, Fransa 4, Türkiye 6, İngiltere 2, Güney Kore 2, Birleşik Krallık 1, İsveç 1, İngiltere-ABD-Kenya 1, Fransa- Belçika 1, ABD-Almanya 1, ABD-Kanada 2, Fransa-Kanada 1 tanedir. Tabloya yöneticilerin görüldüğü sahnelerin saniyesi not edilmiştir. Tabloda geçen yöneticilerin geçtiği sahne sayıları göz önüne alınınca *Bana Güven* (47

sahne), *Hababam Sınıfı* (43 sahne) ve *Hababam Sınıfı Uyanıyor* (19 sahne) en fazla yönetici geçen 3 filmidir. Aynı zamanda bu filmlerin farklı ülke ve yıllarda olmasına da dikkat edilmiştir. Bu nedenle *Hababam Sınıfı Uyanıyor* yerine *Sessizlik* (16 sahne) filmi seçilmiştir. Ele alınan bu filmler üzerinden filmin künyesi ve konusu TABLO 2.4’de gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Yöneticilerin İncelendiği Filmlerin Künyesi

Filmler	Yönetmen	Yıl	Konusu
Hababam Sınıfı	Ertem Eğilmez	1975	Özel Çamlıca Lisesinde, Ertem Eğilmez’in yönetmenliğinde çekilen serinin ilk filmi 1975 yılına ait. <i>Hababam Sınıfını</i> yaramaz, öğretmenlerini kandıran gençlerden oluşmaktadır. Okula müdür yardımcısı olarak atanan <i>Mahmut Hoca</i> , <i>Hababam Sınıfını</i> zorlayan ama onları düşünen, seven bir yönetici olmaktadır. https://www.netflix.com .
Sessizlik (Dogani)	Hwang Dong-hyuk	2011	Güney Kore drama filmidir. Eşi olmayan, annesinin kızına baktığı bir öğretmen parasal sıkıntılarından dolayı işitsel engellilerin olduğu bir okula çalışmaya gitmektedir. Okulda çalışanlarda hep sorunları olan ve işe ihtiyacı olanlar insanlardan oluşmaktadır. Okulda yöneticiler ve bir öğretmen okuldaki çocukları dövmeğe ve cinsel istismara uğratmaktadır. Bunun farkına varanlarda ses çıkaramamaktadır. Yeni öğretmenimiz bunun mücadelesini verir ama kaybeder. Sadece kötü öğretmen öğrenci tarafından öldürülür ve o çocuklar koruma altına alınır ama okul kapanmaz. https://www.netflix.com .
Bana Güven (Leon On Me)	John G.Avildsen	1989	<i>Joe Clark</i> 20 yıl önce başarılı şekilde çalıştığı okulundan başka okula gönderildikten sonra okul kötü duruma düşmüştür. Bunun üzerine tekrardan okula müdür olarak gelir ve okulu düzeltir. https://ugurfilm.com > lean-on-me

2.4. Verilerin Analizi

İçerik analizi yöntemine bağlı olarak belirlenen 3 film birden fazla kere izlenmiş, okul yöneticilerinin filmdeki diğer karakterlerle olan diyalogları, olaylara verdikleri tepkiler ve davranışları duygu yönetiminin alt boyutları olan öz denetim, öz bilinç, empati, iletişim ve sosyal beceriler açısından tündengelimine göre değerlendirilmiştir. Veri toplama aracındaki kategoriler filmlerde aranmıştır.

2.5. Tutarlılık, İnanırcılık, Objektiflik

Nitel araştırmada geçerlik, araştırmacının araştırdığı olguyu olabildiğince yansız bir şekilde aktarmasıyla ilgilidir. Güvenirlik ise bilimsel bulguların aynı biçimde ölçülmesi ve aynı zaman diliminde bir olgu ya da olayın ölçüm şeklinin aynı olmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Nitel araştırmalarda sayısal veriler olmamasından dolayı geçerlilik ve güvenirlik yapmak zordur. Nitel araştırmalarda geçerlilik, güvenirlikten ziyade inanırcılık olması gerekmektedir. Bu nedenle araştırma süreci açık ve ayrıntılı açıklanmalıdır (Başkale,

2016). Araştırma filmler üzerinden yapılmıştır. Filmlerin istediğiniz zaman tekrardan açıp izlenebilme olasılığının olması, birden fazla araştırmacının izleyebilmesi inandırıcılık açısından önemlidir. Veri kaynakları açık şekilde belirtilmiştir. Araştırma başka araştırmalarla karşılaştırılmıştır. Aynı zamanda, araştırma süreci en ayrıntılı biçimde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak 50 film içerisinde yönetici geçen 35 film tespit edilmiştir. Filmlerde yöneticilerin kaçınıcı saniyelerde yer aldığı tabloda belirtilmiştir. Tablodan elde edilen bulgulardan yola çıkarak “*Hababam Sınıfı (1975)*”, “*Sessizlik (Dogani)*”, “*Bana Güven (Leon On Me)*” filmleri seçilmiştir. Belirlenen filmler defalarca izlenmiş ve konuşmalar not edilmiştir. Filmlerde yöneticilerin söylediği sözler ve sergilediği davranışlar ile duygu yönetiminin alt boyutları olan öz denetim, öz bilinç, empati, iletişim ve sosyal becerilerle ilişkilendirilmiştir. Daha sonra hangi verinin hangi alt boyuta girdiği incelenmiştir. Filmler psikoloji alanında bir uzmana da izletilmiştir. Uzmandan alınan dönütler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Filmlerde duygu yönetimini davranışsal ve sözel olarak vurgulayan sahneler olabildiğince yansız bir şekilde verilmiş, bunun içinde filmlerdeki repliklerden doğrudan alıntılar yapılmıştır. Duygular ilk olarak yüz ifadelerinde belli olmaktadır. İnsan yaşamında önemli yer tutan duygular ve yüz ifadeleri 1824 yılından beri araştırılmış ve sonuçta yüz ifadelerinde duyguların tüm insanlar tarafından benzer şekilde olduğu görülmüştür (Metin, 2019: 2027). Bu yüzden fotoğraflarla desteklenmiştir.

3. BÖLÜM

3. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, Yaylacı'nın (2006) belirttiği duygu yönetimin alt boyutları ve onlarla ilişkili olduğu kabul edilen kavramlar üzerinden yorumlama yapılarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu amaçla oluşturulan temalar tablolar şeklinde sunulmaktadır. Yöneticilerin duygu yönetim becerilerinin tespitinde beden dili ve konuşmalar ölçüt olarak alınmaktadır.

3.1. Birinci Alt Probleme Dair Bulgular

Araştırmanın birinci problem cümlesi olan “Eğitim içerikli filmlerdeki yöneticilerin öz denetim becerileri nasıldır?” sorusuna cevap olarak filmdeki görsel ve sözel öğelerden yararlanılmıştır.

Tablo 3.1. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Öz Denetim Becerileri

Alt Temalar	Olumlu Olan Film İsimleri	Olumsuz Olan Film İsimleri
Oto Kontrol	Hababam Sınıfı	Bana Güven, Sessizlik
Vicdan	Hababam Sınıfı	Bana Güven, Sessizlik
Öz Güven	Hababam Sınıfı, Bana Güven, Sessizlik	
Yenilikçi Olma	Bana Güven	Hababam Sınıfı, Sessizlik
Güvenirlik	Hababam Sınıfı, Bana Güven	Sessizlik

Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere öz denetim becerilerinde; otokontrol, vicdan, öz güven, yenilikçi olma ve güvenilirlik temaları baz alınmıştır. Otokontrol, olumsuz duygu ve dürtüleri engelleyebilmek; vicdan, davranışlarının sorumluluğunu üstlenebilmek; öz güven, kendine ait olan becerilerin farkında olmak; yenilikçilik, yeni fikirlere bilgilere açık olmak; güvenilirlik, doğru ve dürüst olmak diye açıklanabilir (Yaylacı, 2008: 59). Aşağıda bu ölçütlere alıntı ve fotoğraflarla örnekler verilmiştir.

Hababam Sınıfı 'nda ele alınan yönetici karakteri, *Mahmut Hoca* 'dır. Filmin çoğu sahnesine bakıldığında, insanların sinirlenebileceği çoğu durumda *Mahmut Hoca* 'nın sinirlense de otokontrolünü sağlayabildiği görülmektedir. Örneğin; filmi 11.40. saniyesinde sigara içerken yakalanan *İnek Şaban* 'a okul müdürü tokat atarken, 42.30. saniyesinde sigara içerken yakalanan *İnek Şaban* 'a, *Mahmut Hoca* 'nın sinirlense de şiddet göstermemesi otokontrol becerisi olduğunu göstermektedir.



Fotoğraf 3.1. Okul müdürünün ve Mahmut Hoca'nın öğrenciyi sigara içerken yakaladığı sahneler (Hababam Sınıfı, 1975)

Öz güven sahibi insanlar kendileriyle dalga geçebilme yetisine sahiptir. *Mahmut Hoca*'nın öğrencilerle tanışma sahnesinde (13.22. sn.) öğrenciler takma isimleriyle kendilerini tanıtırken, *Mahmut Hoca*'nın da kendisinin takma isminin “Kel Mahmut” olduğunu belirtmesi, kendiyle dalga geçebildiğini yani öz güven sahibi olduğunu göstermektedir:

- Her okulda öğretmenlerin de sizin olduğu gibi bir takma adı vardır. Zahmet edip isim aramayın. Bana Kel Mahmut derler Bu saçları 25 yıllık öğretmenlik hayatımda döktüm.”

Aynı şekilde öğrencilerle yapmış olduğu bir konuşma da kendisine duyduğu öz güvenin bir başka göstergesidir:

-Sınıfınız hakkında duyduklarım ve gördüklerim pek hoş değil. Okuldan kaçıyormuşsunuz kaçtırmam. Gördüm ön bahçede top oynuyorsunuz oynatmam...

Hababam Sınıfı filminin 1.13.25. saniyesinde, *Ferit* isimli öğrencinin bebeğini okula sokmak zorunda olduğu sahnede, *Mahmut Hoca*'nın o an bebeğin okulda kalmasına izin vererek, davranışının sonucunda oluşabilecek zor durumun sorumluluğunu aldığını yani vicdanlı olduğunu, aynı zamanda müdüre durumu söylemeyerek öğrenciler gözünden de güvenilir biri olduğunu, bizlere göstermektedir.

