

**AKADEMİSYENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ  
DÜZEYLERİ İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Sema İÇEL**

**Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı**

**Yrd.Doç.Dr. Mine EKİNCİ**

**Yüksek Lisans Tezi – 2013**

**T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**AKADEMİSYENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ  
DÜZEYLERİ İLE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Sema İÇEL**

**Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı  
Yrd.Doç.Dr. Mine EKİNCİ**


**ERZURUM  
2013**

T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
PSİKIYATRI HEMŞİRELİĞİ ANABİLİM DALI


**AKADEMİSYENLERİN DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ İLE  
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

**Sema İÇEL**

**Tez Savunma Tarihi** : 26.06.2013

**Tez Danışmanı** : Yrd.Doç.Dr. Mine EKİNCİ (Atatürk Üniversitesi) 

**Jüri Üyesi** : Prof.Dr. Mehtap TAN (Atatürk Üniversitesi) 

**Jüri Üyesi** : Doç.Dr. Ayşe OKANLI (Atatürk Üniversitesi) 

**Onay**

Bu çalışma yukarıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

**Prof.Dr. Yavuz Selim SAĞLAM**  
Enstitü Müdürü

**Yüksek Lisans Tezi**  
**ERZURUM-2013**

# İÇİNDEKİLER

<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>III</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>IV</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>V</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>VI</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>VII</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>VII</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>3</b>
2.1. Duygusal Zekâ .....	<b>3</b>
2.1.1. Duygusal Zekâ Modelleri ve Göstergeleri .....	<b>6</b>
2.1.2. Duygusal Zekânın İnsan Yaşamındaki Etkileri .....	<b>9</b>
2.1.3. İş Yerinde Duygusal Zekâ .....	<b>11</b>
2.2. Tükenmişlik Kavramı .....	<b>11</b>
2.2.1. Tükenmişliğe Yol Açan Faktörler .....	<b>12</b>
2.2.2. Tükenmişlik Belirtileri .....	<b>14</b>
2.2.3. Tükenmişlik Dönemleri .....	<b>15</b>
2.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları .....	<b>16</b>
2.2.5. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri .....	<b>18</b>
2.3. Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik .....	<b>19</b>
2.4. Akademisyenlerin Kariyer Aşamalarında Tükenmişlik .....	<b>21</b>
2.5. Duygusal Zekâ ve Tükenmişliğin Hemşirelikle Olan İlişkisi.....	<b>23</b>
<b>3. MATERYAL VE METOT</b> .....	<b>25</b>
3.1. Araştırmanın Türü .....	<b>25</b>
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman .....	<b>25</b>

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	25
3.4. Araştırmanın Değişkenleri .....	25
3.5. Verilerin Toplanması .....	27
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi .....	30
3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri .....	30
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği .....	30
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>32</b>
<b>5. TARTIŞMA.....</b>	<b>40</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>47</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>50</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>60</b>
<b>EK-I. Özgeçmiş .....</b>	<b>60</b>
<b>EK-II. Anket Formu .....</b>	<b>61</b>
<b>EK-III. Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ) .....</b>	<b>62</b>
<b>EK-IV. Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) .....</b>	<b>63</b>
<b>EK-V. Etik Kurul İzin Yazısı .....</b>	<b>64</b>
<b>EK-VI. Adıyaman Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma İzin Yazısı .....</b>	<b>65</b>
<b>EK-VII. Ölçek İzin Yazıları .....</b>	<b>66</b>

## TEŞEKKÜR

Araştırmanın planlanmasında ve yürütülmesinde sabır, özveri ve bilimsel desteğini esirgemeyen değerli tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Mine EKİNCİ' ye, bilgi ve deneyimleri ile desteğini esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Ayşe OKANLI'ya, çalışmamın istatistiksel analizinde rehberlik eden Adıyaman Üniversitesi Öğretim Üyelerinden Sayın Doç.Dr. Ahmet KARA'ya ve çalışmalarımındaki desteklerinden dolayı Sayın Arş.Görv. Kübra GÜNGÖRMÜŞ'e;

Tüm hayatım boyunca olduğu gibi yüksek lisans çalışmalarım süresince de benden desteğini esirgemeyen değerli eşim Okutman Yasin İÇEL'e, ayrıca daima sevgileriyle yanımda olan çocuklarım Yusuf Can ve Saadet Belinay'a teşekkür ederim.

Sema İÇEL

## ÖZET

### Akademisyenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Amaç:** Bu araştırma, akademisyenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte yapılmıştır.

**Materyal ve Metod:** Araştırmanın evrenini, Adıyaman Üniversitesinde görev yapan 261 akademisyen oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini, Ocak-Haziran 2013 tarihleri arasında, izinli ve raporlu olmayan, gönüllülük esasına göre araştırmaya katılmayı kabul eden 185 akademisyen oluşturmuştur.

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan “Anket Formu”, “Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ)” ve “Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)” kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 16 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde; yüzdeler dağılımları, t-testi, Tek Yönlü Varyasyon analizi, Güvenilirlik testi, Yeterlilik testi, Pearson Korelasyon analizi, KW testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Akademisyenlerin DZÖ toplam puan ortalaması  $50.08 \pm 5.99$  ve TÖ toplam puan ortalaması  $61.1 \pm 9.08$  olarak bulunmuştur. Akademisyenlerin çalışma alanları, yabancı dil sorunu ve akademik yayın sorununa göre DZÖ toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). Akademisyenlerin ünvan, görev yerleri, çalışma alanları, eşin çalışma durumu, yabancı dil sorunu ve akademik yayın sorununa göre TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). DZÖ’ nün toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile TÖ’ nün duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları arasında istatistiksel olarak negatif yönde, kişisel başarı alt boyutu ile istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p = 0.001$ ).

**Sonuç:** Sonuç olarak, akademisyenlerin duygusal zekâ düzeyleri arttıkça; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı, kişisel başarı düzeylerinin ise arttığı saptanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda akademisyenlerin bireysel ve akademik yaşamda tükenmişlik düzeylerini azaltacak eğitim seminerlerinin oluşturulması, akademisyenlerin duygusal zekâ düzeylerini destekleyici ve tükenmişliklerine neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetlerin yapılması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademisyen, Duygusal Zekâ, Tükenmişlik, Hemşirelik.

## ABSTRACT

### **The Study Over The Correlation in Between The Emotional Mental Levels and Vocational Burnout Levels of The Academicians**

**Aim:** The aim of this study is to the correlation in between the emotional mental levels and vocational burnout levels of academicians and to make this in a descriptive and connectifying manner.

**Material and Method:** Total field of the survey consists of the 261 academicians that are working at either faculties or Vocational High Schools on the University Campus. The sampling of the survey consisted of the 185 academicians that were neither off work nor on sick leave during the January-June 2013 period, but voluntarily agreed to take part in the survey.

In collecting the data for the survey, “The Questionnaire Form”, “Emotional Intelligence Scale (EIS)” and “Burnout Scale (BS)” were applied by the researcher.

The data obtained by the survey were evaluated by the SPSS-16 packet programme. During the evaluation spread of percentages, t-test, one-way variation analysis, reliability test, pearson correlation analysis and KW test were applied.

**Results:** Average of total point of EIS of academicians was  $50.08 \pm 5.99$  and their vocational burnout level points' average was calculated as  $61.1 \pm 9.08$ . When study fields of the academicians, their foreign language problems and their problems related with academic publishing were compared with respect to the EIS, meaningful differences ( $p < 0.05$ ) were obtained between total points averages and sub-dimensional averages. When their titles, places of work, their spouses' working situation, foreign language problems and problems related with academic publishing were compared with respect to the BS statistically meaningful differences ( $p < 0.05$ ) were obtained between averages of total points and sub-dimensional averages.

A negative interrelation has been statistically determined among total averages of the EIS and its Sub-Dimensional Point averages and Emotional Burnout and Insensitivity sub-dimensions of BS, but the relation between Personal Achievement sub-dimension was both meaningful and positive ( $p = 0.001$ ).

**Conclusion:** As a result, it has been obtained statistically that as the level of Emotional Intelligence Levels of academicians increases, their Emotional Burnout and Insensitivity Levels decreases but their Personal Achievement levels shows an increase. In accordance with these results, it can be advised that educational seminars that will reduce academicians' Vocational Burnout Levels both in their individual life and at their academic life and also some activities should be applied to avoid the factors that will support academicians' Emotional Intelligence Levels and cause academicians to feel Vocational Burnout Level.

**Key Words:** Academician, Emotional Intelligence, Vocational Burnout, Nursing.



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- BS** : Burnout Scale
- DZÖ** : Duygusal Zekâ Ölçeği
- EIS** : Emotional Intelligence Scale
- F** : Tek yönlü varyans analiz değeri
- KW** : Kruskal Wallis test değeri
- n** : Örneklem sayısı
- p** : İstatiksel olarak anlamlılık derecesi
- t** : t-test değeri
- TÖ** : Tükenmişlik Ölçeği
- $\bar{X} \pm SS$**  : Ortalama ve standart sapma

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil No</u>		<u>Sayfa No</u>
<b>Şekil 2.1.</b>	Yüksek duygusal zekâ düzeyinin insan yaşamına yapabileceği katkılar.....	9
<b>Şekil 2.2.</b>	Düşük duygusal zekâ düzeyinin neden olabileceği olumsuzluklar .....	10

## TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo No</u>		<u>Sayfa No</u>
<b>Tablo 3.1.</b>	Akademisyenlerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımı .....	26
<b>Tablo 3.2.</b>	Duygusal Zekâ Ölçeğinin Puanlanması .....	28
<b>Tablo 3.3.</b>	Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması .....	29
<b>Tablo 3.4.</b>	Güvenilirlik test sonuçları .....	29
<b>Tablo 3.5.</b>	Örneklem Yeterlilik Değerleri .....	29
<b>Tablo 4.1.</b>	Akademisyenlerin DZÖ ve TÖ' den Aldıkları Puan Ortalamaları .....	32
<b>Tablo 4.2.</b>	Akademisyenlerin Tanıtıcı Özellikleri İle DZÖ'ne Ait Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasının Dağılımı .....	33
<b>Tablo 4.3.</b>	Akademisyenlerin Tanıtıcı Özellikleri İle TÖ'ne Ait Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasının Dağılımı .....	36
<b>Tablo 4.4.</b>	DZÖ ile TÖ Arasındaki İlişki .....	38

# 1. GİRİŞ

Yaşanan bilimsel, toplumsal ve teknolojik değişimler, bireyin ve buna bağlı olarak toplumun sürekli olarak değişmesini ve gelişmesini gerektirmektedir. Son yıllarda dünyada meydana gelen değişiklikler, eğitim sektörüne de yansımaktadır. İnsan ilişkilerinde başarılı olabilmek, işbirliği, ekip çalışması gibi uygulamalarda olumlu sonuçlar alabilmek için teknik yeteneklerimizin yanında özellikle duygusal yeteneklerimizi açığa çıkarabilmemiz gerekmektedir. Günümüz eğitim kurumlarında farklı boyutlardaki insan ilişkilerinde duygusal zekâ kavramının önemi artmaktadır. Eğitim alanında çalışanların genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir.<sup>1,2</sup>

Araştırmanın ana popülasyonunu oluşturan akademisyenler için, çalışma şartlarının zorlaşması, eğitim öğretim hizmetlerinde öğrenci-öğretmen çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar ve yetersiz fiziki koşullar, kariyer sıkıntıları, insan ilişkilerindeki yoğunluk stres ve kaygıyla beraber tükenmişlik olgusunu gündeme getirmektedir.<sup>1,2</sup>

Tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek grubu çalışanlarında görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucu fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen tükenme hissiyle kendini gösteren bir durum olarak ifade edilmektedir.<sup>1,2</sup>

Tükenmişliği azaltan bir pusula olarak duygusal zekâ yeterliliklerinin ortaya çıkarılması öngörülmektedir. Eğitim kurumlarında bireylerin empati, kendini tanıma, başkalarının duygularını ve kendi duygularımızı etkin yönetme, kendini harekete geçirme, kişiler arası etkin iletişim, olumlu bakış açısı geliştirme iş başarısını arttıran anahtar durumuna gelmiştir.<sup>2,3</sup>

Çağımızda duygusal zekâ anahtarını elde edip yaşantılarında kullanabilenler daha başarılı olmakla birlikte daha fazla bireysel doyum ve mutluluğa ulaşarak yaşam enerjilerinin devamının ve verimliliğinin artmasını sağlamış olacaklardır. İdeal olarak duygusal zekâsı yüksek bireylerin oluşturduğu bir kurum, ilişkilerin sorunsuz sürdüğü, ortak hedeflerin belirlendiği ve bu hedeflere ulaşmada bütün bireylerin birbirine yardım ettiği, olumlu heyecan ve güven duygularının yoğun yaşandığı bir iş yeri olarak tanımlanabilir.<sup>3,4</sup>

Duygusal zekâ kavramı ile tükenmişlik kavramı birbirlerini etkilemektedir. Bu bakış açısı ile okulların ve içinde buldukları toplumların geleceğine yön veren eğitim çalışanlarının duygusal zekâları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

Akademisyenlerin duygusal zekâ becerilerinin eksik olması çalışmalarında verimliliklerini etkilemekte, stres ve tükenmişlik yaratmaktadır. Bu da kaybolan zaman, enerji ve sağlık sorunlarını oluşturmaktadır. Akademisyenliğin vizyonunda ise enerjinin maksimum düzeyde ve verimli kullanılması hedef öncelikli olması esastır. Duygusal zekâ unsurlarının akademisyenler için ne kadar önemli olduğu farkındalığının tespit edilmesi ve geliştirilmesi kariyer aşamalarındaki tükenmişliği engelleyici bir faktör olacaktır.<sup>3,4</sup> Duygusal zekâ yeterliliğinin akademisyenlerin gelişimine etkisi ve üniversitelerin tükenmişliği önleme politikalarını hayata geçirme olasılığının bulunması çalışmanın önemini arttırmaktadır. Araştırma sonuçları bu boyutta yapılan sınırlı sayıda çalışma olduğundan literatüre katkı sağlayacak, yapılacak yeni çalışmalara bilimsel bir zenginlik katacak ve belirsiz kalan bazı alanları aydınlatacak niteliktedir.

Bu araştırmanın amacı, Adıyaman Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Duygusal Zekâ

#### Duygu (Emotion) Kavramı

Duygu kavramı Latince anlam olarak derinlik ve gücü ifade ettiği için “motusanimi” yani “bizi harekete geçiren ruh” olarak tarif edilmiştir.<sup>5-8</sup> Mayer ve Salovey’e göre duygular; fizyolojik, bilişsel, motivasyona dayalı ve deneysel psikolojik sistemleri içeren uyum sağlayıcı organize tepkilerdir ve kişinin fizyolojik tepkileri, bilişi, şuuru, farkındalığı gibi pek çok psikolojik alt sistemleri koordine eden içsel olaylar olarak etki göstermektedirler.<sup>9</sup>

Goleman<sup>10</sup> duyguları “bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik durumlar ve bir dizi hareket eğilimi” anlamında kullanmaktadır. Bireyin öğrenme potansiyelini harekete geçirerek öğrenmesini sağlayan, soru sormasını sağlayarak bilinmeyen aramaya iten, kapasitesini geliştiren ve öğrenileni pratiğe geçirerek tavır almasını sağlayan özellikler olarak tanımlamaktadır.<sup>11,12</sup> Dökmen duyguların genel işlevini; bireyin doğaya ve topluma uyum sağlaması şeklinde tanımlamıştır.<sup>13</sup>

Daniel Goleman<sup>10</sup> “Duygular, geleneksel düşüncelerin tersine doğaları gereği ne olumlu ne de olumsuzdurlar; özellikle, insan enerjisi, içtenliği ve güdüsünün en güçlü kaynağı olarak işlev görür ve bize sezgisel bilgeliğin sonsuz kaynağını sunarlar” biçiminde bir duygu tanımında bulunmuştur.

Aristoteles’e (M.Ö. 384-322) göre duygular neşeli ya da neşesiz zamanlarımızda algılarımız veya varsayımlarımızla birlikte ortaya çıkan refakatçilerdir. İstek uyandırır ama bağımsız ölçüler olmadıklarından bilinç fonksiyonları ile birlikte hareket ederler.<sup>14,15</sup>

Hayatta önemli kararlar almada duygular büyük önem taşımakta ve seçim yapabilmek, akıllı kararlar alabilmek için yol gösterici ve vazgeçilmez olmaktadır. Ancak; duygu tek başına bir işe yaramamakta, akılla birleştiğinde yol gösterici, harekete geçirici bir işlev yerine getirmektedir. Hayatta bu kadar önemli yeri olan duygular, yaşamı anlamlı kılmanın, var olmanın temelini oluşturmakta ve yaşam için enerji kaynağı sağlamaktadır.<sup>16,17</sup>

Duygular, öğrenme ve karar verme süreçlerinde önemli rol oynarlar. Hatalı bir karar sonucu ortaya çıkan negatif ve olumsuz duygu, gelecekte aynı hataların tekrarlanmamasını sağlarken, memnuniyet duygusu tecrübenin pekiştirilmesini sağlamaktadır.<sup>18-20</sup>

### **Zekâ Kavramı**

Felsefe sözlüğünde zekâ kavramı, durumlarla ve ilişkilerle ilgili belirtileri kavrama yetisi, tanıma, birleştirme, ayırıştırma, seçme yetisi olarak tanımlanmıştır.<sup>2,20</sup>

Zekâ tanımı üst düzey yetenekler gibi temel bir yeteneği içerse de diğer boyutları açısından zaman içinde büyük farklılıklar göstermiştir. Benzer şekilde, zekâ kültürel değerlerden etkilenmekte ve farklılaşmaktadır. Batı kültüründe; hızın zekânın temel bir ögesi olduğu düşünülürken, Çin kültüründe ise kişinin kendini tam olarak bilebilmesi zekânın temeli olarak değerlendirilmektedir.<sup>21,22</sup>

Wechler'e göre zekâ, kişinin amaçlı hareket etme, mantıklı düşünme ve çevresiyle etkili bir şekilde başa çıkma yeteneklerinin toplamıdır.<sup>23</sup>

“Zekâ”, canlıyı bilinçli davranışa yönelten bir “güç”, yahut “kuvvet” gibi kabul edilebilir. Bunun böyle olması, psikologları, zekânın, ancak ortaya koyduğu “iş” veya “yapıt” ile tanımlayabileceği sonucuna götürmüştür. Bu nedenle, zeki olan kimsenin ortaya koyduğu “iş” ya da “başarı”, aynı zamanda onun zekâsının da bir ölçütü sayılmaktadır.<sup>2,24</sup>

Bir kişinin zekâ seviyesi diğer koşullar eşit tutulduğunda ne kadar zor işler başardığı veya aynı güçlükteki işlerden ne kadar çoğunu başarabildiği veya ne kadar kısa sürede doğru sonuca ulaşabildiği ile belli olur.<sup>13,25,26</sup>

Türk Dil Kurumuna<sup>27</sup> göre zekânın tanımı; “İnsanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı” olarak tanımlanmaktadır.

Psikoloji sözlüğüne göre zekâ, “Akıl yürütme yeteneği, plan yapma, soyut düşünme, çabuk öğrenme ve deneyimler sonucu elde edilen bilgileri kullanmayı içeren genel bir zihin kapasitesi” olarak tanımlamaktadır.<sup>28</sup>

Farklı tanımları bir araya getirerek bütünsel bir zekâ tanımına ulaşılabilir. Bütünsel anlamda zihinsel becerilerin tümü olarak tanımlanan zekâ; yerinde, zamanında, amaca uygun, toplumsal değeri ve orijinalliği olan zihinsel davranışlar sergileyebilme, soyut olan olayları kısa sürede ve doğru olarak kavrayabilme,<sup>29</sup> karşılaşılan problemlere doğru ve zamanında çözüm yolları geliştirebilme, zor şartlar altında bile kişisel enerjiyi arttırıp oluşan heyecan durumlarına karşı koyabilme kapasitesidir. Bu tanım zekâ ile ilgili farklı boyut ve görüşleri bir araya toplamaktadır.<sup>30</sup>

### **Duygusal Zekâ**

Duygusal zekâ terimi ilk olarak 1990’da Yale Üniversitesi’nde psikolog Peter Salovey ve New Hampshire Üniversitesi’nden psikolog John Mayer tarafından kullanılmıştır. Salovey ve Mayer<sup>31,32</sup> duygusal zekâyı, duygularla anlayabilme ve sorgulayabilme, duyguları düşünce içinde özüm seyebilme, kendinde ve başkalarındaki duyguları düzenleyebilme yeteneği olarak tanımlamışlardır.

Dünyanın birçok ülkesinde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş olan duygusal zekâ anketinin düzenleyicisi Haifan Üniversitesinden Reuvon Bar-On’a göre, duygusal

zekâ “Bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı şekilde baş edebilmesinde bireye yardımcı olacak, kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizisidir”.<sup>33-36</sup>

1995 yılında psikoloji alanında doktoralı gazeteci yazar Daniel Goleman’ın<sup>25</sup> “Duygusal Zekâ” kitabının yayınlanması ile bu kavram pek çok alanda ilgi ile tartışılmıştır. Goleman<sup>25</sup> ise duygusal zekâyı, kendi duygularımızı ve başkalarının duygularını tanımak ve anlamak, kendimizi motive etmek kendi içimizde ve ilişkilerimizde duygularımızı doğru yönetmekle ilgili yetenek olarak tanımlamaktadır.

Duygusal zekâ başka bir tanıma göre ise; bir kimsenin kendisinin ve diğerlerinin duygularını izleme, duyguları ayırt etme ve bir kimsenin düşüncelerine ve eylemlerine rehberlik etmek için duygu bilgilerini kullanma yeteneği olarak tanımlanmaktadır.

Baltaş,<sup>16</sup> Aristo’ nun şu sözünü belirterek duygusal zekâyı çok yerinde vurguladığını aktarmıştır; “Herkes kızabilir, bu kolaydır. Ama doğru insana, doğru ölçüde, doğru zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızmak, işte bu kolay değildir”.

### **2.1.1. Duygusal Zekâ Modelleri ve Göstergeleri**

#### **Duygusal Zekâ Modelleri**

##### **1. John D. Mayer ve Peter Salovey Modeli**

Duygusal zekânın kavramsal teorisi yetenek ve karışık modeldir. Yetenek modeli, duygusal zekâyı zekânın merkezi gibi görmektedir ve bu model kendi içinde, duyguları algılama, duygulara uyum gösterme, duyguları anlama ve duyguları yönetme olmak üzere dört bölüme ayrılmaktadır. Karışık model ise yetenek modelinin içerdiklerine ek olarak idrak, motivasyon ve sosyal ilişkileri kapsamaktadır.<sup>37</sup>

Bu çalışmada incelenecek üç ana modellerden (Mayer ve Salovey, Bar-On, Goleman) ilki bir yetenek modeli olup, diğer iki model ise karma modellerdir.



## **2. Reuven Bar-On Modeli**

Bu model, kişinin kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olabilme, duygularını kontrol edebilme, kendisinin ve başkalarının duygularını açıklayabilme, güçlü duygularla başedebilme ve oluşan problemlere adapte olarak onları çözebilme yeteneklerini içeren duygusal ve sosyal yeteneklerin düzenlenmesine odaklanmaktadır.<sup>38,39</sup>

## **3. Daniel Goleman Modeli**

Goleman<sup>25</sup>, duygusal zekâyı incelerken Mayer ve Salovey' in modelini temel alarak duygusal zekâ modelini;

Öz bilinç, duyguları idare edebilmek, empati, kendini harekete geçirmek, sosyal beceriler şeklinde incelemiştir.

## **4. Cooper ve Sawaf'ın Duygusal Zekâ Modeli**

Cooper ve Sawaf<sup>40</sup>, duygusal zekâyı; duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simya olarak dört köşe taşı adını verdikleri modelle açıklamışlardır.

### **Duygusal Zekâ Göstergeleri**

Duygusal yeterlilik, duygusal zekâ yetenek ve becerilerine dayanır. Bunlar;

- Bağımsızdır
- Karşılıklı bağımlıdır
- Hiyerarşiktir
- Gereklidir ama yeterli değildir
- Kendine ait özellikleri vardır

Duygusal zekâ göstergeleri kişisel ve sosyal yeterlilikler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

## **1. Kişisel Yeterlilikler**

Kendi Duygularının Farkında Olma

- Duygusal farkındalık
- Kendini değerlendirme
- Özgüven

Kendi Duygularını Yönetebilme

- Kendini kontrol
- Güvenirlik
- Vicdanlı olma
- Yeniliklere açık olmak
- Uyum yeteneği

Kendini Harekete Geçirebilme (Motivasyon)

- Başarı güdüsü
- Bağlılık
- Girişimcilik
- İyimserlik

## **2. Sosyal Yeterlilikler**

Başkalarının Duygularının Farkında Olma (Empati)

Başkalarının Duygularını Yönetebilme

- Etki yaratma ve etkileme
- İletişim
- Çatışma yönetimi
- İşbirliği
- Ekip çalışmasına yatkınlık
- Liderlik
- Değişim katalizörlüğü
- İlişki kurmak

### 2.1.2. Duygusal Zekânın İnsan Yaşamındaki Etkileri

Duygusal zekâ, dünyada yaşamayı başarma becerisidir.<sup>41</sup> Duygusal zekâ konusunda yapılmış araştırmalar duygusal zekânın birçok alanda insanın yaşamına olumlu katkılar yaptığını belirlemiştir. Örneğin, duygusal zekâ düzeyi ile çeşitli değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere yapılmış olan araştırmalar sonucunda önemli bulgular elde edilmiştir. Saklofske ve ark.<sup>42</sup> ve Slaski<sup>43</sup> genel sağlık; Mikolajezak ve ark.<sup>44</sup> fiziksel sağlık; Tsaousis ve Nikolaou<sup>45</sup> sağlıklı yaşam davranışları; Alloway<sup>46</sup> kariyer başarısı; Chipain<sup>47</sup> iş performansı; Schutte ve ark.<sup>48</sup> evlilik tatmini; Song<sup>49</sup> kaliteli akran ilişkileri; Bastian ve ark.<sup>50</sup> problem çözme yeteneği ile duygusal zekâ düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir.

Yapılmış olan bu araştırmalar doğrultusunda yüksek duygusal zekâ düzeyinin insan yaşamına yapabileceği katkılar şekil 2.1’ de gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Yüksek duygusal zekâ düzeyinin insan yaşamına yapabileceği katkılar

Yüksek duygusal zekâ düzeyinin insan yaşamına yapacağı katkılara ilişkin bulgulara ek olarak düşük duygusal zekâ düzeyinin neden olabileceği bazı olumsuzluklar da araştırmalar sonucunda belirlenmiştir.