Sessizlik (Do-ga-ni) filminin 23.14. saniyesinde yurt müdürü *Yoon Ja Ae* (müdürün üvey kız kardeşi ve sevgilisi), kız öğrencinin kafasını çamaşır makinesine soktuğu sahneyi ele alırsak, müdürün duygu yönetiminin alt boyutları olan otokontrol sahibi olmadığını yani duygusal tepkilerini yönetemediğini görmekteyiz. Filmin 31.31. saniyesinde öğrenciye, müdürle flört ederse onu öldüreceğini söylediğini öğrendiğimizde, yaptığı davranışın

nedeninin kıskançlık duygusu olduğunu aynı zamanda özgüven sahibi biri olmadığını da anlamaktayız. Makineye öğrencinin başını soktuğu esnada yakalandığı öğretmenle yaptığı konuşmaya bakarsak, öğrenciye ders verdiğini söyleyerek gülmesi vicdan sahibi olmadığını, öğretmene de karşı çıktığı için aptal demesi yine olumsuz duygularını yönetemediğinin başka birer göstergesidir.

Buradan yola çıkarak *Sessizlik (Do-ga-ni)* filminde okul müdürünün çocuklara cinsel istismar yaptığını gösteren sahneler (33.52. sn. ve 37.44. sn.) müdürün güvenilmeyen, vicdansız, otokontrol sahibi olmayan biri olduğunu göstermektedir.



Fotoğraf 3.2. İstismardan kaçan öğrencinin korktuğu sahne (Dogani, 2011)

Sessizlik (Do-ga-ni) filminin 1.14.25. saniyesinde müdürün, değişen koşullarda duygularını kontrol edebildiğini; okul idari amirinin (müdürün ikizi), çocuğun mahkemedeki savunmasında birdenbire ayağa kalkıp “*Yalan bunlar Sayın yargıç. Bu kız deli...*” diye bağırdığı esnada, müdürün sakin ve sessizce oturmasında anlaşılmaktadır. Nedeni ise filmin 55.50. saniyesinde komiserin “*...İftiraya uğradığınızı söyleyip durmayın. ..ve o çocuklar gibi uslu olun...*” tembihini mahkemeyi kazanmak için dinlemesidir.



Fotoğraf 3.3. İdari amirin sinirlenip bağıırırken müdürün sakin kaldığı sahne (Dogani, 2011)

Bana Güven (Leon On Me) filminin 36.45. saniyesinde müdür, öğrencilerin okul marşını söylerken, çevredekilerin ses çıkarmamasını istemektedir. O esnada yerdeki çöpü alan öğretmenin ses çıkarmasıyla, öğretmeni öğrenciler önünde azarlaması ve öğrencilerin buna gülmesi, gülen bir öğrencinin kafasına vurması, daha sonrasında ise öğretmeni görevden alması, sinirlenince duygularını kontrol edemediğini göstermektedir.



Fotoğraf 3.4. Güldüğü için öğrencinin kafasına vurduğu sahne (Leon On Me, 1989)

Bana Güven (Leon On Me) filmin 38.11. saniyesi, müzik öğretmeninden okul marşının tüm okula öğretilmesini istemektedir. Öğretmenin “tamam” dedikten sonra hemen öğrencilerine dönmesi sonucunda, müdür kendisiyle yeterince ilgilenilmediğini düşünüp rahatsız olmuştur. Bu nedenle öğretmeni sınıftan dışarıya çağırmıştır. Aralarında geçen konuşma neticesinde sinirlerine hâkim olamadığı; sınıfın kapısını çarpmasından, müzik konserini iptal etmesinden, en sonunda öğretmenin işine son vermesinden anlaşılmaktadır.

Bana Güven (Leon On Me) filminin, 1.00.23. saniyesinden önceden okul marşını ezberleme cezası verdiği öğrencilere tuvalette okul marşını söylediği görülmektedir. Öğrenciler marşın melodisini farklı söylemesini beğenmiştir. Değişimi olumlu karşılaması, yeniliklere açık olduğunu göstermektedir.

Bana Güven (Leon On Me) filminin 1.03.53. saniyesinde okul başarısını ölçen sınav sonucunun düşük olmasından dolayı okul müdür yardımcısına bağırması oto kontrolsüz olduğunu göstermektedir. Filmin 1.17.18. saniyesinde, müdür yardımcısının okulun ilerleme raporunu göstermek istemesi (müdür önceden bu görevi ona vermişti) üzerine müdürün sinirlenmesi ve “...müdür yardımcımız bir kez de olsa bensiz bir şey yapabilir mi?” diyerek onu yine azarlaması otokontrol sahibi olmadığına örnektir. Müdür aşırı yoğundur ve bu yoğunluk duygularını kontrol etmede zorluk yaşamasına neden olmaktadır.

Bana Güven (Leon On Me) filminin geneline baktığımızda öğrencilerin, onların iyiliği için çalışan müdürü sevdikleri, bir sıkıntıları olduklarında onunla paylaştıkları görülmektedir. Örneğin filmin 47.13. saniyesinde annesinin onu istemediğini söyleyen öğrencinin, annesiyle konuşmaya gitmesi ve yine aynı öğrencinin 1.29.34. saniyesinde hamile olduğu söylediğinde ona yardımcı olacağını belirtmesi öğrencilerin sorunlarını dinleyen ve çözüm bulmaya çalışan bir müdür olduğunu ve aynı zamanda öğrencilerin ona güvendiğini de göstermektedir.

3.2. İkinci Alt Probleme Dair Bulgular

Araştırmanın ikinci problem cümlesi olan “Eğitim içerikli filmlerde, yöneticilerin öz bilinç becerileri nasıldır?” sorusuna cevap olarak filmdeki görsel ve sözel öğelerden yararlanılarak duygusal farkındalık, öz değerlendirme ve iyimser yaklaşım özellikleri dikkate alınmıştır.

Tablo 3.2. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Öz Bilinç Becerileri

Alt Temalar	Olumlu Olan Film İsimleri	Olumsuz Olan Film İsimleri
Duygusal Farkındalık	Hababam Sınıfı	Bana Güven, Sessizlik
Öz Değerlendirme	Hababam Sınıfı	Bana Güven, Sessizlik
İyimser	Hababam Sınıfı, Bana Güven	Sessizlik

Duygusal farkındalık; kendine ait olan duyguların ve duyguların kendinde bıraktığı etkinin farkında olmaktır. Öz değerlendirme; kendinin güçlü yanlarını ve sınırlarının farkında olmaktır. İyimser yaklaşım; Kaybetse de zorluklar olsa da hedefleri yolunda ısrarcı olmaktır (Yaylacı, 2008: 59).

Hababam Sınıfı filminin 36.11. saniyesinde yemek cezası alan *Hababam Sınıfı*'nın *Mahmut Hocayla* yaptığı sohbete bakarsak başlarda öğrencileri tarafından sevilmediğinin farkında olduğunu göstermektedir:

- (Öğrenci) *Siz neden okulda kalıyorsunuz?*
- (Mahmut Hoca) *İşinize gelmiyor di mi?*
- (Öğrenci) *Pek gelmiyor.*

Aynı şekilde 48.50. saniyesinde söylediği sözler öz değerlendirme yapabildiğini göstermektedir:

- Hocanızla konuşmuyorsunuz demek. N'aptım size çocuklar? Okuldan kaçtınız, hem de alay edercesine... Aferin, mi diyecektim? Düşman gibi bakmayın bana! Ömrüm boyunca öğrencilerim hep böyle baktılar yüzüme, alışığım. Bense onlara sadece güzel şeyler öğretmeye, doğru yolu göstermeye çalıştım. Ama arkama baktığım zaman pek de başarılı olmadığımı görüyorum...

Akşam yemeği vakti geldiğinde, *Mahmut Hoca*'nın sorduğu sorulara cevap vermeyen öğrencilere 48.50. saniyesinde yaptığı konuşma, kişiliğini tanıdığını, baskın ve zayıf yönlerini farkında olduğunu, öz değerlendirme yaptığını gösteren cümleler barındırmaktadır:

“Koca bir ömrü Anadolu'nun o köşesinden bu köşesine sürülmekle tükettim. Ne zaman bir öğrenciye hatası için ceza versem; karşımda ya anlayışsız, kodaman bir veli ya da bana çok ileri gittiğimi söyleyen bir idare adamı gördüm. Oysa benim istediğim o çocukların sorumluluk duygusu öğrenmeleri ve görevlerini yapmalarıydı. Mutlu olmam için bu bana yeterdi; ama olmadı. Hayatımı bir hiç uğruna ziyan ettim. Bu yaştan sonra da yanıldığımı itiraf etmek zor geliyor. Ömrümün geri kalan günlerini de gene eskisi gibi öğrencilerime yani sizlere doğruyu, güzeli öğretmeye çalışarak geçireceğim. Hiç ümidim olmasa da...”

Hababam Sınıfı filminde *Mahmut Hoca* öğrencilerin duygusal gelişimlerini sağlamak için mücadele eden bir yöneticidir. Bir akşam yemeğinde “Bütün ömrünü siz ve sizin gibileri adam edebilmek için harcadım. Üstelik iyi mi yaptım kötümü yaptım ben bile bilmiyorum.” demesi buna örnek gösterilebilir. *Mahmut Hoca* genellikle ceza olarak 2.tür ceza kullanması yani sevdiği şeyi ortamdan çekmesi filmin birçok sahnesinde görülmektedir: Akşam yemeği yiyememe, hafta sonu dışarı çıkma yasağı, tek ayaküstünde bekleme vb. Bu da aslında öğrencilerine karşı hata yapsalar dahi iyimser bir yaklaşım sergilediğini göstermektedir.

Sessizlik (Do-ga-ni) filminde öğrencilere karşı iyimser yaklaşmayan yöneticilerin kendileri söz konusu olunca iyimser oldukları görülmektedir. Filmin 55.50 saniyesinde, tutuklandığı sahne, söylediği; “*Kilisenin kıdemlisiyim ve sadık bir Hristiyanım...*” konuşması öz değerlendirme yaparak kendisine iyimser yaklaştığını göstermektedir.