Rossen<sup>51</sup> alkol kullanımı; Scheer ve Nikolaou<sup>52</sup> sigara kullanımı; Riley ve Schutte<sup>53</sup> uyuşturucu kullanımı; Bulik<sup>54</sup> iş stresi; Mikolajczak ve ark.<sup>55</sup> tükenmişlik, Saklofske ve ark.<sup>56</sup> yalnızlık ile duygusal zekâ düzeyi arasında negatif ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Yapılmış olan bu araştırmalar doğrultusunda düşük duygusal zekâ düzeyinin neden olabileceği olumsuzluklar şekil 2.2’de gösterilmiştir.



**Şekil 2.2.** Düşük duygusal zekâ düzeyinin neden olabileceği olumsuzluklar

### **2.1.3. İş Yerinde Duygusal Zekâ**

İş yaşamında “zekâ” yerine “yeterliliğin” sınanması McClelland’ in ileri sürdüğü bir tez ile gündeme gelmiştir. Bu görüşte, insanların iş başında ne kadar iyi performans göstereceklerinin ya da hayatta başarılı olup olmayacaklarının, geleneksel akademik beceriye, okul notlarına ve yüksek dereceli diplomalara bakılarak tahmin edilemeyeceği savunulmuştur. Bunun yerine iş alanındaki başarıyı, okuldaki akademik başarıdan daha çok öz disiplin, empati, sosyal beceriler ve inisiyatifi de içine alan bir dizi özgün yeterliliklerin belirlediği öne sürülmüştür.<sup>57</sup>

Duygusal zekâsı yüksek insanlar, özel ve meslekî yaşamlarını kendileri için kolaylaştırmaktadırlar. Çünkü kendisinin ve çevresindekilerin hislerinin farkında olmak, günlük yaşamda karşılaşılan sorunların üstesinden daha rahat gelebilmeye potansiyelini artırmaktadır. Yüksek duygusal zekâyâ sahip çalışanların var olduğu kurumlarda, ilişkilerin ve iletişimin daha etkin hale getirilebildiği, takım ruhunun oluşturularak performansın artırılabilirdiği, daha mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamının yaratılabildiği ve bunların sonucunda da kazanç elde edilebildiği görülmektedir.<sup>5,58</sup>

### **2.2. Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişlik, “duygusal olarak güç durumlara uzun vadeli dahiliyetin sebep olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişlik/yorgunluk” olarak tanımlanan her tür, akademik ve akademik olmayan, özel ve kamu, çalışanı etkileyen toplumsal bir problemdir.<sup>2</sup>

#### **Tükenmişlik Tanımı**

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı; “Enerji, güç ya da kaynakların aşın talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma” şeklindedir. Tükenmişlik, bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres

durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir.<sup>59</sup>

Freudenberger tükenmişliği; “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir.<sup>60</sup>

Tükenmişlik ile ilgili ilk makaleler; klinik psikolog Freudenberger ve sosyal psikolog Maslach tarafından yazılmıştır. Freudenberger ve ark. duygusal tükenme ile motivasyonun ve bağlılığın azalması arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak, sürecin doğrudan (direkt) nedenlerini gözler önüne sermişler ve Freudenberger bu durumu konuşma dilinde kronik ilaç bağımlılığını belirtmede kullanılan “Burnout tükenmişlik” terimiyle ifade etmiştir.<sup>2,61</sup>

Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach ve ark. tarafından yapılan ve tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak algılayan tanımdır. Bu tanımda tükenmişlik; işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir. Bu üç boyut duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak adlandırılmıştır.<sup>62,63</sup>

### **2.2.1. Tükenmişliğe Yol Açan Faktörler**

Tükenmişliğin oluşmasına neden olacak birçok faktör vardır. Tükenmişliğe yol açan bu faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki grupta ele alabiliriz.

#### **1. Bireysel Faktörler**

Çalışanları tükenmişliğe sürükleyecek faktörlerin hakim olduğu bir örgüt ortamı, farklı kişilikteki bireyleri farklı etkileyecektir. Kimi çalışan, bu olumsuz faktörlerin etkisini kişisel özellikleri sayesinde yok sayarak daha az etkilenirken, kimisi için algılanan olumsuzluk çok daha ciddi olabilir.<sup>62,64</sup>

Bireysel faktörler:

### **Kişilik Özellikleri**

### **Demografik Özellikler**

- Yaş
- Cinsiyet
- Medeni durum
- Eğitim durumu
- Mesleki kıdem.

## **2. Örgütsel Faktörler**

Tükenmişliğin sebepleri çeşitlidir. Bunlardan işle ilgili olarak işyerinde olumsuzluklar uzun süreliyse kişi işine yabancılaşır ve duygusal olarak tükenir.

**Aşırı İş Yükü:** Aşırı iş yükü, belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olmasını ifade eder. Yetersiz iş yükü içinde aynı durumun olduğu bilinmektedir.<sup>63</sup>

**Mobbing (İşyerinde Yıldırma):** Yıldırma, işyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir.<sup>63</sup>

**Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması:** Ortak değerlerin eksikliği, çalışanların örgütteki pozisyon ve rollerinin belirsizliği beraberinde sorunları getirecektir.<sup>61</sup>

**Çalışma Ortamının Özellikleri:** Örgütlerde, çalışan kişiler işin elverişli veya elverişsiz olma durumuna göre, ihtiyaçlarını kolay veya zor bir şekilde tatmin edilmesi için uğraşında bulunacaklardır. İsteddiği imkânları bulan ve ihtiyaçlarını gideren kimse, tatmin olacaktır. Aksi takdirde bir tatminsizlik ya da tükenme dediğimiz psikolojik bir durum ortaya çıkacaktır.<sup>65</sup>

**Çalışma Süresi:** Çalışma süresinin tükenmişlikle ters yönlü bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Yani, çalışma süresi arttıkça, tükenmişlik azalmaktadır. Diğer bir deyişle, tükenmişlik, daha çok işe yeni başlayanlarda ortaya çıkan bir durumdur.<sup>66</sup>

**Meslektaşlarla İlişkiler:** İş arkadaşları kişiye, destek olabileceği gibi zaman zaman engelleyicide olabilmektedir. Kişinin tükenmişlikle mücadeledeki başarısı çoğunlukla iş arkadaşlarından aldığı yardımla orantılıdır.<sup>64</sup>

**Karara Katılma:** Karar verme mekanizmasındaki katılım, kişinin kendine olan öz güvenini ve kişisel başarı hissini kamçılacaktır.<sup>67</sup>

**Kariyer Engeli:** Bireyin kariyerinde doyumunu ve etkinliği iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır.<sup>68</sup>

**Örgütsel Adalet:** Belirli bir örgütte çalışanların, örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki görüşlerini ifade eden adalet kavramı aynı zamanda; örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması anlamına gelir.<sup>69</sup>

**Ödüller:** Çalışanlara verilen ödüller; içsel ödüller ve dışsal ödüller olmak üzere iki ana grupta incelenebilir. Yaptığı işin sonunda, tanınmışlığı artmayan veya onaylanmayan bireyler, hem yaptıkları işin, hem de bir çalışan olarak kendisinin değerinin düştüğünü hissedebilir.<sup>64</sup>

### 2.2.2. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik bir semptomlar örüntüsüdür. Bu semptom örüntüsü yavaş yavaş, sinsice ve uzun bir süre sonunda ortaya çıkan bir durumdur. Tükenmişlik genellikle küçük uyarılarla başlamaktadır. Bunlar aşırı sinirlilik, uykusuzluk, yorgunluk, kızgınlık, katılık, depresyon, rahat olmama, yabancılaşma, performansta azalma ve ilaç ile alkol kullanımında artış şeklinde sıralanabilir.<sup>70,71</sup>

Tükenmişliğin belirtilerini insan işlevlerini dikkate alarak 4 alanda meydana gelmektedir: Psikolojik-duygusal, davranışsal, fiziksel ve ruhsal.<sup>63</sup>



## **1.Psikolojik – Duygusal Belirtiler**

Diğer insanları eleştirme, duygusuz bir davranış, insanlarla ilgilenmeme, düşük kişisel başarı hissi, hayal kırıklığı, sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, zayıf yoğunlaşma, alinganlık, yabancılaşma ve tek başına kalma duygularını içerir.<sup>63</sup>

## **2. Davranışsal Belirtiler**

İnsanlarla daha az zaman geçirme, yavaşlık ve görev yerinde olmama davranışları sergileme, yetersiz kayıt tutma, acı söz, herkese şüpheyile bakma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, sık sık gözyaşı ve duygusal patlama belirtileri gösterme davranışlarını içerir.<sup>63</sup>

## **3. Fiziksel Belirtiler**

Hızlı kalp atması, uykusuzluk, yorgunluk, enfeksiyona karşı direncin azalması, zayıflık ve sersemlik, hafıza problemleri, kilo değişimleri, mide şikâyetleri, mutsuzluk, kronik hale gelmiş iyileşmeyen hastalıklar, hipertansiyon, baş ve kas ağrıları vb. davranışları içerir.<sup>63</sup>

## **4. Ruhsal Belirtiler**

Kişinin değer yargıları ve inançlarındaki şüpheler, büyük bir değişiklik gerektiğine inanma, örneğin, boşanma, yeni bir meslek deneme, yeni bir yere yerleşme isteği, Allah'a karşı kızgın ve şiddetli olma, sosyal çekilme, üstesinden gelinemeyen stres, alkol bağımlılığı, ilaç alışkanlığı olma, acıma duygusunun kaybı, depresyon, intihar, iş veriminde düşme vb. durumları içerir.<sup>63</sup>

### **2.2.3. Tükenmişlik Dönemleri**

#### **1. Coşku Dönemi**

Bu dönemde fazla enerji, abartılı umut ve beklentiler ön plandadır. Kişi işi ile ilgili gerçekçi olmayan beklentilere sahiptir. Fazladan enerji ile yüksek ilkeler, idealler

ve seçtiği mesleğin amaçlarına ulaşmak için aşırı motivasyon göstermeye eğilimlidir. Sıklıkla mesleki eğitimi sürdürmeye ısrarlı bir istek ve enerji dolu bir çaba vardır.<sup>66,70</sup>

## **2. Durgunluk Dönemi**

Bu dönemde, çalışan işi yavaşlatmayı düşünür ve var olan enerji düzeyi düşmeye başlar, motivasyonu azalır. Durgunluk dönemi içine giren birey, olasılıkla görevle ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşamaktadır. İnsanlarla çalışan mesleklerde tükenmişliği araştıranlar, durgunluğu “yolun sonuna gelme”, “son”, “ölüm” ve “tünelin sonunda bir ışık görememe” gibi tipik ifadelerle belirtmişlerdir. Bu durum devam ettiğinde, çalışan kişi severek hizmet veremez.<sup>41,72</sup>

## **3. Engellenme Dönemi**

Engellenme dönemi, duygusal, davranışsal ve fiziksel sorunların ortaya çıktığı dönemdir. Bu dönemde işin değersiz olduğu düşünölmeye başlanır ve çalışan, işinin amaçlarını gerçekleştirmede bir engelleyici olduğunu düşünür.<sup>41,72</sup>

## **4. Umursamama Dönemi**

Bireyin çalıştığı işinde sürekli engellenme yaşaması sonunda ortaya çıkan dördüncü aşama umursamama (apaty) dönemidir. Bu dönemin duyarsızlaşma ile başladığı, bunun kişisel başarıda düşmeye yol açtığı ve son olarak da duygusal tükenmenin ortaya çıktığı öne sürölmektedir. Buna göre, düşük kişisel başarı hissini oluşması için gerçek bir duyarsızlaşmanın yaşanması ve yüksek düzeyde bir duygusal tükenmenin yaşanması için de düşük kişisel başarı hissini var olması gerekmektedir.<sup>64</sup>

### **2.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları**

Tükenmişlik yaşayan birey, mesleki doyumsuzluk ve yorgunluk duyguları yaşadığını fark eder ve işe gitmeyi istememe, terslik ve katlanamama, kendinden şüphelenme hissi, benlik (kendilik) imajına uygun olmayan davranışlar sergiler.<sup>73</sup>

Tükenmişliğin fiziksel belirtileri genel olarak şu şekilde sıralanabilir: yorgunluk ve bitkinlik hissi, geçmeyen soğuk algınlıkları / grip, baş ağrıları, mide, bağırsak hastalıkları, yüksek kolesterol, yüksek tansiyon, kas gerilmeleri, kronik yorgunluk, alerji, uyku bozuklukları, solunum güçlüğü ve taşipne (hızlı ve yüzeysel solunum), kilo kaybı veya şişmanlık, uyuşukluk, deri şikâyetleri (deride kabarma ve kızarıklıklar), diabet, ülser, koroner kalp rahatsızlığı riskinde artış, genel ağrı ve sızılar, kas ağrıları. Bu tip problemlerden sürekli yakınmalar, ciddi bir tükenmişlik sendromunun habercisidir.<sup>64</sup>

Tükenmişlik yaşayan bireylerde; çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, gözyaşlarını tutamama, aşırı alınganlık, yalnız kalma isteği, işe gitmek istememe, işe geç gelme / gelmeme, işyerinde işi yavaşlatma ya da sürüncemede bırakma, örgütleme güçlüğü, ilaç (özellikle trankilizan), alkol ve tütün vb. almaya eğilim ya da bunların kullanımında artış, az / çok yemek yeme, evlilik çatışmaları ve boşanma, aile çatışmaları, aile ve arkadaşlardan (dış çevreden) uzaklaşma ve içe kapanma, kişilerarası problemler, sıkıntı, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hareketli olamayış, başkalarına fazla güvenmeme veya onlardan kaçınma, kuruma yönelik ilginin kaybı, bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, çalışmaya yönelmede direnç, hizmet sunulan kişilere tek tip davranma, onları küçümseme ve onlarla alay etme, değişime direnç ve katılık, çalışma arkadaşlarıyla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma gibi davranışsal belirtiler gözlenmektedir.<sup>74</sup>

Tükenmişlik tek başına onu yaşayana zarar getiren bir olgu değil, aynı zamanda bireyin etrafındaki her şeyi ve herkesi yıkıma uğratabilen bir olgudur. Bazı araştırma bulguları, tükenmişliğin kendi başına ruhsal bir hastalık biçimi olduğu varsayımını desteklemektedir. Bununla beraber, tükenmişliğin (anksiyete, depresyon, benlik saygısında düşme ve bunun gibi ruh sağlığıyla ilgili negatif etkiler yaratabilen) ruhsal

çöküntüye (dysfunction) neden olabileceği daha kabul edilebilir bir yargı olarak düşünülmektedir.<sup>2,75,76</sup>

Son yıllarda, yapılan araştırmalar, ülkemiz öğretmenlerinin ruh sağlığının gittikçe bozulduğunu, ekonomik sıkıntılar yüzünden, toplumun gösterdiği saygın yere sahip olmayan öğretmenlerin sıkıntılarını okula yansıttıkları ve bunalıma düştüklerini belirtmektedir.<sup>77</sup> Tükenmişliğin sebep olduğu bir diğer sorun da, dikkat dağınıklığıdır. Çalışanların işlerine odaklanamaması işin kalitesini düşürdüğü gibi, bitiş zamanını uzatmakta, çalışma hayatında istenmeyen kaza ve yaralanmaların oluşmasına sebep olmaktadır.<sup>75,76</sup>

## **2.2.5. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri**

Tükenmişlikle mücadele yöntemleri bireysel ve örgütsel mücadele yöntemleri olarak iki başlık altında ele alınacaktır.