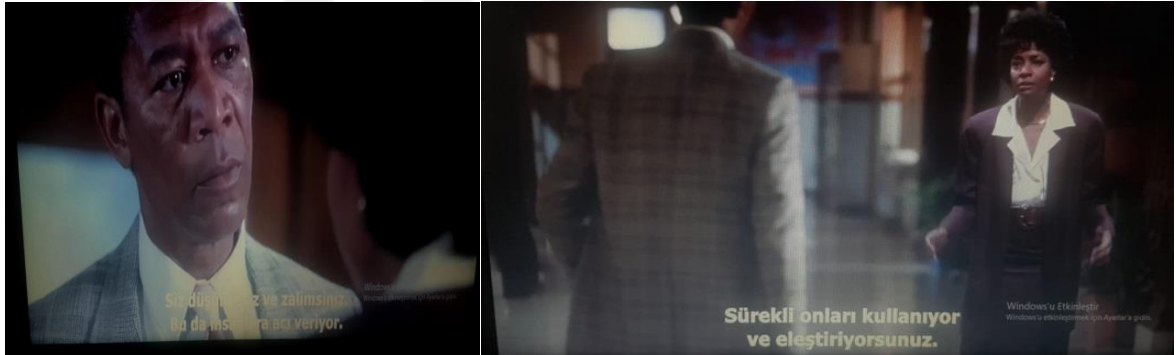
01.24.00. saniyesinde kız öğrenci kendisini istismar eden müdürü tespit etmek için kendisine yaptığı öldürme hareketini yapmakta ve harekete tepki veren (gözlerini kaçırma)

kişinin müdür olduğunu söylemektedir. Bu esnada müdürün korkudan kaynaklı hareketlerini kontrol edememesi öz bilinç sahibi olmadığının göstergesidir.



Fotoğraf 3.5. Kızın öldürme hareketini yaptığı sahne (Dogani, 2011).

Bana Güven (Leon On Me) filminin 1.18.03. saniyesinde, müdür yardımcısının müdürün tutumlarına dayanamayacağını söylemesi, onlara destek olan kişileri hırpaladığını, onların da çocukları düşündüğünü ve bu davranışlarından çalışanlar olarak bıktıklarını dile getirmesi müdürün olumsuz duygularının yarattığı davranışların farkında olmadığı yani duygusal farkındalık sahibi olmadığını göstermektedir.



Fotoğraf 3.6. Müdür yardımcısının müdürden rahatsız olduklarını anlattığı sahne (*Leon On Me*, 1989).

1.20.38. saniyesinde müdür yardımcısına yönelik okulun önünde yaptığı konuşmada “...bir arkadaşımın yardıma ihtiyacım oldu. Ama sonunda anladım ve buna minnettarım Kalpten minnettarım” diyerek o esnada geçmişte yaptığı davranışlarının hata olduğu kabullenmektedir. Filmin sonuna doğru öz değerlendirme ve duygusal farkındalık kazanmaktadır

3.3. Üçüncü Alt Probleme Dair Bulgular

Araştırmanın üçüncü problem cümlesi olan “Eğitim içerikli filmlerde, yöneticilerin iletişim becerileri nasıldır?” sorusuna cevap olarak filmdeki görsel ve sözel öğelerden yararlanılmıştır. İletişim başlığı altında incelerken açık olmak, onurlandırmak, liderlik, motive etmek, eleştiriden kaçınmak alt boyutları dikkate alınmıştır.

Tablo 3.3. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin İletişim Becerileri

Alt Temalar	Olumlu Olan Film İsimleri	Olumsuz Olan Film İsimleri
Açık Olmak	<i>Hababam Sınıfı</i>	<i>Bana Güven, Sessizlik</i>
Onurlandırmak	<i>Bana Güven</i>	<i>Hababam Sınıfı, Sessizlik</i>
Liderlik	<i>Hababam Sınıfı, Bana Güven, Sessizlik</i>	
Motive Etmek	<i>Bana Güven</i>	<i>Hababam Sınıfı, Sessizlik</i>
Eleştiriden Kaçınmak	<i>Hababam Sınıfı</i>	<i>Bana Güven, Sessizlik</i>

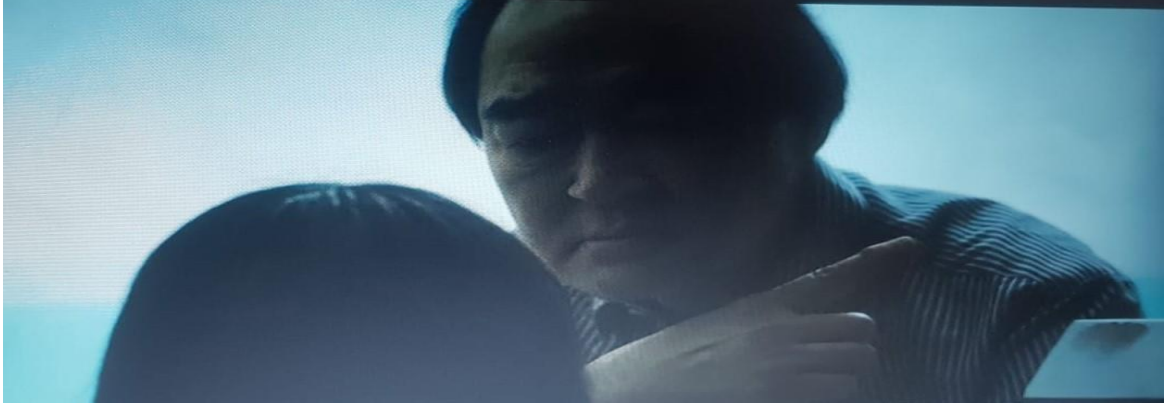
Açık iletişim bakımından “*Hababam Sınıfı*” filmini inceler isek, 35.39. saniyesi yani Şaban karakterinin arkadaşları tarafından, altını ıslattın şakasına maruz kaldığı sahneyi ele alabiliriz. *Mahmut Hoca*’nın Şaban’ı o halde görünce ilk iletişimi gülümseyerek başlatması, şakalaşarak gelen cevaba karşı verilen içten tepki iletişime açık olduğunu göstermektedir. Sahnenin devamında *Mahmut Hoca*, mutfakta, kendi yaşamına yönelik sorulan tüm sorulara da dürüst bir şekilde ve göz teması kurarak cevaplaması iletişime açık biri olduğunun bir başka göstergesidir. Filmin tamamına baktığımız zaman *Hababam Sınıfı*’nın birçok sahnesinde *Mahmut Hoca*’nın, iletişim esnasında gülümsediği de görülmektedir. Gülümsemenin karşındakini rahatlatığıyla ilgili çeşitli çalışmalar mevcuttur. 08.50. saniyesinde tanıştığına memnun olduğunu dile getirmesi, önceden tanıdığı *Kemal Bey*’e denk gelince içten sarılması, karşısındakini etkili dinlemesi de olumlu iletişimin birer göstergedir.

Ferit’in yatakhane de sakladığı bebeğinin okul müdürünce bulunmasının ardından, öğrencinin kovulmasına karşı çıkışıyla, *Mahmut Hoca*’nın liderlik özelliğini 1.20.08. saniyede görülmektedir:

- (Mahmut Hoca) *Kendinize eli sopalı bir yardımcı bulun.*
- (Okul Müdürü) *Şimdi hemen okulu terk edecek bu serseri!*
- (Mahmut Hoca) *Hayır bir yere gitmeyecek! (Okul Müdürü) Öğrencinin önünde tartışmayalım. Bu okulda son kararı ben veririm.*

- (Mahmut Hoca) *Çocukların hayatlarıyla ilgili kararları da ben veririm.*
- (Okul Müdürü) *İleri gidiyorsunuz!*
- (Mahmut Hoca) *Siz ileri gidiyorsunuz! Ben tüccar değilim, eğitimciyim...''*

Sessizlik (Do-ga-ni) filminde öğrenciler işitsel engelli olduğunda iletişim işaret diliyle yani hareketler aracılığıyla yapılmaktadır ancak müdürler işaret dilini bilmemektedir. Bu da iletişime kapalı olduklarını göstermektedir. Filmin 37.44. saniyesinde öğrencinin anlatımıyla, arkadaşına cinsel istismar yaparken tanık olan öğrenciye, ağzını fermuar çekme hareketi yaparak susmasını yoksa elini boynunda kesme hareketi yaparak seni öldürürüm, diyerek tehdit ettiği görülmektedir. Film boyunca yöneticilerden görülen tek hareket budur. Bu harekette öğrenciye korku vermek amacıyla yapılmıştır.



Fotoğraf 3.7. Müdürün öğrenciyi tehdit ettiği sahne (*Do-ga-ni* 2011).

Sessizlik (Do-ga-ni) filmin geneline baktığımızda okul personellerin seçiminde, okulda çocuklara yönelik yapılan şiddet başta olmak üzere tüm olumsuz olaylara ses çıkarmayan insanlardan (suçlu, ekonomik düzeyi düşük...) seçildiği görülmektedir. Örneğin; 1.04.14. saniyesinde güvenlik görevlisinin mahkeme esnasında yöneticiler lehine yalan söyler iken eskiden hırsızlık yaptığı okulda yakalanarak 3 yıl işsiz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bu da yöneticinin, liderlik güçlerinden biri olan zorlayıcı gücü kullandığı anlaşılmaktadır. Sorun çıkarır iseler işinden olma durumları vardır.



Fotoğraf 3.8. Öğrenciye dövdüğü esnada kimsenin tepki göstermemesi (Dogani, 2011).

Bana Güven (Leon On Me) filminde yöneticinin iletişime açık olmadığını, müdür için yapılan tanışma toplantısında görebilmekteyiz. Öğretmenin konuşmasını yarıda keserek yerine oturmasını söylediği, akabinde yapmış olduğu konuşmayı kolları bağlı yani iletişime kapalı şekilde yaptığı görülmektedir. 14.30. saniyesinin devamında “*Bu okulu idare edebileceğinizi düşünüyor musunuz? Siz yapabilseydiniz ben de burada olmazdım değil mi? Benim toplantılarımda kimse konuşamaz. Hiç Kimse!*” diyerek kontrolün kendinde olduğunu göstermesi, “*Kalemlerinizi çıkarın ve yazın. Hiçbir halta yaramadığı halde burayı mahveden tüm kabadayı, uyuşturucu satıcısı ve kötü niyetli kişilerin isimlerini bugün öğlene kadar yazıp masama bırakmanızı istiyorum*” diyerek görev paylaşımı yapması otoriter lider bir kişiliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Sorunsuz olduğunu düşündüğü öğrencilere karşı iletişimi iyidir. 12.06. saniyesinde, anaokulu öğrencilerine öğretmenlik yapar iken, çocuklara isimleriyle seslenmesi ve sevgi sözcükleri kullanması öğrencilere yönelik iletişim konusunda başarılı olduğu göstermektedir. 33.30 saniyesinde okuldaki öğrencilerle iletişimine bakılırsa öğrencilerin sorunlarına çözüm bulan, onlarla arkadaş gibi konuşan, hatırlarını soran, sevecekleri görevler veren bir yönetici konumundadır. Filmin geneline baktığımızda küçük çocuklara ve olumlu özelliklere sahip gençlerle iletişim kuması iyi iken olumsuzluklara neden olan ve kendisiyle zıt düşünenlere karşı iletişimi kötüdür.

Filmin 17.24. saniyesinde “*Eskiden nasıl olduğunu unutun. Burada demokrasi yok artık Olağanüstü hal söz konusu ve benim sözüm kanundur. Burada sadece bir tane patron var. O da benim. K-B-İ-B! Sorusu olan var mı?*” deyince kimseden ses çıkmaması ve 37.36. saniyesinde öğrencilere “*istediğimde ya okul marşını söylersiniz ya da sonuçlarına katlanırsınız!*” demesi özgüveni yüksek otoriter lider konumunda olduğunun bir başka göstergesidir.

Bana Güven (Leon On Me) filminin 1.20.38. saniyesinde müdür yardımcısına yönelik okulun önünde yaptığı konuşmada “...bir arkadaşımın yardıma ihtiyacım oldu. Ama sonunda anladım ve buna minnettarım Kalpten minnettarım” demesi, müdür yardımcısını gururlandırmaktadır. Yine 56.10. saniyesinde önceden okulda kovduğu öğretmeniyle kurduğu diyalog onurlandırmaya örnektir:

- (Okul Müdürü) *Teşekkürler Bay Darnell. Sizi tekrar aramızda görmek güzel.*
- (Öğretmen) *Beni ilk başta kovmamanız gerekiyordu.*
- (Okul Müdürü) *Haklısın ama buna alışma”*

58.39. saniyesinde müzik öğretmenine, “*Saygıyı hak ettiniz ...*” diyerek gururlandırması müdürün onurlandıran konuşmalar da yapabildiğini göstermektedir.

3.4. Dördüncü Alt Probleme Dair Bulgular

Araştırmanın dördüncü problem cümlesi olan “Eğitim içerikli filmlerde, yöneticilerin empati becerileri nasıldır?” sorusuna cevap olarak filmdeki görsel ve sözel öğelerden yararlanılmıştır. Empati başlığı altında incelerken ölçüt olarak duyguları önemsemesine, beklentileri önemsemesine, uyumlu olmasına, güven vermesine ve sevgi kültürünü benimseyip benimsemediğine bakılmıştır.

Tablo 3.4. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Empati Becerileri

Alt Temalar	Olumlu Olan Film İsimleri	Olumsuz Olan Film İsimleri
Duyguları Önemseme	<i>Hababam Sınıfı</i>	<i>Bana Güven, Sessizlik</i>
Beklentileri Önemseme	<i>Hababam Sınıfı, Bana Güven</i>	<i>Sessizlik</i>
Uyumlu Olma	<i>Hababam Sınıfı</i>	<i>Bana Güven, Sessizlik</i>
Güven Verme	<i>Hababam Sınıfı, Bana Güven</i>	<i>Sessizlik</i>
Sevgi Kültürü Oluşturma	<i>Hababam Sınıfı, Bana Güven</i>	<i>Sessizlik</i>

Bu kapsamda ilk olarak “*Hababam Sınıfı*” filmine bakarsak 1.07.40. saniyesinde, *Ferit* isimli öğrencinin evli ve çocuk sahibi olduğunu ailesi bile bilmez iken *Mahmut Hoca*’ya söylemesi, *Mahmut Hoca*’nın kendisini anlayacağı beklentisi içinde olduğunu ve ona güven verdiğinin göstergesidir:

- (Mahmut Hoca) *Bana niye söyledin?*

- (Öğrenci) *Bilmem anlayacağınız sandım.*

-(Mahmut Hoca) *Anladım ...”*

26.20. saniyesinde müfettiş kılığına giren öğrencinin, gözleri iyi görmeyen *Akil* öğretmeni kandırdığı sahnede, sınıfa giren *Mahmut Hoca*'nın durumu öğretmene fark ettirmeden “*Ben de onun için geldim hocam, müdür bey çok önemli bir konuda konuşmak istediler de müfettiş beyle, buyurun gidelim. ”* diyerek öğrenciyi sınıftan çıkarması, ceza vermeyip onun yerine 27.02. saniyesinde söylediği “*Anlıyorum gençsiniz, eğlenmek gülmek hakkınız ama bir insanın zaafından kusurlarından yararlanarak onu küçük düşürmeye hakkınız yok.*” sözleri gençleri de anlamaya çalıştığını, yine 30.25. saniyesinde sınıfta kopya çekerken sınıfa giren *Mahmut Hoca*'nın, *Necmi Hoca*'ya fark ettirmeden öğrencilerin sırtına yapıştırdığı kopya kağıdını sırtından alması, bu şekilde kendini kötü hissetmesini engellemesi, karşısındaki duygularını önemseydiğini, empati kurabildiğini göstermektedir.

Hababam Sınıfı filminin başında 07.38. saniyesinde öğretmenlerin kendi aralarında yaptığı konuşmayla, 1.21.00. saniyesinde hastanede yaptıkları konuşmayı karşılaştırır isek *Mahmut Hoca*'nın okulda sevgi kültürü oluşturduğunu görebilmekteyiz. Başta hocalar, *Hababam*'ın düzeltilemeyeceğini inandıkları, öğretmenlerin mektepte durmak istemeyişlerini şu diyaloglarda görebilmekteyiz:

- (Öğretmen 1) *Emekli maaşımla geçinebilsem, şu Hababam Sınıfı yüzünden 1 dakika durmam şu mektepte.*

- (Öğretmen 2) *Al benden de o kadar.*

- (Öğretmen 3) *Yeni müdür muavini geliyormuş belki bunları bir hale sokar.*

- (Öğretmen 4) *Sanmam ben Konya Lisesi'nden tanırım Mahmut Hoca'yı öyle sert bir adam değildir.*

Ancak 1.21.00. saniyeye bakınca öğretmenlerin daha sonradan okulu sevdiklerini ve *Hababam*'ın değiştirdiğini fark ettiklerini görebilmekteyiz:

- (Öğretmen 1) *Mahmut Hoca sen bize bile bu yaşta hocalığı yeniden sevdirdin.*

- (Öğretmen 2) *Sanki gözlerim bile daha iyi görüyor.*
- (Öğretmen 3) *Hepimizi değiştirdin sen.*
- (Öğretmen 1) *Hababam sınıfını bile.*

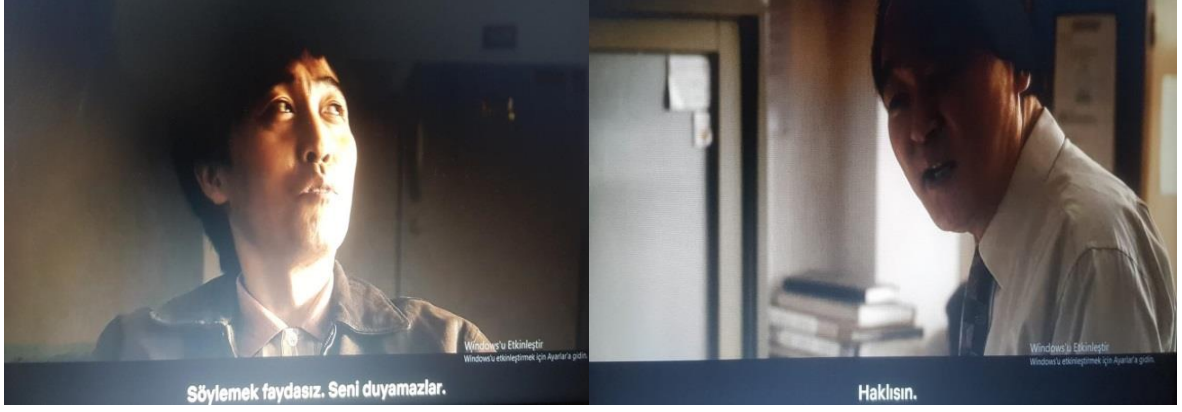


Fotoğraf 3.9. Sevgi kültürü olduğu anlatan sahne (Hababam Sınıfı, 1975).

Sessizlik (Do-ga-ni) Filminin 25.25. saniyesinde müdürün öğretmenle yaptığı konuşmada; yurt müdürünün yaptığı kötü davranıştan pişman olduğunu, öğrenciden özür dilemek için baktıklarında öğrenciyi göremeyince kaygılandıklarını belirterek çocukla ilgileniyormuş gibi davranıp öğretmeni kandırmalarını, taburcu işlemleriyle ilgilenmek istediklerini söyleyerek hastanenin adını öğrenmek istemelerini görmekteyiz. Akabinde 31.37. saniyesinde, yöneticilerin hastaneye gittikleri sahnede, amaçlarının çocuğa zarar vermek olduğunu ve bunu anlayan öğretmenin hastaneye koşarak gittiğini ve öğrencinin dolapta korkmuş halde buldukları görülmektedir. Bu durum yöneticilerin, söyledikleriyle hissettiklerinin arasında dengesizlik olduğunu yani uyumlu olmadığını göstergesidir.

Sessizlik (Do-ga-ni) filminin 17.15. saniyesinde müdürün polisle yaptığı para alışverişinde çocukların sağır olmasıyla dalga geçmeleri öğrencilerle empati kurmadıklarını göstermektedir:

- (Okul Müdürü) *Çocuklar söz dinlese sorun kalmayacak. Onlara defalarca gece odanızı terk etmeyin dedim.*
- (Polis) *Söylemek faydasız seni duyamazlar.*
- (Okul Müdürü) *Haklısın.*



Fotoğraf 3.10. Sağır öğrencilerle dalga geçtikleri sahneler (Dogani, 2011)

Sessizlik (Do-ga-ni) filminin 48.08. saniyesinde müdür odasında öğretmenin öğrenciyi dövdüğü sahneyi ele alınırsa müdahale etmeyip koltuğunda gazete okuyan müdür, öğrenci gözünden güvenilir, duyguları önemseyen, sevgi kültürü oluşturan bir yönetici değildir.



Fotoğraf 3.11. Müdürün öğrencinin dayak yemesine müdahale etmediği sahne (Dogani, 2011).

Uyumlu olmak yani hissettiklerinizle ifade ettikleriniz arasındaki uyumluluktur. *Sessizlik* filminin 59.10. saniyesinde müdürün mahkeme sahnesinde söylediği “*Tanrı bu acıyı bana niye yaşatıyor, bilmiyorum... Çocukluktan beri erkek kardeşim ve ben babamın şu sözünü unutmadık Bu Zavallı Kuzulara İyi Davranın*” demesi ama çocuklara hep kötü davranması zıtlık taşımaktadır.