### **1. Tükenmişlikle Bireysel Mücadele Yöntemleri**

- Gerçekçi hedef belirleme
- Kendini tanıma
- Dinlenme işe ara verme
- İç dengenin sağlanması, pozitif düşünme, stres yönetimi
- Zaman yönetimi
- Solunum, egzersizler, doğru beslenme
- Eğlence ve mizah
- İş değiştirme

### **2. Tükenmişlikle Örgütsel Mücadele Yöntemleri**

- Personel seçimi
- Hizmet içi eğitim
- İş monotonluğunu önleme

- Örgütsel değişme ve gelişme
- Çatışma yönetimi
- Personeli güçlendirme

### **2.3. Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik**

#### **Kişisel Yeterlilik ile Tükenmişlik İlişkisi**

Yüksek öz-etkinlik (öz-yeterlik) çalışanların değişikliklerle başa çıkmasına, engelleri aşmasına, zorlu görevleri gerçekleştirmesine ve iş performansını geliştirmesine yardım etmektedir.<sup>2,78</sup> Öz-etkinliğin stresin sağlık sonuçlarını incelerken önemli bir değişken olduğu belirtilmektedir ve yüksek düzeyde algılanan öz-etkinliğin, tükenmişliğin oluşumunu azalttığı da bulunmuştur.<sup>2,79</sup> Araştırmacılar algılanmış öz-etkinlik ve hem stres hem de tükenmişlik arasında güçlü bağlar olduğunu bulmuştur.<sup>2</sup>

#### **Kendi Duygularının Farkında Olma ile Tükenmişlik**

Kişinin duygularının farkında olması, nedenini sorgulaması, çözümü için çaba sarfetmesi daha az tükenmişliğe yakalanmasına sebep olacaktır.<sup>2</sup>

#### **Kendi Duygularını Yönetebilme ile Tükenmişlik**

Kendi duygularını ve bunların etkilerini kavrama yeteneğine sahip olan insanlar;

- Hangi duyguları hissettiklerini ve bunların nedenlerini bilirler.
- Düşündükleri, yaptıkları ve söyledikleri şeylerle hisleri arasındaki bağların farkındadırlar.
- Hislerinin performanslarını nasıl etkilediğini anlarlar.
- Değerleri ve hedefleriyle ilgili yol gösterici bir bilince sahiptirler.

Bu yetenekten mahrum olan kişiler ise yollarını çok çabuk kaybedecek, hedef belirleyemedikleri gibi belirledikleri hedeflere ulaşamadıkça tükenmişlik yaşamaları kolaylaşacaktır.<sup>10</sup>

### **Kendini Harekete Geçirebilme ile Tükenmişlik**

Çalışma hayatının tüm yeterlilikleri öğrenilmiş alışkanlıklardır. Bunlardan herhangi birinde eksikliğimiz varsa, daha iyisini yapmayı öğrenebiliriz. Kibirli ve sabırsız birinin dinlemeyi ve başkalarının görüşlerini hesaba katmayı öğrenmesi mümkündür.<sup>2,10</sup>

İşkolik birinin çalışma temposunu yavaşlatıp daha dengeli bir yaşam sürmesi mümkündür. Ama ilk adım atılmadığı sürece bu düzelmeler asla gerçekleşmez. İlk adım bu alışkanlıkların bize zarar verdiğini ve ilişkilerimizi zehirlediğini farketmektir. İlk adımın atılmamasının sonucu ise tükenmişlik olgusunun yaşamımızı ele geçirmesidir. Kişinin bu alışkanlıklarını değiştirirken zamana ve pozitif düşüncenin desteklediği bir enerjiye mutlaka ihtiyacı vardır.<sup>10</sup>

### **Sosyal Yeterlilik ile Tükenmişlik İlişkisi**

Sosyal yeterliliği yüksek olan bireyler enerjilerini doğru şekilde kullanacakları, ilişkilerini sağlıklı yürütecekleri ve stresle daha iyi müdahaleye olanak sağlayan sosyal destek yönünden zengin olacakları için daha az tükenmişlik yaşamaları muhtemeldir.<sup>10,80</sup>

### **Başkalarının Duygularının Farkında Olma ile Tükenmişlik**

Başkalarının ne hissettiğini onlar söylemeden sezmek, empatinin özünü oluşturur. Sosyal yeterliliklerden yoksun olan kişiler sorunların çözümünde kendilerini başkalarının yerine koyma becerilerini geliştirmediklerinde, daha çok sorun çözümüne odaklı değil, sorunlardan şikâyet etmeye odaklı bireyler haline gelirler. Bu söylemle ise onları tükenmişlik düzeyine kadar gitmelerine zemin hazırlar hale getirir.<sup>2,10</sup>

### **Başkalarının Duygularını Yönetebilme ile Tükenmişlik**

Sosyal beceriler, başka bir kişinin duygularının ustaca idare edilmesi anlamında, bazı yeterliliklere temel teşkil eder.<sup>10</sup> Başkalarını ikna etmekten yoksun kişilerin lider

olması zordur. Aynı şekilde çatışmalara çözüm bulmaları, değişimi yönetmeleri ve yol göstermeleri de zor olacaktır. Bu zorlukların sonucunda ise bireylerin daha çabuk tükenmişlik yaşamaları kaçınılmaz olacaktır. Kariyer yaşamında bireyi başarısız kılan, bir başka ifadeyle kariyer gelişimini aksatan faktörlerden en temel üçü olarak, esnek olmama, olumsuz ilişkiler ve politik bilinçten uzak olmak gösterilmektedir.<sup>72</sup>

Profesyonel ilişki ağı içinde çalışma arkadaşlarının desteği oldukça önemlidir. Organizasyon içindeki arkadaşlıklar, bireyin aidiyet duygusunu besler. Dolayısıyla her bireyin organizasyon içinde mutlaka birilerinin desteğine, yardımlaşmasına ihtiyacı vardır.<sup>10,72</sup>

#### **2.4. Akademisyenlerin Kariyer Aşamalarında Tükenmişlik**

Kariyer alanları içinde duyguların yönetimi ve duyguların açığa vurulması konusu önem taşır. Duygusal iş gücünü içeren ve içermeyen işler arasında ayırım yapmak ve duyguların hangi kariyer alanı içerisinde ne düzeyde önemli olduğunu saptamak oldukça güçtür. Fakat duyguların kariyer ilerlemesinde etkin olarak kullanılmaması ise akademisyenlerde tükenmişlik boyutlarının hissedilmesine neden olacaktır.<sup>72</sup> Maslach ve ark.<sup>76</sup> tükenmişliği üç boyutta ölçmektedir: Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı.

Yüksek öğretim kurumlarındaki akademiklerin tecrübe ettiği tipik kariyer engelleri; Aşırı iş yükü, rol çatışması, yetersiz ücret konularını içermektedir. Yetersiz performans yönetimi, öğretim ve araştırma için yetersiz destek, ırk ve cinsiyet açısından ayrımcılık, şeffaflık eksikliği ve yetersiz iletişim diğer tecrübe edilen kariyer engelleridir.<sup>2,81</sup>

Bilim adamlarına yönelik yürütülen ücret politikaları onları ülkenin toplumsal tabakalaşma sisteminde alt düzeylerde konumlandırmakta ve bu meslek grubunun zaman içinde toplumsal statü kaybına ve buna bağlı olarak itibar kaybına uğramasına

yol açmaktadır; tüm bunlar sonucunda bilim adamı kendisine ve yaptığı işe yabancılaşmaktadır. Yabancılaşma terimi insanın çevresinden, işinden, emeğinin ürününden ya da benliğinden uzaklaşma ve ayrılma duygusu, ifade anlamında kullanılmaktadır. Bunun sonucu olarak bilim adamının yaşam kalitesi düşmekte ve bu da yaptığı işe yansımaktadır.<sup>82</sup>

Türkiye’de öğretim elemanlarının nicelik ve nitelik olarak yeterli olmalarını engelleyen pek çok faktörün de dikkate alınması gerekmektedir. Bunlar; üniversite kültür ve yönetimi ile akademik özgürlüklere ilişkin problemlerin yanında, başta öğretim elemanlarının ders yüklerinin fazla oluşu, atanma ve yükseltme sorunları, araştırma fonları, fiziki imkânlar ve öğretim araç ve gereçlerinin yetersizliği, bilgi teknolojileri ve kütüphane imkânlarındaki yetersizlikler, yabancı dil problemleri, üniversitelerin akademik niteliğe sahip insan gücü kaynaklarını bünyesine çekme konusunda cazibe merkezi olmaktan giderek uzaklaşması gibi olumsuzluklardır.<sup>2,82</sup>

Yüksek öğretimde uygulanan akademik personel tarafından tecrübe edilen kariyer engellerine çözümler bulmak önemlidir. Bu açıdan insanların sıkıntılı durumlarda nasıl başarılı olacağına odaklanan pozitif psikoloji yaklaşımını benimsemek yararlıdır. Burada vurgu, hayatı yaşamaya değer kılan insan güçleri ve erdemlerini tanımlama ve artırma üzerinedir. Pozitif psikoloji, bireylerin ve toplumların gelişmesini sağlayan güçler ve erdemlerin bilimsel çalışmasıdır. Akademiklerin engelleri sadece kendilerine göre tanımlamaları değil bu engelleri ele alacak alternatif çözümler de üretmeleri önemlidir. Çözümler bulunmazsa, yüksek öğretimin ve/veya yüksek öğretim kurumlarının sürekli varlığı için etki alanı geniş sonuçlar ortaya çıkarabilir. Bu konu toplumla birlikte bir ülkenin ekonomisi açısından da geniş kapsamlı sonuçlar doğurabilir.<sup>81</sup>



## 2.5. Duygusal Zekâ ve Tükenmişliğin Hemşirelikle Olan İlişkisi

Duygusal zekâyâ hemşirelik açısından bakıldığında; hemşirelerin hastalar ile iyi bir ilişki kurabilmeleri için, hemşirelerin duygularının farkında olabilen ve duygularını yönetebilen, empati yapabilen, kendi kendini motive edebilen ve etkin iletişim kurabilen, bir başka deyişle duygusal zekâ becerileri gelişmiş bireyler olmaları gerekir.<sup>82,83</sup>

Hemşirelerin duyguları hastaların duyguları için değerli ipuçlarıdır. Hemşirenin başkalarının duygularını anlamasının yolu kendi duygu ve düşüncelerini tanıyabilmesinden, onları kontrol etmekten ve yönetebilmekten geçer.<sup>84</sup>

Duygusal zekâsı gelişmiş hemşireler yaşamdan doyum alan, hedeflerine ulaşabilen, değişen koşullara uyum sağlayabilen ruhsal yönden sağlıklı bireyler olacaktır. Hasta ya da sağlıklı bireylerle çalışırken onların yalnızca fizyolojik gereksinimlerine değil duygusal gereksinimlerine de duyarlı olup, uygun yaklaşımlarda bulunabileceklerdir.<sup>85</sup>

Duygusal zekâsı yüksek olan hemşire yöneticiler, duygularını kullanmak suretiyle eleştirel düşünmeyi geliştirirler. Kişisel başarı hissinde artış olan yöneticilerin, depresyon ve tükenmişliğe yakalanma riskleri azalır.<sup>86</sup>

Duygusal zekânın psikolojik sağlık üzerinde özellikle mesleki tükenmişlik üzerinde etkisinin olduğu çoğu araştırmacı tarafından vurgulanmıştır.<sup>87</sup>

Araştırmalar; duygusal zekânın insanları tükenmişlikten koruduğunu ve daha iyi bir adaptasyon sağladığını göstermiştir. Araştırmacılar; duyguları yönetme becerisinin, tükenmişliği önleme ile çok yakından alakalı olduğunu ileri sürmektedirler.