Bana Güven (Leon On Me) filminde müdürün okulda çalışanlara “*Kafeteryadaki şu kafesleri de yık gitsin. onlara hayvan muamelesi yaparsan, onlar da hayvan gibi davranır.*” öğrencilerle empati kurduğunun göstergesidir.

Filmin 1.04.16. saniyesi, basketbol sahasında öğretmenlerle yaptığı konuşmada, öğretmenlerin ellerini kaldırmalarını söylemiş, öğrencilerin başarısızlığının nedeninin öğrencilerin değil öğretmenlerin suçu olduğunu belirtmiştir. İleride çocukların elleri böyle havada, silahın karşısında olacaklarının söylemiştir. Böylece öğretmenlerin öğrencilerle empati kurmalarını sağlamıştır.

Filmin sonuna baktığımızda okulda başarıyı sağlamayı hedefleyen müdür; okulun gelişimini engelleyen, kavgacı, uyuşturucu satıcısı gençleri okuldan atıp okulda huzuru sağlayarak sevgi kültürünü oluşturduğu görülmektedir.



Fotoğraf 3.12. Sevgi kültürü oluştuğunu gösteren sahne (Leon On Me, 1989).

Öğrencilerin sevdikleri müdürlerinin tutuklanmasından dolayı toplanıp, müdürlerin serbest bırakılması için uğraştıkları ve başarılı oldukları görülmektedir.

3.5. Beşinci Alt Probleme Dair Bulgular

Araştırmanın beşinci problem cümlesi olan “Eğitim içerikli filmlerde, yöneticilerin sosyal becerileri nasıldır?” sorusuna cevap olarak filmdeki görsel ve sözel öğelerden yararlanılmıştır. Sosyal beceriler başlığı altında incelerken ölçüt olarak uzlaşmak, çatışmayı yönetmek, ortak hedefler belirlemek, takım kurmak, işbirliğine açık olmak kavramları ölçüt baz alınmıştır.

Tablo 3.5. Eğitim İçerikli Filmlerdeki Yöneticilerin Öz Denetim Becerileri

Alt Temalar	Olumlu Olan Film İsimleri	Olumsuz Olan Film İsimleri
Uzlaşmak	<i>Hababam Sınıfı, Sessizlik</i>	<i>Bana Güven</i>
Çatışmayı Yönetmek	<i>Hababam Sınıfı</i>	<i>Bana Güven, Sessizlik</i>
Ortak Hedefler Belirlemek	<i>Bana Güven</i>	<i>Hababam Sınıfı, Sessizlik</i>
Takım Kurmak	<i>Bana Güven</i>	<i>Hababam Sınıfı, Sessizlik</i>
İşbirliğine Açık Olmak	<i>Hababam Sınıfı, Bana Güven</i>	<i>Sessizlik</i>

Bu kapsamda ilk olarak “*Hababam Sınıfı*” filmine bakarsak, 33.12. saniyesinde ceza olarak yemek yemesine izin verilmeyen *Hababam Sınıfı’nın*, yatakhaneye yemek taşırken *Mahmut Hoca’ya* merdivenlerde yakaladığı sahne gösterilebilir. Oluşabilecek çatışma durumunu “...*Ben size akşamları yemek yemeyin demedim mi? Midenize yazık oğlum. Bu saate yemek yenir mi hiç..*” sözleriyle genellikle çatışma yaşanabilecek olaylarda şakayla karışık önleme yolunu seçen bir yöneticidir.

Yine 42.28. saniyesinde *Hababam Sınıfı’nın* bilgi yarışmasına seçilen sınıfı tehdit ederek çekilmesini zorladıkları öğrencileri sınıfa getiren *Mahmut Hoca’nın* “*Bu çocuklar katılacak bilgi yarışmasına. Baskı yapmaya kalkmayın. Bu sefer canınızı fena yakarım*” demesi çatışma yönetme yöntemlerinden hükmetme çeşidine örnektir. Yöneticilik gücünü ve otoritesini kullanarak soruna çözüm getirmeye çalışmıştır.

1.00.30. saniyesinde, bilgi yarışması esnasında, öğrencilerin kopya için kullandıkları düzeneğin bozulduğu fark eden *Mahmut Hoca’nın* gidip düzeltmesi ve yardım etmesi öğrencilerle işbirliğine açık olduğunu göstermektedir ancak okulun şerefi için bunun yaptığını belirtmesi ve ceza olarak da yılsonuna kadar izinleri kaldırması da hataları yok saymadığını göstermektedir.



Fotoğraf 3.13. Öğrencilerle işbirliği yaptığı sahne (*Hababam Sınıfı*, 1975)

Sessizlik (Do-ga-ni) filminin 48.40. saniyesinde müdürün öğretmenle iletişim şeklini ele alırsak “*Park hocam yaşılanıyorsun, çocuklar senden korkmuyor artık*” diyerek öğretmeni eleştirmesi ve öğretmenin daha sert öğrenciye vurmasına sebep olması, akabinde “*Burası müdür odası daha kuytu bir yer bul*” demesi çatışmayı engellemeye çalışmadığı görülmektedir.

Sessizlik (Do-ga-ni) filminde yöneticiler menfaatleri uğruna polis, savcı ve çalışanlarıyla iş birliği içinde harekete ettiği görülmektedir. Onlara kendileri lehine hareket

etmeleri uğruna para ve yükselme imkânı sunmakta (17.15.sn.) iken alt kademede gördüklerini ise işten atılma korkusu vermektedirler. Filmde istismara uğrayan çocukların aileleriyle uzlaşma sağlamalarının avantaj sağlayacağı öğrendiklerinde aileye para vererek uzlaşma (1.34.17. sn.) sağlamışlardır.

Bana Güven (Leon On Me) filminin 1.04.16. saniyesini, sosyal beceriler açısından okulun sınavda kötü sonuç alması üzerine basketbol sahasında öğretmenleri topladığı sahneyi ele alabiliriz. Gönüllü olarak ek dersler, hafta sonu kursları yapıp başarının artırılması gerektiğini söylemiştir. “...Birşeyi başarmanın tek yolu o işe herkesi dahil etmektir. Taşın altına elinizi sokmanın vakti geldi...” cümleleriyle takım olmanın önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Filmin 24.00. saniyesinde kötü öğrencileri okulda kovup diğer öğrencilerle yaptığı konuşmayı ele alınacak olursa, “Sizden benim hayaletlerim olmanızı istiyorum. Bizi başarısızlığa mahkûm gören insanlara karşı çıkararak dirilişimizin liderleri olacak olacaksınız. İlkem çok basit. Hayatta başarılı olamıyorsanız anne babanızı suçlamanızı istemiyorum. Beyazları da suçlamanızı istemiyorum. Kendinizi suçlamanızı istiyorum. Sorumluluk sizin.” sözleriyle takım olduklarını, ortak hedefler belirledikleri görülmektedir.

Filmin 1.22.35. saniyesinde “Birlikte batar, birlikte yüzer, birlikte çıkar, birlikte düşeriz. Kaderimizi birlikte karşılarız” demesi ve akabinde yaptığı konuşma sınav öncesi motivasyonu artıran ve takım olduklarını gösteren başka bir örnektir.

Filmde yöneticinin çatışma yönetim şekline bakarsak 45.00. saniyesinde, iki öğrencinin kavga ettiği sahnede araya girip kötü öğrenciye vurması, anlaşmazlık yaşadığı öğretmenleri işten atması, onun çatışma anında duygularını yönetemeyen ve olumsuz davrandığını gösteren örneklerdir.

3.6. Altıncı Alt Probleme Dair Bulgular

Araştırmanın altıncı problem cümlesi olan “Eğitim içerikli filmlerde, yöneticilerin duygu yönetiminin eğitim ortamları üzerindeki etkisi nasıldır?” sorusuna cevap olarak filmlerin başlangıçtaki eğitim başarısıyla sonundaki başarısı karşılaştırılmıştır.

Hababam Sınıfı filminin başında, Hababam Sınıfı’nda okuyan öğrenciler devamlı sınıfta kalan, yaramazlık peşinde olan, bir türlü mezun olamayan başarısız bir sınıftır. Öğretmenler de öğrencilerin başarılı olacağına inanmamaktadır. Mahmut Hoca’nın

gelmesiyle birlikte durumun değişmeye başladığı görülmektedir. Mahmut Hoca'nın öğrencilerle açık iletişim kurması, duygularını önemsemesi ğrencilerinin güvenini kazanmasını sağlamıştır. Başarısız olan Hababam Sınıfı'nın filmin sonunda başarılı şekilde mezun olduğu görülmektedir.

Bana Güven filminin başında okulun; başarısız öğrenciler dolu, şiddetin çok olduğu bir okul olduğu görülmektedir. Öğrencilerin sınavda başarılı olmaması üzerine gelen okul müdürünün, duygu yönetme becerisi filmin başlarında tam anlamında yokken filmin sonuna doğru değişmektedir. Öğrencilere karşı duygularını yönetme şekli, öğretmenlere ve müdür yardımcısına göre aynı değildir. Bu nedenle öğrencilerin ona güvendiği ve sevdiği görülürken diğerlerinin memnun olmadığı görülmektedir. Durumun farkına varan müdür çalışanlarının da duygularını önemsemeye başlamaktadır. Filmin sonunda okulun sınavda başarılı olduğu görülmektedir.

Sessizlik filmi; işitme engelli öğrencilerin olduğu bir okul olmasına rağmen işaret dilini bilmeyen, duyguları önemsemeyen yöneticilerin olduğu bir okul olduğundan, filmin başından sonuna kadar öğrencilerin mutsuz olduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Okul bir bütündür ve okulda başarıyı arttırmak sadece öğretmenin değil aynı zamanda okul yöneticisinin de görevidir. Günümüzde okul yöneticileri sadece okulu idare eden, mevzuatın getirdiklerini uygulayan, disiplinli müdür ve müdür yardımcıları olmaktan çıkmıştır. Duygularını yönetebilen, lider konumunda yöneticilerin olması beklenmektedir. Bu nedenle bu araştırma duygu yönetimi becerisine sahip olan ve olmayan yöneticilerin örgüt üzerindeki etkisini görmemizi sağlaması açısından önem teşkil etmektedir. Etkiler filmler üzerinden gösterilmeye çalışılmıştır. Filmlerin seçilme nedeni herkesin istediği anda ulaşabilmesi ve tekrar aynı sahneyi gözlemleyip değerlendirebilmesidir. Filmlerin insanların üzerinde etkili olduğu da düşünülmektedir ki bu yönde çalışmalar mevcuttur. Altınbaş ve Gündüz (2018) filmlerde okul yönetici imajını, Yüksel (2015) Türk sinemasının okul, öğretmen ve öğrenciyi nasıl temsil ettiğini incelemiş ve gerçek hayatı yansıttığı sonucuna varmıştır. Çalışmada yer alan *Sessizlik (Do-ga-ni)* filmi de gerçek hayatta yaşananlardan uyarlanarak yapılmıştır. Yurdağül (2014) “Bal” filmi ele alarak formal ve informal eğitimin çocuk üzerindeki etkisini, Yıldırım ve diğerleri “3 Aptal” ve “Her Çocuk Özeldir” filminden yola çıkarak bireysel farklılıklara ve ezberci eğitime dikkat çekmiştir. Topal ve Tortop (2016) üstün yetenekli çocukların yaşadıkları zorluklara ve bu zorluklarla nasıl başa çıkabileceğini film üzerinde göstermiştir. Yabancı çalışmalara da örnek olarak Hershey-Freeman (2008), Wolfrom (2010), Novella (1994) yöneticilerin filmlerde nasıl gösterildiğine dâhil çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalardan yola çıkarak filmlerin eğitim üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Duygu ile ilgili kavramlar hakkında çok sayıda çalışma olsa da duygu yönetimi bakımından fazla yoktur ve genellikle eğitim dışında alanlarda yapılmıştır. Bu çalışmada; duygu yönetimi, Yaylacı'nın (2006) duygu yönetim alt boyutlarının (öz denetim, öz bilinç, empati, iletişim, sosyal beceriler) göre incelenmiştir. Bulgular doğrultusunda araştırma sonuçlarına ulaşılmış ve alan yazında ilgili sonuçlarla tartışılmıştır.

Demir (2013) etkili iletişimin duygu yönetiminde başarı sağladığını belirtmektedir. *Hababam Sınıfı* ve *Bana Güven (Leon on Me)* filmine baktığımızda etkili iletişimin başarıyı arttırdığını görmekteyiz. Güngör (2019) okul yönetimin duygu yönetim yeterlilikleriyle öğretmen motivasyonu arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. *Bana Güven (Leon on Me)* filminde yöneticinin motivasyonu artırıcı konuşmalarıyla başarıyı sağladığını görmekteyiz. Sarpkaya vd. (2016) yöneticiler tarafından çalışanın performansını artıracak

olan takdir edilmenin en sık karşılaşılan içsel ödül olduğunu ve bunun iş doyumunu sağlama, tükenmişlik düzeyinde azalma ve yok olmasında önemli olduğunu belirtmiştir. Filmlerde yöneticinin onurlandırıcı sözler söylemesi, örgütte motivasyonu sağladığı görülmektedir. Ekman'a (1971) öre yüz ifadeleri duyguların değişmesini sağlamaktadır. Örneğin gülümser iseniz beyniniz kendini mutlu zannedip öyle hareket etmenizi sağlayacaktır. Tam tersi durumda yani asık bir surat ise mutsuzluğa neden olacaktır. Sarpkaya Yengin'a (2021) göre karşısındakini dinleyen, güler yüzlü, bireysel farklılıklara saygılı, ihtiyaçları önemseyen, kendi sorunlarını karşısındakine yansıtmayan yöneticilerin iletişim becerileri iyi olmaktadır. Müdürde olması gereken en önemli becerilerden biri budur. Bu beceri *Hababam Sınıfı* 'nda mevcut iken *Bana Güven (Leon on Me)* filminde sonralara doğru görülmektedir.

Töremen ve Akkaya (2018) araştırmasında duygu yönetiminin olumlu etkiler oluşturduğu sonucuna varmış. Filmlerin sonunda duygularını yönetebilen yöneticilerin olduğu okulların daha başarılı olduğu görülmüştür. Yengin, Sarpkaya ve Gören (2014) ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini araştırdıkları araştırmalarında en yüksek duyuşsal bağlılık olduğunu tespit etmişlerdir. *Hababam Sınıfı* ve *Bana Güven* filmine baktığımızda sevgi kültürü oluştuğunu ve duygusal bağlılığı görebilmekteyiz. Bellocchi (2018) araştırmasında duygu yönetimin sosyal bağların oluşumu, sürdürülmesi ve bozulmasında etkili olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmada sosyal becerileri incelediğimize aynı filmlerde sevgi kültürü oluştuğunu görmekteyiz. Goleman, (2007) sosyal beceri insanlarla etkileşimi iyi kurmak ve işbirliği yapabilmek aynı zamanda sosyal bir duygu edinebilmek tanımını yine *Hababam Sınıfı* ve *Bana Güven* filminde görmekteyiz.

Başaran'a (2008) göre vicdan, bireyin davranışlarının sonucunu iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış olduğunu direk ve kendiliğinden içsel olarak yargılamasıdır. Bunun sonucunda davranışlarıyla ilgili karara varır. Doğru davranışta haz duyarken yanlış davranışta kendini cezalandırır. *Hababam Sınıfı* filmindeki müdür yardımcısı olan *Mahmut Hoca*'nın filmde vicdanlı biri olduğunu görmekteyiz. Müdürün öğrencinin bebeği okuldan atmasını isterken *Mahmut Hoca* buna engel olmuştur. *Hababam Sınıfı* filmine baktığımızda öğrencilerin akademik başarısından çok ahlaklı olmalarına, duygusal gelişimlerine yönelik çabaların olduğu görülmektedir. *Mahmut Hoca*'nın otokontrol becerisine sahip, özgüven sahibi, vicdanlı ve güvenilir olduğu gözlenmiştir. Yaylacı'ya (2006) göre duygularını yönetemeyen bireylerin iş yaşamında işlerine konsantre olamadıkları, empati kuramadıkları, duygusal

patlamalar yaşadıkları, olumsuz düşüncelere yer verdikleri görülmüştür. Bu durumu *Bana Güven (Leon on Me)* ve *Sessizlik (Do-ga-ni)* filminde görmekteyiz.

Fujita (2011)'e göre cinsellik bir dürtüdür. Dürtüler öz kontrol için önemli bir yer edinmektedir. Dürtüleri engelleyebilirsek öz kontrol sağlayabilmekteyiz. Kısaca öz kontrol, dürtülerin çaba göstererek bastırılması olarak tanımlanmaktadır. Dürtüye gereksinim duyulanın yoksunluğu olumsuz olaya yol açabilmektedir. Oysa insanlar dürtü karşısında tepkisini seçme gücüne yani öz bilince sahiptir. *Sessizlik (Do-ga-ni)* filminde çocuklara cinsel istismar uygulanması öz bilince sahip olmadıklarının en büyük kanıtıdır. Goleman (2007)'e göre öz bilinç, kendi duygularının farkında olup kullanabilmektir. Aynı zamanda yeteneklerinin ve eksik yönlerinin farkında olmaktır. Kendinin farkında olan insanın özelliklerinden biri kendiyile dalga geçebilmesidir. *Mahmut Hoca'nın* kendiyile dalga geçebildiği yani öz bilinç sahibi olduğu görülmektedir.

Berkovich ve Eyal (2017) araştırmalarında, müdürlere destek veren tüm iletişim yöntemlerinin (empati ve mesajları normalleştirme) yoluyla müdürlerin duygusal desteğinin öğretmenlerin duyguları üzerinde dolaylı bir etkisi olduğunu belirtmiştir. İnsan ilişkilerinde empati kurmak güven oluşturmaktadır. Empati kurma becerisi deneyimler sonrası kazanılmaktadır. Empatiyle yaklaşılan kişi kendisinin anlaşıldığını hissettiğinden rahatlamaktadır. Bu da karşısındakine güven duymaya ve kendini rahatça ifade etmesini sağlamaktadır. Pişkin, (1989) İnsanlar arasındaki ilişkinin, iletişime dayalı olmasından dolayı etkili iletişim önemlidir. Etkili bir iletişim içinde empati becerisinin belirli bir düzeyde olması gerekmektedir. Kısaca sağlıklı bir iletişim olmadığı yerde empatiden söz edilemez. *Hababam Sınıfı* filminin birçok sahnesinde empati, güven ve kendini rahat ifade edebilme durumu görülmektedir

Hababam Sınıfı filminde *Mahmut Hoca* zayıf ve güçlü yanlarını farkındadır. Öğrencilerin olumsuz davranışları karşısında ümitsizliği olsa da hedefleri yönünde vazgeçmemekte olaylara iyimser yaklaşmaktadır. Bu da önceden okulla ilgisi olmayan, başarısız olan *Hababam Sınıfı'nın* değişmesine ve başarılı şekilde mezun olmasını sağlamıştır. Hatta okulda görev yapan öğretmenlerin bile hiç umudu yokken olan değişim sonucunda mesleklerine olan sevgilerini arttığı gözlenmiştir. *Hababam sınıfını* iletişim konusunda bulunan bulguları baktığımızda *Mahmut Hoca'nın* açık iletişim kurduğu, karşısındakini yanlışını gördüğünde olumlu eleştiriler yaptığı ve yön gösteren bir liderlik vasfı taşıdığı görülmektedir. Empati bakımından bulgulardan yola çıkarak duyguları ve

beklentileri önemseyen, uyumlu, güven veren ve okulda sevgi kültürü oluşturabilen bir yönetici olduğu görülmektedir. Sosyal beceriler bakıldığında *Mahmut* Hoca'nın işbirliğine açık, çatışma anında sorunlara mantıklı özümler bulan bir yöneticidir. Filmin başında duyguları yönetemeyen, karşısındakinin duygularını anlamayan bir yöneticiyle yönetilmesi, okulun *Mahmut* Hoca gelmeden önce başarısız olmasında önemli bir etken olduğu görülmektedir.