Yine, duygusal ve sosyal zekâ ve psikolojik sağlık arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır.<sup>88</sup>

Duygusal zekâsı yüksek olan hemşireler mesleki tükenmişlikle kolaylıkla baş ederken, kendi iç potansiyellerini gerçekleştirerek daha manalı bir hayat için kişisel hedeflerini gerçekleştirme güdüsünü artıracaklardır ve dolayısıyla hasta bakım kalitesinin artmasına da yardımcı olacaklardır.<sup>89</sup>

Yüksek duygusal zekâyâ sahip hemşirelerin yetiştirilmesinde hemşirelik eğitimi çok büyük bir önem taşımaktadır ve bu konuda hemşire akademisyenlere büyük görevler düşmektedir. Hemşire akademisyenlerin üniversite öğrencilerinin duygusal zekâlarını değerlendirmeleri oldukça önemlidir. Çünkü üniversite hayatı sosyal ve kişilerarası ilişkileri yüksek oranda etkilemektedir. Bu dönemde gelişebilecek psikolojik bozukluklar öğrencilerin sosyal ve akademik başarılarının azalmasına ve tükenmişlik sendromu yaşamalarına yol açacaktır. Bu nedenle öğrencide uyum ve akademik başarılarının belirlenmesinde duygusal zekânın değerlendirilmesi önemlidir.<sup>90</sup>

Duygusal zekâ, bilişsel zekâdan farklı olarak öğrenilen, geliştirilebilen bir zekâ türüdür. Bu açıdan bakıldığında insan ilişkilerinin son derece önemli olduğu hemşirelik mesleğini seçen öğrencilerin henüz mesleğe atılmadan eğitimleri sürerken duygusal zekâlarının gelişmiş olması bunun için de gerekli çalışmalar yapılarak, hemşirelik eğitim programlarının duygusal zekâyı geliştirecek şekilde düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.<sup>91</sup>

### **3. MATERYAL VE METOT**

#### **3.1. Araştırmanın Türü**

Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte yapılmıştır.

#### **3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman**

Araştırma, Adıyaman Üniversitesi merkez kampüs içinde yer alan Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İslami İlimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Sağlık Yüksekokulu, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda Ocak-Haziran 2013 tarihleri arasında yapılmıştır.

#### **3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, Adıyaman Üniversitesinde merkez kampüs içinde yer alan fakülte ve yüksekokullarda görev yapan toplam 261 akademisyen oluşturmuştur.

Araştırmanın örneklem grubunun oluşturulmasında herhangi bir örneklem seçim yöntemine gidilmeksizin evrenin tamamı araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı, Ocak-Haziran 2013 tarihleri arasında, izinli ve raporlu olmayan, araştırmaya katılmayı kabul eden **185** akademisyen ile çalışma tamamlanmıştır.

#### **3.4. Araştırmanın Değişkenleri**

##### **Bağımsız Değişkenler**

Akademisyenlerin; tanıtıcı özellikleri (yaş, cinsiyet, unvan, görev yeri, alan, medeni durum, çalışma süresi, idari görev, yabancı dil sorunu, akademik yayın sorunu v.b.) bağımsız değişkenleri oluşturmuştur.

##### **Bağımlı Değişkenler**

- Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları
- Tükenmişlik Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları ise bağımlı değişkenleri oluşturmaktadır.

**Tablo 3. 1.** Akademisyenlerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımı

Tanıtıcı Özellikler (N=185)	Sayı	%
<b>Yaş</b>		
34 ve ↓	76	41.1
35-44	74	40.0
45 ve ↑	35	18.9
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	55	29.7
Erkek	130	70.3
<b>Ünvan</b>		
Prof.Dr. ve Doç.Dr.	29	15.7
Yrd.Doç.Dr.	65	35.1
Öğr.Grv. ve Okutman	56	30.3
Arş.Görv.	35	18.9
<b>Görev Yeri</b>		
Fakülte	112	60.5
Yüksekökol	27	14.6
MYO	46	24.9
<b>Alanınız</b>		
Sağlık Bilimleri	26	14.1
Fen Bilimleri	81	43.7
Sosyal Bilimler	78	42.2
<b>Öğretim Elemanlığı Dışında İdari Görev Durumu</b>		
Evet	59	31.9
Hayır	126	68.1
<b>Çalışma Süresi</b>		
5 ve ↓	95	51.3
6-10	22	11.9
11-20	44	23.8
21 ve ↑	24	13.0
<b>Lisans Sonrası Başka Kurumda Çalışma Durumu</b>		
Evet	116	62.7
Hayır	69	37.3
<b>Medeni Durum</b>		
Bekâr	52	28.1
Evli	133	71.9
<b>Eş Çalışma Durumu</b>		
Evet	86	46.5
Hayır	99	53.5
<b>Çocuk Sahibi Olma</b>		
Evet	116	62.7
Hayır	69	37.3
<b>Yabancı Dil Sorunu</b>		
Evet	68	36.8
Hayır	117	63.2
<b>Yayın Sorunu</b>		
Evet	68	36.8
Hayır	117	63.2

### **3.5. Verilerin Toplanması**

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan “Anket Formu”, “Chan Duygusal Zekâ Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Anket ve ölçekler, araştırmacının uygun olduğu günlerde araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyenlere verilerek, kendilerinin okuyarak yanıtlamaları istenmiştir; uygulama sırasında anlaşılmayan sorular için açıklamalar yapılmıştır.

#### **Veri Toplama Araçları**

##### **a. Anket Formu**

Anket formu, akademisyenlerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini içeren cinsiyet, yaş, ünvan, çalışılan birim, çalışma yılı, medeni durumu, ocuk sahibi olma durumu, yabancı dil ve yayın sorunu olma gibi bilgileri içeren 13 sorudan oluşmaktadır (**EK-II**).

##### **b. Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ)**

Çalışanların duygusal zekâ boyutlarının değerlendirilmesinde, Chan’ın (2004 ve 2006) tükenmişlikle duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi incelemede kullandığı, ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinali, Schutte ve arkadaşlarının (2006) 33 maddelik çalışmasından geliştirilmiştir. Tatar, Tok ve Saltukoğlu (2011)<sup>92</sup> tarafından Türkçeye uyarlanarak, aynı zamanda geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek, duygusal değerlendirme (emotionalappraisal), pozitif duygusal yönetim (positive regulation), empatik duyarlılık (empathic sensitivity) ve duyguların pozitif kullanımı (positive utilization) olmak üzere dört boyuttan ve her boyut ise 3’er sorudan oluşmaktadır. Cevaplar 5’li Likert tarzında (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

Araştırmada ölçeğin orijinaline bağlı kalınmıştır. Chan’ın araştırmasında bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha=0.82-0.86) yüksek bulunmuştur. Ölçek diğer duygusal zekâ çalışmalarında kullanılan ölçeklerden daha yüksek güvenilirlik verdiği

için EIS-12 ölçeği tercih edilmiştir (**EK-III**). Ayrıca Chan duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisini araştıran iki çalışmada bu ölçeği kullanmıştır. Artan puanlar duygusal zekânın yüksekliğini göstermektedir.<sup>2</sup>

**Tablo 3. 2.** Duygusal Zekâ Ölçeğinin Puanlanması

<b>Ölçek Alt Boyutları</b>	<b>Düşük</b>	<b>Normal</b>	<b>Yüksek</b>
Duygusal Değerlendirme (1,3,8)	6 ve ↓	7-11	12 ve ↑
Pozitif Duygusal Yönetim (2,7,9)	5 ve ↓	6-10	11 ve ↑
Empatik Duyarlılık (4,6,11)	5 ve ↓	6-11	12 ve ↑
Duyguların Pozitif Kullanımı (5,10,12)	6 ve ↓	7-10	11 ve ↑
<b>TOPLAM</b>	<b>23 ve ↓</b>	<b>24-44</b>	<b>45 ve ↑</b>

### **c. Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)**

Çalışanların tükenmişlik boyutunu değerlendirmek üzere, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Scale) kullanılmıştır (**EK-IV**).

Ölçek, Maslach (1981) tarafından geliştirilmiş, Çam ve Ergin (1992)<sup>93,94</sup> tarafından Türkçeye uyarlanarak, aynı zamanda geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği yüksek (Cronbach Alpha=0.78-0.84) bulunmuştur.<sup>93,94</sup>

Ölçek; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı olmak üzere üç alt boyuttan ve 22 maddeden oluşmaktadır. Anket formunda yer alan soruların değerlendirilmesinde 5’li Likert ölçeğinden yararlanılmıştır

Duygusal Tükenme Boyutu (Emotional Exhaustion; EE) dokuz (1,2,3,6,8,13,14,16,20), Duyarsızlaşma Boyutu (Depersonalization; DP) beş (5,10,11,15,22), Kişisel Başarı Boyutu ise (Personal Accomplishment; PA) sekiz sorudan (4,7,9,12,17,18,19,21) oluşmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması, tükenmeyi göstermektedir.<sup>93</sup>

**Tablo 3.3.** Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması

Ölçek Alt Boyutları	Düşük	Normal	Yüksek
Duygusal Tükenme Boyutu	16 ve ↓	17-26	27 ve ↑
Duyarsızlaşma Boyutu	6 ve ↓	7-12	13 ve ↑
Kişisel Başarı Boyutu	39 ve ↑	38-32	31 ve ↓

Analizlere başlanmadan önce güvenilirlik testleri yapılmış ve her iki ölçekte güvenilirliği görülmüştür. (Tablo 3.4.)

**Tablo 3. 4.** Güvenilirlik test sonuçları

	Cronbach Alfa	n
Duygusal Zekâ Ölçeği	0.837	12
Tükenmişlik Ölçeği	0.729	22

Tablo 3.5.'de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucuna bakılarak kullanılan ölçeklerin örneklem yeterliliklerinin yüksek ve çalışmanın anlamlı olduğu ortaya konulmuştur.

**Tablo 3.5.** Örneklem Yeterlilik Değerleri

	Duygusal Zekâ	Tükenmişlik
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	0.808	0.862
Örneklem Yeterliliği		
Serbestlik Derecesi	66	231
Anlamlılık (Sign.)	0.000	0.000

### **3.6. Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 16 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde; yüzdelik dağılımlar, *t*-testi, Tek Yönlü Varyasyon analizi, Güvenilirlik testi, Yeterlilik testi, Pearson Korelasyon analizi, Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

### **3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri**

Araştırmaya başlamadan önce, Erzurum Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Başkanlığı'ndan **(EK-V)** ve Adıyaman Üniversitesi Rektörlüğünden **(EK-VI)** araştırma izni alınmıştır.

Araştırma kapsamındaki akademisyenlerin haklarının korunması için araştırma verilerini toplamaya başlamadan önce akademisyenlere, araştırmanın yapılma amacı açıklanarak "Aydınlatılmış Onam" ilkesi, elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı belirtilerek "Gizlilik ve Gizliliğin Korunması" ilkesi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerin alınması ile de "Özerkliğe Saygı" ilkesini içeren etik ilkeler yerine getirilmiştir. Ayrıca anket uygulamasının bitiminden sonra akademisyenlerin soruları cevaplandırılarak konu ile ilgili bilgiler de verilmiştir.

### **3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği**

Araştırmanın örnekleme, Adıyaman Üniversitesi merkez kampüsü içinde bulunan Sağlık Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri alanında akademik kariyer yapan personelinden oluşmaktadır. Dolayısıyla, araştırma Adıyaman Üniversitesinin merkez yerleşkesinde yer alan Yüksekokul ve Fakültelerinde görev yapan akademik personele uygulanmış, araştırmaya kampüs dışında ve ilçelerde bulunan bölümlerde görevli akademik personel ve YÖK Kanununun 35. maddesine göre il dışına görevlendirilen



akademik personel dâhil edilmemiştir. Üniversitenin bütün birimlerini kapsamaması ve sadece Adıyaman Üniversitesi merkez kampüsü bünyesinde yapılabilmesi araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırma Adıyaman Üniversitesi merkez kampüsünde görev yapan bütün akademisyenlere genellenebilir.

## 4. BULGULAR

**Tablo 4.1.** Akademisyenlerin DZÖ ve TÖ' den Aldıkları Puan Ortalamaları

	ÖLÇEKLER	Ölçeklerden Alınabilecek En Düşük En Yüksek Puanlar	Ölçeklerden Alınan En Düşük En Yüksek Puanlar	X±SS
DZÖ	Duygusal Değerlendirme	0-15	6-15	12.60±1.74
	Pozitif Duygusal Yönetim	0-15	5-15	11.95±2.16
	Empatik Duyarlılık	0-15	5-15	12.40±2.11
	Duyguların Pozitif Kullanımı	0-15	5-15	13.15±1.77
	<b>TOPLAM</b>	<b>0-60</b>	<b>21-60</b>	<b>50.08±5.99</b>
TÖ	Duygusal Tükenme Boyutu	0-45	9-44	20.6±7.30
	Duyarsızlaşma Boyutu	0-25	5-21	9.80±3.54
	Kişisel Başarı Boyutu	0-40	16-40	30.7±4.54
	<b>TOPLAM</b>	<b>0-110</b>	<b>39-90</b>	<b>61.1±9.08</b>

Tablo 4.1.'de akademisyenlerin Duygusal Zekâ Ölçeği toplam puan ortalamasının **50.08±5.99** ve Tükenmişlik Ölçeği toplam puan ortalamasının **61.1±9.08** olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.2.'de akademisyenlerin tanıtıcı özelliklerine göre Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ) toplam ve alt boyut ortalamaları verilmiştir.

Akademisyenlerin çalışma alanları ile duygusal değerlendirme alt boyutuna ait puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin yabancı dil sorununa göre duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönetim alt boyutları ve DZÖ toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin yayın sorununa göre duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık alt boyutları ve DZÖ toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin cinsiyet, yaş, ünvan, görev yeri, idari görev, çalışma süresi, lisans sonrası başka kurumda çalışma, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sahibi olma durumlarının DZÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

**Tablo 4.2.** Akademisyenlerin Tanıtıcı Özellikleri İle DZÖ'ne Ait Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasının Dağılımı

Tanıtıcı Özellikler (N=185)	n	Duygusal	Pozitif Duygusal	Empatik	Duyguların	DZÖ
		Değerlendirme	Yönetim	Duyarlılık	Pozitif Kullanımı	Toplam Puanı
		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
<b>Cinsiyet</b>						
Kadın	55	12.58±2.02	11.82±2.30	12.40±2.16	13.22±1.63	50.02±6.34
Erkek	130	12.61±1.61	12.01±2.10	12.36±2.10	13.12±1.83	50.10±5.86
<b>Test ve p değeri</b>		t= -0.092 p= 0.926	t= -0.546 p= 0.586	t= 0.113 p= 0.910	t= 0.334 p= 0.739	t= -0.085 p= 0.933
<b>Yaş</b>						
34 ve ↓	76	12.57±1.45	11.87±1.99	12.59±1.96	13.29±1.56	50.32±4.77
35-44	74	12.62±1.96	12.11±2.17	12.07±2.20	13.18±1.55	49.97±6.38
45 ve ↑	35	12.63±1.85	11.80±2.48	12.54±2.21	12.80±2.49	49.77±7.52
<b>Test ve p değeri</b>		F=0.025 p=0.975	F=0.336 p=0.715	F=1.303 p=0.274	F=0.932 p=0.396	F=0.116 p=0.891
<b>Unvan</b>						
Prof.Dr. ve Doç.Dr.	29	12.97±1.61	12.48±2.01	12.45±2.23	12.93±1.93	50.83±5.50
Yrd.Doç.Dr.	65	12.88±1.61	12.06±2.14	12.29±2.26	13.22±1.78	50.45±6.38
Öğr.Grv. ve Okutman	56	12.13±2.03	11.61±2.27	12.30±1.98	12.98±1.94	49.02±6.60
Arş.Görv.	35	12.54±1.42	11.86±2.10	12.57±2.00	13.49±1.25	50.46±4.41
<b>Test ve p değeri</b>		KW=5.546 p= 0.136	KW=2,817 p= 0.421	KW=0.554 p= 0.907	KW=1.915 p= 0.590	KW=3.084 p= 0.379
<b>Görev Yeri</b>						
Fakülte	112	12.78±1.55	12.02±2.16	12.39±2.23	13.24±1.55	50.43±5.93
Yüksekokul	27	11.89±2.03	11.41±2.47	12.22±1.63	13.15±1.73	48.67±5.66
MYO	46	12.59±1.92	12.11±1.92	12.41±2.10	12.93±2.25	50.04±6.32
<b>Test ve p değeri</b>		KW= 4.285 p= 0.117	KW= 1.633 p= 0.442	KW= 1.128 p= 0.569	KW= 0.128 p= 0.938	KW=2.481 p= 0.289

**Tablo 4.2.** Akademisyenlerin Tanıtıcı Özellikleri İle DZÖ'ne Ait Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasının Dağılımı (Devam)

Tanıtıcı Özellikler (N=185)	n	Duygusal	Pozitif Duygusal	Empatik	Duyguların	DZÖ
		Değerlendirme	Yönetim	Duyarlılık	Pozitif	Toplam
		X±SS	X±SS	X±SS	Kullanımı	Puanı
<b>Alan</b>						
Sağlık Bilimleri	26	11.81±1.94	11.23±2.41	11.96±2.18	13.12±1.56	48.12±6.28
Fen Bilimleri	81	12.84±1.45	12.04±2.02	12.22±2.22	13.31±1.51	50.41±5.51
Sosyal Bilimler	78	12.62±1.87	12.10±2.18	12.67±1.95	13.00±2.06	50.39±6.32
<b>Test ve p değeri</b>		<b>KW=6.220</b> p= <b>0.045</b>	KW= 3.389 p= 0.184	KW= 3.187 p= 0.203	KW= 0.652 p= 0.722	KW=3.736 p= 0.154
<b>İdari Görev Durumu</b>						
Evet	59	12.88±1.54	12.08±2.03	12.22±1.89	12.98±1.75	50.17±5.64
Hayır	126	12.47±1.82	11.88±2.22	12.45±2.22	13.22±1.78	50.03±6.17
<b>Test ve p değeri</b>		t= 1.494 p= 0.137	t= 0.599 p= 0.550	t= -0.680 p= 0.494	t= -0.861 p= 0.390	t= 0.145 p= 0.885
<b>Çalışma Süresi</b>						
5 ve ↓	95	12.63±1.52	11.93±2.03	12.43±1.97	13.26±1.58	50.25±5.09
6-10	22	12.23±1.82	11.74±2.12	12.45±2.34	13.27±1.42	49.68±5.67
11-20	44	12.64±1.98	11.93±2.34	12.02±2.20	13.11±1.70	49.70±6.88
21 ve ↑	24	12.75±2.05	12.29±2.42	12.71±2.29	12.67±2.68	50.42±7.91
<b>Test ve p değeri</b>		KW= 2.658 p= 0.447	KW= 1.240 p= 0.744	KW= 2.723 p= 0.436	KW= 0.504 p= 0.918	KW=0.903 p= 0.825
<b>Lisans Sonrası Başka Kurumda Çalışma Durumu</b>						
Evet	116	12.41±1.86	11.80±2.18	12.16±2.13	13.03±1.97	49.41±6.27
Hayır	69	12.91±1.47	12.20±2.10	12.72±2.04	13.35±1.35	51.19±5.35
<b>Test ve p değeri</b>		t= -1.905 p= 0.058	t= -1.226 p= 0.222	t= -1.758 p= 0.080	t= -1.168 p= 0.244	t= -1.963 p= 0.051
<b>Medeni Durum</b>						
Bekâr	52	12.69±1.79	11.96±2.26	12.40±1.92	12.94±2.08	50.00±5.40
Evli	133	12.56±1.72	11.95±2.12	12.36±2.19	13.23±1.63	50.11±6.23
<b>Test ve p değeri</b>		t = 0.451 p= 0.652	t = 0.040 p= 0.968	t = 0.124 p= 0.901	t = -1.007 p= 0.315	t = -0.107 p= 0.915
<b>Eş Çalışma Durumu</b>						
Evet	86	12.65±1.77	12.05±2.14	12.47±2.20	13.34±1.68	50.50±6.46
Hayır	99	12.56±1.71	11.87±2.17	12.29±2.04	12.99±1.83	49.71±5.56
<b>Test ve p değeri</b>		t= 0.373 p= 0.710	t= 0.559 p= 0.577	t= 0.553 p= 0.581	t= 1.337 p= 0.183	t= 0.897 p= 0.371
<b>Çocuk Sahibi Olma Durumu</b>						
Evet	116	12.47±1.86	12.02±2.20	12.20±2.20	13.06±1.83	49.74±6.60
Hayır	69	12.83±1.48	11.84±2.08	12.67±1.82	13.30±1.64	50.64±4.79
<b>Test ve p değeri</b>		t= -1.370 p= 0.172	t= 0.538 p= 0.591	t= -1.465 p= 0.145	t= 0.908 p= 0.365	t= 0.984 p= 0.326

**Tablo 4.2.** Akademisyenlerin Tanıtıcı Özellikleri İle DZÖ'ne Ait Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasının Dağılımı (Devam)

Tanıtıcı Özellikler (N=185)	n	Duygusal	Pozitif Duygusal	Empatik	Duyguların	DZÖ
		Değerlendirme	Yönetim	Duyarlılık	Pozitif Kullanımı	Toplam Puanı
		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
<b>Yabancı Dili Sorunu Durumu</b>						
Evet	68	12.19±2.00	11.37±2.36	12.10±12.53	12.93±1.99	48.59±7.47
Hayır	117	12.84±1.52	12.29±1.96	12.53±1.91	13.28±1.61	50.94±4.76
<b>Test ve p değeri</b>		<b>t= -2.476</b> <b>p= 0.014</b>	<b>t= -2.863</b> <b>p= 0.005</b>	<b>t= -1.330</b> <b>p= 0.185</b>	<b>t= -1.323</b> <b>p= 0.187</b>	<b>t= -2.615</b> <b>p= 0.010</b>
<b>Yayın Sorunu Durumu</b>						
Evet	68	12.09±1.94	11.43±2.34	11.99±2.37	12.90±1.89	48.40±7.08
Hayır	117	12.89±1.54	12.26±1.99	12.59±1.92	13.30±1.68	51.05±5.04
<b>Test ve p değeri</b>		<b>t= -3.129</b> <b>p= 0.002</b>	<b>t= -1.226</b> <b>p= 0.222</b>	<b>t= -1.919</b> <b>p= 0.047</b>	<b>t= -1.498</b> <b>p= 0.36</b>	<b>t= -2.966</b> <b>p= 0.003</b>

Tablo 4.3.'de akademisyenlerin tanıtıcı özelliklerine göre Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) toplam ve alt boyut ortalamaları verilmiştir.

Akademisyenlerin ünvan durumuna göre kişisel başarı alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin görev yerleri ile duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin çalışma alanları ile duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin eş çalışma durumuna göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları ve TÖ toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin yabancı dil sorununa göre duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin yayın sorununa göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerin cinsiyet, yaş, idari görev durumu, çalışma süresi, lisans sonrası başka kurumda çalışma durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumlarının TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

**Tablo 4.3.** Akademisyenlerin Tanıtıcı Özellikleri İle TÖ'ne Ait Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasının Dağılımı

Tanıtıcı Özellikler (N=185)	n	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	TÖ Toplam
		Boyutu X±SS	Boyutu X±SS	Boyutu X±SS	Puanı X±SS
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	55	22.16±8.07	10.33±3.78	29.85±4.51	62.35±9.64
Erkek	130	19.95±6.88	9.59±3.43	31.06±4.52	60.60±8.82
<b>Test ve p değeri</b>		t= 1.901 p= 0.059	t= 1.293 p= 0.197	t= -1.662 p= 0.098	t= 1.197 p= 0.233
<b>Yaş</b>					
34 ve ↓	76	20.53±6.79	10.34±3.50	29.93±4.02	60.80±9.46
35-44	74	20.66±7.88	9.59±3.49	31.46±4.67	61.72±8.33
45 ve ↑	35	20.66±7.34	9.11±3.4	30.77±5.16	60.54±9.92
<b>Test ve p değeri</b>		F= 0.007 p= 0.993	F= 1.685 p= 0.188	F= 2.147 p= 0.120	F= 0.275 p= 0.760
<b>Ünvan</b>					
Prof.Dr. ve Doç.Dr.	29	17.97±6.07	8.79±3.23	32.03±3.76	58.79±7.37
Yrd.Doç.Dr.	65	20.34±7.45	9.46±3.66	31.74±4.71	61.54±8.62
Öğr.Grv. ve Okutman	56	21.52±7.51	10.07±3.34	30.07±4.48	61.66±9.77
Arş.Görv.	35	21.83±7.31	10.89±3.68	28.69±4.16	61.40±10.07
<b>Test ve p değeri</b>		KW= 6.467 p= 0.091	KW= 6.237 p= 0.101	<b>KW= 15.594</b> <b>p= 0.001</b>	KW= 2.082 p= 0.556
<b>Görev Yeri</b>					
Fakülte	112	20.26±7.47	9.77±3.76	30.90±4.66	60.93±9.40
Yüksekokul	27	22.96±7.87	11.07±2.89	29.93±4.19	63.96±7.92
MYO	46	20.07±6.38	9.17±3.17	30.67±4.47	59.91±8.73
<b>Test ve p değeri</b>		KW= 3.622 p= 0.164	<b>KW= 6.215</b> <b>p= 0.045</b>	KW= 1.055 p= 0.590	KW= 4.604 p= 0.100

**Tablo 4.3.** Akademisyenlerin Tanıtıcı Özellikleri İle TÖ'ne Ait Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasının Dağılımı (Devamı)