Sessizlik (Do-ga-ni) filmindeki yöneticiler otokontrolü olmayan, vicdansız, güvenilmeyecek insanlar oldukları çocuklara cinsel istismar uygulanmasından, yapılanları görmezlikten gelmelerinden anlaşılmaktadır. Okulun müdürün babası tarafında kurulmuş olması, hem güçlü insanları kendi etrafında tutması sayesinde müdürün öz güveni yüksektir. Bu nedenlere okul çalışanları da bu durumdan etkilenmekte ve olaylara sessiz kaldıkları gözlenmektedir. Müdürün öz değerlendirme şeklini ele alırsak güçlü yanlarının farkında iken sınırlılıklarını bilmemektedir. Başkalarına karşı iyimser yaklaşım görülmesine de olay kendine yaklaşmaya geldiğinde iyimserdir. Müdürün iletişim konusunda işaret dilini öğrenmeyerek öğrencilere karşı iletişime kapalı iken menfaatini karşılayan insanlara karşı iletişime açık bir insandır. Liderlik vasfı vardır ama bunu kötü amaçlar için kullanmaktadır. Olumsuz eleştiri yapmaktan çekinmemektedir. Empati açısından ele aldığımızda karşısındakinin duygularını önemsemeyen, güven vermeyen ve okulda sevgi kültürü oluşturamayan tamamen empati yoksunu bir yönetici olduğu görülmektedir. Sosyal beceriler açısından bakıldığında kendi doğru bildiği hedefler doğrultusunda hareket eden, öğrencilerle takım olabilen, çatışma anında duyguları yönetemeyen ve olumsuz kararlar verebilen bir yönetici profili göstermektedir. Filmin sonunda çocuklara “*Ne değişti sizin için*” diye sorduklarında verdikleri “*Artık farklı olmadığımızı biliyoruz. Bizim hayatlarımızda önemli.*” sözü duyguları önemsemenin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Bana Güven (Leon On Me) filmini öz denetim açısından bakıldığında çıkan sonuç ise okulun başarısını artırmak amacıyla göreve getirilen, okul başarısı düşürdüğü inandığı kişilere karşı duygu yönetiminde başarısız iken diğerlerine karşı daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir. Öğrencilere hakaret etmesi, vurması, öğretmenleri görevden uzaklaştırması, bunlara örnektir. Bu durumun diğer çalışanlar açısından olumsuz bir durum olduğu bunlardan rahatsızlık duydukları gözlemlenmiştir. Çalışanların öğrencilerin başarısı için müdürün istediklerini yapmaları bir yandan da müdüre güvendiklerini göstermektedir.

Müdürün sorunlarını dinlemesi, çözüm üretmesi, öğrencilerin duygularını anlaması bakımından öğrencilerin müdüre güvenmelerini sağlamaktadır. *Hababam Sınıfı* ve *Sessizlik* filminde görülmeyen yeniliklere açık olmak bu filmde görülmektedir (okul marşının değiştirilmesi). Başta öğretmenlere olan tavrını değiştirip haksız olduğunu kabul etmesi filmin başında olumsuz duyguların kendisinde yarattığı davranışların farkında olmayan müdürün, sonuna doğru farkına vardığı göstermektedir. Olumsuzluklara karşı hedefinden vazgeçmemesi geleceğe iyimser baktığının bir göstergesidir. Müdürün iletişim şekline bakılacak olursa filmin başlarına okul çalışanlara karşı iletişimi iyi değilken sonlara doğru iletişim konusunda başarılıdır. Liderlik özelliği görülmektedir. Hedefleri için kendi kuralları doğrultusunda hareket edilmesini isteyen bir lider konumundadır. Yine filmin başlarında sadece öğrencilere yönelik motive edici konuşmaları sona doğru öğretmen ve müdür yardımcılara yaptığı, onları onurlandırdığı görülmektedir. Empati açısından bulgulara baktığımızda yöneticinin öğrencilere karşı gösterdiği empati yetisinin öğretmen ve müdür yardımcısına karşı göstermemektedir. Aynı şekilde okulda eğitim verdiği öğrencilerin duygu ve beklentilerini önemser iken okul çalışanlarında dikkat etmemektedir. Filmin sonuna doğru bu durum da değişmekte ve okulda sevgi kültürü oluşturduğu görülmektedir.

Karşısındakinin duygularının farkında olan, önemseyen, sorunlar oluşmadan önlem alabilen, çatışmayı yönetebilen, iyimser yöneticilerin olduğu okullarda sevgi kültürünün oluştuğu ve okulların başarılı olduğu filmlerde görülmektedir. Gerçek hayatta da duygu yönetimine sahip yöneticilerin olduğu okullarda başarının kaçınılmaz olduğu bir gerçektir.

Filmlerin farklı ülkelerde ve yıllarda çekilmiş olmasının, duygu yönetimi üzerinde etkisinin olmadığı görülmektedir. Aynı ülkelerde çekilen filmlerin bazılarında yöneticiler duygu yönetimine sahip iken bazılarında değildir. Aynı ülkede fakat farklı yıllarda çekilmiş filmlerde de duygu yönetimi açısından bir farklılık yoktur.

4.1. Öneriler

Bu bölümde araştırmanın bulgularına göre uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

4.1.1. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Nitel araştırma sonucunda bulgulara ulaşılsa da bireylerin filmlere yönelik görüşlerinin daha iyi olması ve bilgi düzeylerinin artması amacıyla araştırma yöntemleri

çeşitlendirilebilir. Bu sayede çalışma farklı boyutlarda incelenerek, literatüre katkı sağlayabilir.

- Duygular üzerine birçok çalışma olmasına rağmen eğitim yöneticilerinin duygu yönetimi üzerine fazla çalışma bulunmamaktadır. Oysa duyguları yönetmek örgütün başarısı için çok önemlidir. Bu çalışmada duygu yönetiminin alt boyutları (öz denetim, öz bilinç, empati, iletişim ve sosyal beceriler) ele alınmıştır. Başka çalışmalarda öğretmenlerde duygu yönetimi, duygu yönetimiyle liderlik ilişkisi, duygu düzenleme, örgütlerde duygusal emek vb. kavramlarla ilişkilendirerek yeni çalışmalar yapılabilir.

- Yapılan bu çalışma MEB'in önerdiği filmler arasından seçilmiş 3 film üzerinden yapılmıştır. Farklı filmler ele alınarak benzer araştırmalar yapılabilir.

- Okul yöneticilerinin duygu yönetimlerinin okula etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle filmlerin eğitimsel sahneleri, Eğitim Yönetimi yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin eğitiminde kullanılabilir. Filmlerin sahneleri eğitim fakültelerinde canlandırılabilir.

- Duygu yönetimi eğitim üzerindeki etkisini anlayıp, duygu yönetimini sağlayabilmek açısından okul yöneticilerine Psikoterapi, psiko-drama eğitimleri ve duyarlılık eğitimleri verilebilir.

- Yönetici olmayı hak kazanan öğretmenlere, yönetici geçen eğitsel filmler izlettirip olumlu model almalı sağlanabilir.

4.1.2. Uygulayıcılar için Öneriler

İnsanların hem görüp hem duyduklarının % 50'sini öğrendiklerinden yola çıkarak yönetici olmak isteyenlere yöneticilerin geçtiği filmlerin izletilmesi, mesleki gelişimleri açısından önemli olabilir. Okul yöneticilerinin konu alan filmler izlettirilip film hakkında analizler sohbet ortamında konuşularak herkesin filmlerdeki ilişkilere, duygu yönetimlerine odaklanmaları sağlanması ve neden-sonuç bağlamlarında farkındalığı artırabilir.

- Duygular örgüt içerisindeki önemini ilişkin bakışı değiştirmek için deneysel çalışmalar yapılabilir. Yöneticilerin hem bireysel olarak hem de örgütteki duyguları yönetme becerilerini artırmaya dönük eğitimler düzenlenebilir (Projeler, seminerler, kurslar). Böylece eğitimcilerin farkındalıklarının artarak bilinçlenmeleri sağlanabilir.

- Yöneticiler duyguların anlatımına izin verebilir. Duyguların bastırılması ileriye dönük çatışmaların oluşması ya da tam tersi içine kapanarak iletişimden kaçınmaya, yaratıcılığı bırakmaya, iş veriminin düşmesine neden olabilmektedir. Genellikle okul ortamı içerisinde bazen duygular saklanabilmektedir. Bu nedenle okul dışında yemekler, turnuvalar, geziler vb. düzenlenebilir.

- Sadece yöneticilerin duygu yönetimi becerisine sahip olmaları beklenmeyebilir. Öğretmenler de yönetime ve işe karşı önyargılı olmayabilir, işbirliği içinde hareket edebilir, empati kurabilir, duygularını tanıyıp kontrol edebilir, duygularını ve beklentilerini yöneticilere iletebilir, kendini geliştirmeye açık olabilir.

- Ülkemizde yönetici atamaları sınav ve mülakatla yapılmaktadır. Sınavda adayların mesleki ve kültürel birikimleri ölçülmektedir. Mülakatta bunun yanında iletişim becerilerine, özgüvenine vb. kişisel özelliklerine de bakılmaktadır. Ancak bu kısa sürede anlaşılacak bir durum olmadığında duygusal yeterliliklerini ölçen testler yapılabilir.

- Okul denetimlerinde yöneticinin duygusal yönetim performansı da değerlendirme kriterleri arasına alınabilir.

5. KAYNAKLAR

- Abakan, S. B. (2018). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygu yönetimi davranışlarının incelenmesi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akcan, E. ve Polat, S. (2016). Eğitim konulu Türk filmlerinde öğretmen imajı: Öğretmen imajına tarihi bakış. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(3), 293-320.
- Akcan, E. ve Polat, S. (2016). Eğitim temalı filmlerin çok kültürlü eğitim açısından analizi. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, 12(18), 475-504.
- Akçadağ, T. (2016). Yönetim Süreçleri. Sarpkaya, R., (Editör), *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi içinde (178-197)* (Beşinci baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Akçay, Ç. ve Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 3-25.
- Akgün, A. E., Keskin H. ve Byrne J. (2009). Organizational emotional capability, product and process innovation and firm performance: An empirical analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*, 26(3), 105.
- Arslan, F. (2019). *Sosyal bilgiler dersinde doğrudan verilecek değerlerin kazandırılmasında sinema filmlerinin etkililiğinin artırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avcı, N. (2014). *Okul müdürlerinin duygu yönetimi yeterliklerinin çeşitli değişkenlerle incelenmesi ve kişilik özellikleri ile ilişkisi*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aydoğdu, Z. (2019). *Çocuğa hitap eden animasyon sinema filmlerinin ortaokul öğrencilerinin söz varlığına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Basın Yayın Dağıtım.

- Bellocchi A. (2018). Early career science teacher experiences of social bonds and emotion management. *Journal of Research in Science Teaching*, 56, 322–347.
- Berkovich I. & Eyal O. (2018). Principals' emotional support and teachers' emotional reframing: The mediating role of principals' supportive communication strategies. *Psychol Schs*, 55(7), 867–879.
- Biçer, B. (2017). *Beyazperde karatahta modern okul sistemine eleştirel bakış*. (Birinci baskı). Ankara: Maarif Mektepleri Yayınları
- Birkok, M. C. (2008). Bir toplumsallaştırma aracı olarak eğitimde alternatif medya kullanımı: Sinema filmleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 10.
- Börekeçi, A. G. (2002). *Çalışma ortamlarında duygusal zeka, uygulamadan bir örnek*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (1998). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları* (Kırkıncı baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.
- Çoruk, A. (2012). *Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları*. Doktora Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Damasio, R. A. (2006). *Descartes'in yanılması: Duygu, akıl ve insan beyni*. (Çev. Atlamaz, B.), (3.Basım). İstanbul: Varlık (Orijinal çalışma basım tarihi 1994).
- Demir, G. (2018). *Kişilerarası iletişimde duygu yönetiminin rolü: Öğretmen-öğrenci iletişimi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dursun, P. (2019). *Öğretmenlerin evlilik uyumu ile duygu yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duyan, V., Gülден, Ç. ve Gelbal, S. (2012). Öz-denetim ölçeği-ödö: Güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi* 23(1), 19-30.

- Efendioğlu, E. (2013). *Türk sinemasında öğretmen imajı*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekman, P. (1971). Universals and cultural differences in facial expressions of emotion. Nebraska Symposium on Motivation içinde. University of Nebraska Press.
- Erdoğan, B. A. (2018). *Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerin) kullandıkları mizah tarzlarına göre duygu yönetimi becerilerinin ve psikolojik iyi oluşlarının incelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eren, E. (2017). *Yönetim psikolojisi*. (Onaltıncı baskı). İstanbul: Beta Yayım ve Dağıtım
- Fischer, A. H. ve Manstead, A. S. (2008). Functions of emotion from an organizational perspective. N. M. Ashkenasy & C. L. Cooper (Ed.) içinde, *Research Companion to Emotion in Organizations*, (s. 605-616). Edward Elgar Publishing.
- Fujita, K. (2011). On conceptualizing self-control as more than the effortful inhibition of impulses. *Personality and Social Psychology Review* 15(4) 352–366.
- Goleman, D. (1996). *Emotional İntelligence. Why it can matter more than IQ*. Bloomsbury Publishing
- Goleman; D. (2004). *İş Başında Duygusal Zekâ*, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2007) *Working with Emotional Intelligence*, Butter-Bowdon, T., (Editör), *50 Psychology Classics* (130,136). Finland: WS Bookwell
- Gökmen, M. (1989). *Başlangıçtan 1950'ye Kadar Türk Sinema Tarihi ve Eski İstanbul Sinemaları*. İstanbul: Denetim Ajans.
- Güllü, İ. (Mart, 2014). Kapalı Bir Toplumda Açık İletişim: Nedir Faydaları Nelerdir? https://www.tavsiyeyediyorum.com/makale_12305.htm. sitesinden 26.08.2021 tarihinden alınmıştır.
- Gündüz, M. ve Altınbaş, Ş. (2018). Türk sinemasında eğitim içerikli filmlerde okul yöneticisi tasviri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 9 (18), 54-74.

- Güngör, A. (2019). *Okul yöneticilerinin duygu yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Hall, J. W. (2001). *Attitudes toward authority in popular films of American schooling: 1950s-1990s*. The Faculty of the Curry School of Education University of Virginia,
- Hershey-Freeman, V. (2008). *The Impact of Movies On Public Perceptions Of Educational Leaders: The Perpetuation of Stereotypes And Primordial Archetypes*. The Faculty of the Graduate School of Texas A&M University.
- Hochschild, A.R. (1979). Emotion work, feeling rules and social structure, *American Journal of Sociology* 85, 551–75.
- http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_11/19102555_2018_Haziran_Mesleki_YalYYma_ProgramY_eki.pdf
- Huy, Q.N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence and radical change. *Academy of Management Review* 24(2), 325-345.
- İşeri, B. (2019). *Üniversite öğretim elemanlarının duygu yönetimi yeterlilikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Kaşkaya, A., Ünlü, İ., Akar, S., ve Sağırlı, M. (2011). Okul ve öğretmen içerikli sinema filmlerinin öğretmen adaylarının mesleki tutumlarına ve öz yeterlik algılarına etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimler Dergisi*, 11(4), 1-13.
- Kelly, A. (1999). *İş ortamında yaşamımızı kolaylaştıracak pratik bilgiler*. (Çev. Güngör, B.) Ankara: Öteki Yayınevi
- 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.
- Keskin, H., Akgün, E.A. ve Yılmaz, S. (2016). *Örgütlerde Duygusal Yetenekler Çalışma2 Ortamında Duyguların Akıllıca Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kıral, E. ve Deliveli, K. (2019). Yönetim Süreçleri. Cemaloğlu, N. ve Özdemir, M., (Editörler), *Eğitim yönetimi içinde* (161-216) (Birinci baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Little, L. M., Kluemper, D., Nelson, D. L & Gooty, J. (2012). Development and validation of the interpersonal emotion management scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 407–420.
- Lively, J. K. & Weed, E.A. (2014), Emotion management: Sociological insight into what, how, why, and to what end? *International Society for Research on Emotion*, 6(3), 202–207.
- Metin, A. (2019). Yüz ifadelerindeki duygular: Derleme çalışması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 10(17), 2027-2055.
- Novello, M. A. (1994). *The school administrator in popular film*. Doctoral Thesis, Drake University, Iowa.
- Olson, R.E. , McKenzie, J., Mills, K.A., Patulny, R., Bellocchi, A. & Caristo, F. (2019). Gendered emotion management and teacher outcomes in secondary school teaching: A review. *Teaching and Teacher Education*, 80, 128-144.
- Oruç, Ş. ve Sarıbudak, D. (2015). *Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim içerikli filmlerin eğitim ortamlarına etkisine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öğülmüş, S. (1991). İçerik çözümlemesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1), 213-228.
- Özbek, M. F. (2005). İnsan ilişkilerinde empatinin yeri ve önemi. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 567-588.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1)
- Partland, Mc. D. (2016). *An exploration of the emotion management of faculty staff at a swiss private higher education institute*. Doctoral Thesis, Derby University, England.

- Pektaş, D., Çetin, A., Işık, E., Kırman, A. ve Metin, N. (2020). Üstün Yetenekli Çocukların Konu Edildiği Filmlerin Gelişimsel ve Eğitsel Açından İncelenmesi. *H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(2), 206-228.
- Perek, Z. A. (2006). *İşyerinde başarının anahtarı: Duygusal zekayı kullanabilmek ve duyguları yönetebilme* 15. 12. 2020 tarihinde www.arsiv.ntr.com.tr/news/260596.asp adresinden alındı
- Pişkin, M. (1989). Empati, kaygı ve çatışma eğilimi arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22(2), 775-784.
- Sarpdağ, M. (2019). *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerilerinin yordayıcıları: Psikolojik danışma öz yetkinliği, duygu yönetimi ve kişilik özellikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Sarpkaya, R., Yengin Sarpkaya, P., Yılmaz, T. ve Altun, B. (2016). Öğretim elemanlarına yönelik ödüllendirme uygulamaları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi KEFAD*, 17(2), 473-493.
- Sıvacı Y. S. (2018). Öğretmen eğitiminde film: öğretmen adaylarının ‘Her Çocuk Özeldir’ filmini değerlendirmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 495-505.
- Söğüt, Ö. (2018). *Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Yönetim Süreçleri Açısından Okul Müdürlerinin Duygu Yönetimi Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Takmak, H. (2016). *Okul Yöneticilerinin Öğretmenlerin Duygularını Yönetme Yeterlikleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F. & Boone, A.L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 272-324.

- Taşkan, B. (2017). *The moderating role of emotion management in the relationship between mobbing and burnout*. Master Thesis, Yaşar University Graduate School of Social Sciences Psychology Programme, İzmir.
- Tetik, S. ve Akkaya, B. (2018). Üniversite gençlerinin duygu yönetim becerileri üzerine bir araştırma. *social Sciences Research Journal*, 7(4), 99-121
- Tezcan, M. (1972). Toplumsal yaşantımızda sinema ve halk eğitimindeki rolü. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(3), 171-204.
- Theodosius, C. (2006). Recovering emotion from emotion management. *Sociology* 40(5), 893-910.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Okul yöneticilerinin duygularını yönetme yeterliklerine ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 55-73.
- Tortop, S. H. ve Topal, M. (2016). Film incelemesi: Little Man Tate Filmi'nin üstün yetenekliler eğitimi açısından incelenmesi. *Üstün Zekâlılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi*, 3(1), 61-65.
- Totterdell, P. ve Briner R. (2002). The Experience, Expression and Management of Emotion at Work. Chapter in Warr. P. (Ed.) (2002). *Psychology at Work*. Fifth Edition (229-252). Penguin Books.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1(1), 33-47.
- Tuğrul C. (1999). Duygusal zeka, *Klinik Psikiyatri*, 2(1), 12-20
- Tutar, H. (2016). Örgütsel davranış. Ankara: Detay Yayıncılık
- Wolfrom, K. J. (2010). *Reel principals: A descriptive content analysis of the images of school principals depicted in movies from 1997-2009*. Doctoral Thesis, Indiana University of Pennsylvania.
- Yakar, İnce H. G. (2013). Sinema filmlerinin eğitim amaçlı kullanımı: Tarihsel bir değerlendirme. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 21-36.

- Yalanız, Y. (2018). Sinemaya konu olan eğitim sistemlerinin örgütsel ve yönetsel sorunları. *TRT Akademi*, 3(5), 140-162.
- Yaylacı, Ö. G. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Yengin Sarpkaya, P. (2021). Okul müdürü olmanın anlamı üzerine bir olgubilim çalışması. *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 17(35), 1785-1822.
- Yengin, Sarpkaya, P. ve Gören, T. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*. 40, 69-87.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, N., Tüzel, M. ve Yıldırım, V.Y. (2016). Aamir Khan Filmlerinin Eğitimsel Açıdan İncelenmesi: 3 Idiots (3 Aptal) Ve Taare Zameen Par (Her Çocuk Özeldir) Üzerine Nitel Bir Değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*, 36, 210-244.
- Yurdigül, A. (2014). Eğitim olgusunun sinematografik anlatıdaki yeri üzerine bir yaklaşım denemesi ("Bal" filmi örneği). *Ekav Akademi Dergisi* 18(60), 487-502.
- Yüksel, A. A. N. (2015). *Kültürel Bir Ürün Olarak Türkiye'de Sinema Filmlerinde Okul, Öğretmen ve Öğrenci Temsilleri*. Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi, Eskişehir.