Tanıtıcı Özellikler (N=185)	n	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	TÖ Toplam
		Boyutu X±SS	Boyutu X±SS	Boyutu X±SS	Puanı X±SS
<b>Alan</b>					
Sağlık Bilimleri	26	24.15±8.57	10.65±2.94	29.54±3.64	64.35±8.64
Fen Bilimleri	81	19.78±6.82	9.47±3.56	30.58±4.62	60.10±9.06
Sosyal Bilimler	78	20.28±7.08	9.60±3.70	31.21±4.69	61.10±9.09
<b>Test ve p değeri</b>		<b>KW=6.441</b> <b>p= 0.040</b>	KW= 2.808 p= 0.246	KW= 3.378 p= 0.176	KW= 4.682 p= 0.096
<b>İdari Görev Durumu</b>					
Evet	59	19.76±6.68	9.59±3.51	31.29±4.09	60.64±8.13
Hayır	126	21.02±7.60	9.89±3.57	30.42±4.75	61.34±9.51
<b>Test ve p değeri</b>		t= -1.084 p= 0.280	t= -0.526 p= 0.599	t= 1.203 p= 0.230	t= -0.486 p= 0.628
<b>Çalışma Süresi</b>					
5 ve ↓	95	20.19±7.24	9.94±3.62	30.34±4.28	60.45±9.59
6-10	22	20.05±5.70	10.46±3.50	30.95±4.75	61.46±5.99
11-20	44	22.05±8.37	9.61±3.59	31.25±4.75	62.91±8.34
21 ve ↑	24	20.13±6.83	9.08±3.22	30.96±5.45	60.17±10.57
<b>Test ve p değeri</b>		KW= 1.337 p= 0.720	KW= 1.806 p= 0.614	KW= 3.273 p= 0.351	KW= 4.773 p= 0.189
<b>Lisans Sonrası Başka Kurumda Çalışma Durumu</b>					
Evet	116	20.82±7.49	9.81±3.51	30.25±4.76	60.88±9.03
Hayır	69	20.25±7.01	9.81±3.61	31.46±4.07	61.52±9.21
<b>Test ve p değeri</b>		t= 0.515 p= 0.607	t= -0.002 p= 0.998	t= -1.769 p= 0.079	t= -0.465 p= 0.643
<b>Medeni Durum</b>					
Bekâr	52	19.08±7.18	9.75±3.55	30.56±4.13	59.38±8.93
Evli	133	21.20±7.29	9.83±3.55	30.76±4.70	61.80±9.08
<b>Test ve p değeri</b>		t=-1.791 p= 0.075	t=-0.146 p= 0.884	t= -0.271 p= 0.787	t= -1.632 p= 0.104
<b>Eş Çalışma Durumu</b>					
Evet	86	22.17±7.65	10.44±3.62	30.80±4.85	63.42±9.36
Hayır	99	19.24±6.74	9.26±3.39	30.62±4.28	59.12±8.37
<b>Test ve p değeri</b>		t= 2.773 p= 0.006	t= 2.286 p= 0.023	t= 0.277 p= 0.782	t= 3.297 p= 0.001
<b>Çocuk Sahibi Olma Durumu</b>					
Evet	116	20.75±7.41	9.61±3.34	30.97±4.80	61.33 ±8.32
Hayır	69	20.36±7.16	10.14±3.85	30.26±4.06	60.77±10.29
<b>Test ve p değeri</b>		t= 0.348 p= 0.728	t= -0.990 p= 0.323	t= 1.021 p= 0.309	t= 0.404 p= 0.686

**Tablo 4.3.** Akademisyenlerin Tanıtıcı Özellikleri İle TÖ'ne Ait Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasının Dağılımı (Devamı)

Tanıtıcı Özellikler (N=185)	n	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	TÖ Toplam
		Boyutu X±SS	Boyutu X±SS	Boyutu X±SS	Puanı X±SS
<b>Yabancı Dili Sorunu</b>					
<b>Durumu</b>					
Evet	68	22.66±7.94	9.78±3.32	29.72±5.39	62.16±9.31
Hayır	117	19.41±6.65	9.83±3.67	31.27±3.88	60.51±8.92
<b>Test ve p değeri</b>		<b>t= 2.982</b> <b>p= 0.003</b>	<b>t= -0.092</b> <b>p= 0.927</b>	<b>t= -2.268</b> <b>p= 0.024</b>	<b>t= 0.518</b> <b>p= 0.9235</b>
<b>Yayın Sorunu Durumu</b>					
Evet	68	22.43±8.26	10.53±3.47	29.37±4.91	62.32±9.61
Hayır	117	19.55±6.49	9.39±3.53	31.48±4.14	60.42±8.72
<b>Test ve p değeri</b>		<b>t= 2.627</b> <b>p= 0.009</b>	<b>t= -2.126</b> <b>p= 0.035</b>	<b>t= -3.121</b> <b>p= 0.002</b>	<b>t= 1.379</b> <b>p= 0.169</b>

**Tablo 4.4.** DZÖ ile TÖ Arasındaki İlişki

ÖLÇEKLER	Tükenmişlik Ölçeği				
	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	TOPLAM	
Duygusal Değerlendirme	-,305**	-,292**	,447**	-,136	
Duygusal Zekâ Ölçeği	Empatik	-,211**	-,138*	,495**	,024
	Duyarlılık				
	Pozitif Duygusal Yönetim	-,446**	-,387**	,497**	-,261**
	Duyguların Pozitif Kullanımı	-,163*	-,219**	,357**	-,038
<b>TOPLAM</b>	<b>-,371**</b>	<b>-,337**</b>	<b>,588**</b>	<b>-,136</b>	

\*\* p<0.01; \* p<0.05



Tablo 4.4.'de DZÖ ve TÖ ölçeklerinin alt boyutları ve toplamları arasındaki ilişki gösterilmiştir.

DZÖ' nün duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim ve duyguların pozitif kullanımı alt boyutları ile TÖ'nün duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki, TÖ'nün kişisel başarı alt boyutu ile istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin duygusal zekâ puanları arttıkça; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının azaldığı, kişisel başarı puan ortalamasının ise arttığı saptanmıştır.

## 5. TARTIŞMA

Adıyaman Üniversitesi akademisyenlerinin duygusal zekâ ve tükenmişlik durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan bu çalışmanın bulguları ilgili literatür bulgularıyla tartışılmıştır.

Akademisyenlerin duygusal zekâ değerlendirme ölçeği puan ortalaması  $50.08 \pm 5.99$  olarak bulunmuştur (**Tablo 4.1.**). Akademisyenlerin duygusal zekâ puan ortalamalarının “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Konakay<sup>2</sup> duygusal zekânın akademisyenlerde tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi için yaptığı çalışmada duygusal zekâ toplam puan ortalamasını yüksek (55.90) olarak tespit etmiştir. Bu çalışma bulgusu sözü edilen araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.<sup>2</sup>

Akademisyenlerin tanıtıcı özelliklerinden çalışma alanları ile DZÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında (**Tablo 4.2**), Fen Bilimlerinde görev yapan akademisyenlerin duygusal değerlendirme boyutu puan ortalamasının Sağlık Bilimleri ve Sosyal Bilimlerinde görev yapmakta olan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Konakay<sup>2</sup> duygusal zekânın akademisyenlerde tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi için yaptığı çalışmada akademisyenlerin alanları ile duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edememiştir. Titrek<sup>95</sup> eğitim fakultesi öğretim üyelerinin duygusal zekâ yeterliliklerini iş yaşamında kullanma ve akademik başarı düzeylerine ilişkin karşılaştırmalı bir araştırmasında akademisyenlerin bilim alanıyla empati arasında farklılık oluştuğunu belirlemiştir. Önal<sup>62</sup> eğitim iş görenlerinin duygusal zekâları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için yaptığı çalışmada eğitimcilerin branşları (sınıf öğretmeni-alan öğretmeni) ile duygusal zekâ düzeyleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu çalışma

bulguları Konakay'ın çalışmasıyla farklılık göstermekte ancak Titrek ve Önal'ın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.<sup>2,62,95</sup>

Akademisyenlerin yabancı dil sorunu durumlarına göre DZÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında (**Tablo 4.2.**) yabancı dil sorunu olmayanların yabancı dil sorunu olanlara göre DZÖ toplam ve duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönetim alt boyut puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin yayın sorununa göre DZÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında (**Tablo 4.2.**) yayın sorunu olmayanların yayın sorunu olanlara göre DZÖ toplam ve duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık alt boyut puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yabancı dil ve yayın yapma sorunu akademisyenlerin akademik gelişimi ve yükselmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu iki problemin üstesinden gelen akademisyenler stresten uzaklaşabilecekleri, daha rahat akademik çalışmalarını yürütebilecekleri ve akademik olarak daha hızlı yükselebilecekleri düşünülebilir. Titrek<sup>95</sup> yaptığı çalışmada akademik başarı ile yabancı dil puanı ve akademik yayın yapma konularında anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular Titrek tarafından yapılan çalışma ile örtüşmektedir.<sup>95</sup>

Akademisyenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, ünvanlarına, medeni durumlarına, eşlerinin çalışmalarına ve çocuk sahibi olma durumlarına göre Duygusal zekâ ölçeği (DZÖ) toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (**Tablo 4.2.**) erkeklerin kadınlara göre, 34 yaş ve altı akademisyenlerin diğer yaş gruplarına göre, Prof.Dr. ve Doç.Dr. ların diğer akademisyenlere göre, eşi çalışanların çalışmayanlara göre, çocuk sahibi olmayanların olanlara göre DZÖ toplam puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak ilgili puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Titrek<sup>95</sup> araştırmasında akademisyenlerin cinsiyeti ile empati arasında anlamlı farklılık olduğu tespit etmiştir. Konakay<sup>2</sup> yaptığı çalışmada cinsiyet ile pozitif duygusal yönetim ve empati alt boyutları arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmiş ve kadın akademisyenlerin pozitif duygusal yönetim ve empati puan ortalamalarının erkeklerden yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu çalışmada cinsiyet ile DZÖ arasında anlamlı bir fark elde edilememiş ancak erkek akademisyenlerin DZÖ puan ortalamalarının kadınlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Konakay<sup>2</sup> yaptığı çalışmada yaş ile pozitif duygusal yönetim arasında anlamlı fark olduğunu ve en yüksek pozitif duygusal yönetim puan ortalamasının 55-64 yaş aralığında olduğunu tespit etmiştir. Titrek<sup>95</sup> araştırmasında yaş ile anlamlı farklılıklar tespit edememiştir. Bu çalışmada ise en yüksek pozitif duygusal yönetim puan ortalamasının 35-44 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Konakay<sup>2</sup> yaptığı çalışmada unvan ve medeni durum ile DZÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edememiştir. Çalışma bulguları Konakay ve Titrek'in çalışma bulgularıyla tam olarak paralellik göstermemesine rağmen benzerlikler taşımaktadır.<sup>2,95</sup>

Akademisyenlerin görev yerlerine, idari görevi olma durumuna, çalışma sürelerine, lisans sonrası başka kurumlarda çalışmış olmalarına göre Duygusal zekâ ölçeği (DZÖ) toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (**Tablo 4.2.**) fakültede görev yapanların diğer birimlerde görev yapanlara göre, idari görevi olanların olmayanlara göre, 21 yıl ve üstü çalışma süresi olanların diğer akademisyenlere göre, lisans sonrası başka kurumlarda çalışmayanların çalışanlara göre DZÖ toplam puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak ilgili puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Konakay<sup>2</sup> yaptığı çalışmada görev yılı ile DZÖ puan ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edememiştir. Titrek<sup>95</sup> çalışmasında görev yeri ile akademisyenlerin duygusal zekâ düzeyleri ve akademik başarıları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Çalışma bulguları Titrek'in çalışmasıyla farklılık göstermekte, Konakay'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.<sup>2,95</sup>

Akademisyenlerin tükenmişlik ölçeği (TÖ) puan ortalaması 61.1±9.08 olarak bulunmuştur (**Tablo 4.1.**). Akademisyenlerin tükenmişlik puan ortalamaları duygusal tükenme boyutu (20.6±7.30) ve duyarsızlaşma boyutu (9.80±3.54) puan ortalamalarının “orta” düzeyde, kişisel başarı boyutu (30.7±4.54) puan ortalamasının “yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucu, Ardiç ve Polatçı'nın<sup>96</sup> tükenmişlik sendromunun akademisyenler üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

Akademisyenlerin ünvanlarına göre TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde, (**Tablo 4.3.**) Öğretim Görevlisi ve Okutmanların tükenmişlik toplam puan ortalamaları en yüksek olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamsız olduğu saptanmıştır. Öğretim Görevlisi ve Okutmanların tükenmişlik toplam puan ortalamasının yüksek olmasının nedeni Öğretim Görevlisi ve Okutmanların belirli bir alanda uzmanlaşmadıklarından sık sık yürüttükleri ders ve görevlerin değişikliğe uğraması ve akademik yaşamda diğer öğretim üyeleri tarafından zaman zaman yıpratılmaları söylenebilir.

Akademisyenlerin ünvanlarına göre kişisel başarı boyutu puan ortalamaları incelendiğinde, Prof.Dr. ve Doç.Dr. düzeyinde olanların kişisel başarı boyutu puan ortalaması diğerlerinden daha yüksek tespit edilmiştir. Ardiç ve Polatçı<sup>96</sup> çalışmalarında yardımcı doçent ve öğretim görevlileri araştırma görevlilerine göre daha yüksek derecede kişisel başarı sergilemektedirler. Konakay<sup>2</sup>, en yüksek “kişisel başarı” ya ve en

az “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” ya sahip grubun profesörler oluşunu tespit etmiştir. Bu çalışma bulguları, Konakay’ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.<sup>2</sup>

Akademisyenlerin görev yerlerine göre TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (**Tablo 4.3.**) yüksekokulda görev yapanların diğer birimlerde görev yapanlara göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve TÖ toplam puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Görev yerlerine göre duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Arasan<sup>70</sup> akademisyenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmasında fakülte ve yüksekokulda görev yapan akademik personelin kişisel başarısızlık düzeylerinin benzer olduğunu tespit etmiştir. Ardıç ve Polatçı<sup>96</sup> çalışmalarında görev yapılan fakülte veya yüksekokulun kişisel başarı alt boyutu açısından farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Bu çalışma bulguları Ardıç ve Polatçı’nın çalışmalarıyla benzerlik, Arasan’ın çalışmasıyla farklılık göstermektedir.<sup>70,96</sup>

Akademisyenlerin çalışma alanlarına göre TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (**Tablo 4.3.**) Sağlık Bilimlerinde görev yapanların tükenmişlik puan ortalamalarının ve duygusal tükenme puanlarının diğer alanlara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Konakay<sup>2</sup> yaptığı çalışmada, akademisyenlerin çalışma alanı ile duygusal zekâ düzeylerinde ve tükenmişlik düzeylerinde farklılık tespit edememiştir. Bu çalışma bulguları Konakay’ın çalışmasıyla farklılık göstermektedir.<sup>2</sup>

Akademisyenlerin eş çalışma durumuna göre TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (**Tablo 4.3.**) eşi çalışanların eşi çalışmayanlara göre daha çok tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. Arasan’ın<sup>70</sup> çalışmasında eşi çalışmayan akademisyenlerin toplam tükenmişlik puanı eşi çalışan akademisyenlere göre daha

fazla olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada elde edilen bulgular Arasan'ın çalışmasının sonucunda elde ettiği sonuçlar ile farklılık göstermektedir.<sup>70</sup>

Akademisyenlerin yabancı dil sorunu durumuna göre TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (**Tablo 4.3.**) yabancı dil sorunu olanların olmayanlara göre duygusal tükenme boyutu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, yabancı dil problemi olmayanların yabancı dil problemi olanlara göre kişisel başarı boyutu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin yayın yapma sorunu durumuna göre TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (**Tablo 4.3.**) yayın sorunu olanların olmayanlara göre duygusal tükenme boyutu ve duyarsızlaşma boyutu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, yayın problemi olmayanların yayın problemi olanlara göre kişisel başarı boyutu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Murat'ın<sup>97</sup> üniversite öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında, öğretim elemanlarının tükenmişlikleri üç alt boyutta da anlamlı bulunmuştur. Daha önce yapılan Murat'ın<sup>97</sup> çalışmasının sonuçları ile bu çalışmadan elde edilen sonuçlar uyumlu bulunmuştur.

Akademisyenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, idari görevi olma durumuna, çalışma sürelerine, lisans sonrası başka kurumlarda çalışmış olmalarına, medeni durumlarına ve çocuk sahibi olma durumlarına göre TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (**Tablo 4.3.**) kadınların erkeklere göre, 35-44 yaş arası olanların diğer yaş gruplarına göre, yüksekokulda görev yapanların diğer birimlerde görev yapanlara göre, idari görevi olmayanların olanlara göre, 11-20 yıl arası çalışma süresi olanların diğerlerine göre, lisans sonrası başka kurumlarda çalışmayanların çalışanlara göre, evli olanların bekârlara göre, çocuk sahibi olanların olmayanlara göre TÖ toplam puan ortalamaları daha yüksek olmakla beraber anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Sürgevil<sup>61</sup>, akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin, demografik değişkenlere ve akademik ünvana ve örgütsel faktörlere göre ve farklılaşmalarının olup olmadığını tespit etmek için 185 akademisyen üzerinde yapılan çalışmada akademik ünvan gruplarının tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Duygusal tükenme puan ortalamaları için, akademik ünvanlardaki anlamlı farklılaşmanın Prof.Dr.-Doç.Dr. grubu ile Yrd.Doc.Dr.-Öğr.Gör. grubu arasında olduğunu göstermiştir. Konakay<sup>2</sup> yaptığı çalışmada görev yılı ve medeni durum ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık elde edememiştir. Bu çalışma bulguları Konakay ve Sürgevil' in çalışmalarında elde edilen sonuçlarla uyumluluk göstermektedir.<sup>2,61</sup>

Akademisyenlerin DZÖ ve TÖ ölçeklerinin alt boyutları ve toplamları arasındaki ilişki incelendiğinde (**Tablo 4.4.**) DZÖ' nün duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim ve duyguların pozitif kullanımı alt boyutları ile TÖ'nün duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki, TÖ'nün kişisel başarı alt boyutu ile istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin duygusal zekâ puanları arttıkça; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının azaldığı, kişisel başarı puan ortalamasının ise arttığı saptanmıştır.

Konakay<sup>2</sup> yapmış olduğu çalışmada tükenmişlik ile duygusal zekâ arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Önal<sup>62</sup> çalışmasında duygusal zekâ ile tükenmişlikleri arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Elde edilen çalışma bulguları Konakay ve Önal'ın çalışmalarından elde ettikleri sonuçlar ile uyumluluk göstermektedir.<sup>2,62</sup>



## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademisyenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- Akademisyenlerin Duygusal Zekâ Ölçeği (DZÖ) toplam puan ortalamalarının yüksek düzeyde, Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) puan ortalamalarından duygusal tükenme boyutu ile duyarsızlaşma boyutu puan ortalamalarının orta düzeyde ve kişisel başarı boyutu puan ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

- Fen bilimlerinde görev yapan akademisyenlerin DZÖ toplam puan, duygusal değerlendirme boyutu ve duyguların pozitif kullanımı boyutu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Yabancı dil sorunu ve yayın sorunu olmayan akademisyenlerin olanlara göre DZÖ toplam ve duygusal değerlendirme puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, yabancı dil sorunu olmayanların pozitif duygusal yönetim alt boyut puan ortalamalarının ve yayın sorunu olmayanların empatik duyarlılık alt boyut puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Akademisyenlerin cinsiyetleri, yaşları, ünvanları, görev yerleri, idari görevlerinin olma durumu, çalışma süreleri, lisans sonrası başka kurumlarda çalışmış olmaları, medeni durumları, eşlerinin çalışmaları ve çocuk sahibi olma durumlarının DZÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarını etkilemediği tespit edilmiştir.

- Öğretim Görevlisi ve Okutmanların tükenmişlik toplam puan ortalamasının yüksek olduğu ve Araştırma Görevlilerinin kişisel başarı puan ortalamalarının düşük olduğu saptanmıştır.

- Yüksekokulda görev yapan akademisyenlerin diğer birimlerde görev yapan akademisyenlere göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve TÖ toplam puan

ortalamalarının daha yüksek olduğu ve yüksekokulda görev yapan akademisyenlerin kişisel başarılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

- Sağlık bilimleri alanındaki akademisyenlerin, eşi çalışan akademisyenlerin en fazla tükenmişlik yaşayan grup olduğu tespit edilmiştir.

- Yabancı dil sorunu ve yayın sorunu olan akademisyenlerin olmayanlara göre duygusal tükenme boyutu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, yabancı dil ve yayın problemi olmayan akademisyenlerin ise kişisel başarı boyutu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Akademisyenlerin cinsiyetleri, yaşları, idari görevi olma durumu, çalışma süreleri, lisans sonrası başka kurumlarda çalışmış olmaları, medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumlarının TÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarını etkilemediği tespit edilmiştir.

- DZÖ' nün duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim ve duyguların pozitif kullanımı alt boyutları ile TÖ'nün duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki, TÖ'nün kişisel başarı alt boyutu ile istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

#### **Araştırma sonuçları doğrultusunda;**

- Akademisyenlerin bireysel, mesleki yaşamlarında önemli bir rol oynayan ve tükenmişliklerini önleyen önemli faktörlerden biri duygusal zekâ olduğuna göre akademisyenlerin duygusal zekâlarını destekleyecek ve mesleki tükenmişliklerini önleyecek kurs ve seminerler düzenlenmeli ve düzenlenecek kurs ve seminerlere etkin katılımın sağlanması,

- Geleceğin akademisyenlerinin yetiştirildiği fakülte ve yüksekokulların müfredatının öğrencilerin duygusal zekâ düzeylerini geliştirecek ve mesleki tükenmişlikle baş edebilecek becerileri kazanmaları yönünde zenginleştirilmesi,

- Ülkemizde akademisyenlerin duygusal zekâ becerilerini tanımlamak, etkilerini belirlemek, duygusal zekâ ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, duygusal zekâ becerilerini geliştirebilmek ve tükenmişlikle baş edebilmek için daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

1. Köse S, Gülova AA. Tükenmişlik (Burnout): Türkiye'deki genel cerrahlara yönelik bir araştırma, *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Erzurum, 2006, 255–261.
2. Konakay G. Duygusal Zekânın Akademisyenlerde Tükenmişlik İle İlişkisinin İncelenmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2010.
3. Lopes PN, Grewal D, Kadis J, Gall M, Salovey P, *Evidence That Emotional Intelligence is Related to Job Performance and Affect and Attitudes at Work*. *Psicothema* 2006:32-138
4. Acar A, Özaslan B. Duygusal zekâ ve iş–yaşam dengesi, *Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyumu Kitabı*, İzmir, 2007,393–402.
5. Güngörmüş K. Hemşirelerin Duygusal Zekâları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2011.
6. Aslan S. *Duygusal Zekâ ve Dönüşümcü, Etkileşimci Liderlik*. İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım, 2009.
7. Titrek O. *IQ'dan EQ'ya*. Ankara, Pagem Yayıncılık,2007
8. Cooper RK, Sawaf A. *Liderlikte Duygusal Zekâ*, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003, s. xi.
9. Doğan S, Şahin F. Duygusal zekâ: tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007,16:231-252.
10. Goleman D. Çeviri: Yüksel BS. *İşbaşında Duygusal Zekâ*, 2. Baskı. İstanbul, Varlık Yayınları, 2000:37.

11. Cacioppo JJ, Gardner WL. *Emotion*, Annual Reviews, 1999:191-214.
12. Çakar U, Arbak Y. Dönüşümcü liderlik duygusal gerektirir mi? Yöneticiler üzerine örnek bir çalışma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2003,18:83-98.
13. Kuşaklı BY. Yönetici Hemşirelerin Duygusal Zekâ Yetenekler ve Liderlik Davranışları, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2008.
14. Konrad S, Hendl C. Çeviri: Taştan M. *Duygularla Güçlenmek*, İstanbul, Hayat Yayınları, 2001:22.
15. Eröz SS. Duygusal Zekâ ve İletişim Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi, 2011.
16. Baltaş Z. *Duygusal Zekâ: İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık*, 3. Baskı. İstanbul, Remzi Kitabevi, 2006:5-10.
17. Cingisiz N. Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâları İle Evlilik Doyumları Arasındaki İlişki, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, 2010.
18. Tuğrul C. Duygusal zekâ, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 1999,1:12-20.
19. Acar TF. Duygusal zekâ ve liderlik, *Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 2002,12:53-68.
20. Doğan S, Şahin F. Duygusal zekâ: tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007,16:231-252.
21. RauWA, *The Relationship of Emotional Intelligence Test Scores to Job Performance Evaluation Scores in the Management Group of a Health Care Organization*, Medical University of South Carolina, 2001:26.

22. Kavcar B. Duygusal Zekâ İle Akademik Başarı ve Bazı Demografik Değişkenlerin İlişkileri: Bir Devlet Üniversitesi Örneği, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, 2011.
23. Salovey P, Mayer JD. Emotional intelligence, imagination, *Cognition and Personality*, 1990, 9:185-211.
24. Binbaşıoğlu C. *Eğitim Psikolojisi*, 9.Baskı, Ankara, Yargıcı Matbaası, 1995.
25. Goleman D. Çeviri: Yüksel BS. *Duygusal/Neden IQ'dan Daha Önemlidir?* 29. Baskı, İstanbul, Varlık Yayınları, 2005.
26. Goleman D. Çeviri: Deniztekin O.Ç. *Sosyal Zekâ, İnsan İlişkilerinin Yeni Bilimi*, 2. Baskı, İstanbul, Varlık Yayınları, 2007.
27. *Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük*, Ankara, 2005.
28. Budak S. *Psikoloji Sözlüğü*, İstanbul, Bilim ve Sanat Yayınları, 2003:848.
29. Göktepe N. Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzları ile Astların Yönetici Hemşirelerinin Liderlik Tarzlarını Algılamalarının Araştırılması, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2001.
30. Mumcuoğlu Ö. Bar-On Duygusal Testi (Bar-On Emotional Inventory Bar-On EQ) nin Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışması, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi,2002.
31. Mayer JD, Salovey P, Caruso D. *The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)*, Toronto, Ontario: Multi-Heath Systems, 2002.
32. Salovey P, Grewal D. *The Science of Emotional Intelligence*, American, Psychological Society, 2005:281-285.
33. Çakar U, Arbak Y. Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004, 6(3):23-48.

34. Bar-On R. *Bar-On Emotional Quient Inventory*, Toronto, Multi Health Systems Inc, Sample Report, 2002:16.
35. Bar-On R. *Bar-On Emotional Intelligence Quotient Inventory User's Manual*, Toronto, Canada, Multi Health Systems, 1997:38-43.
36. Bar-On R, Brown JM, Kirkcaldy BD, Thome EP. Emotional expression and implication for occupatioanal stres, an application of the emotional quotient inventory, *Personality And Individual Differences*, 2000, 28:1107-1118.
37. David L, Rooy V, Alonso A, Vıswesvaran C. Group differences in emotional intelligence scores: theoretical and practical implications, *Personality and Individual Differences*, 2005,38.
38. Yüksel M. Duygusal Zekâ ve Performans İlişkisi (Bir Uygulama) Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2006.
39. Shelly YS, Brown LA *Review of the Emotional Intelligence Literature and Implications for Corrections*, Research Branch Correctional Service of Canada, 2004.
40. Cooper RK, Sawaf A. Çeviri: Ayman ZB, Sancar B. *Liderlikte Duygusal Zekâ*, 3.Baskı, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003.
41. Yüksek A, Özdemir A. Duygusal Zekâ ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversitede Çalışan Akademik ve İdari Personel Üzerine Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007, 18:393-411.
42. Saklofske DH, Austin EJ, Gallowey J, Davidson K, Individual Difference Correlates of Health-Related Behaviours: Preliminary Evidence for Links Between Emotional Intelligence and Coping, *Personality and Individual Differences*, 2007, 42:491–502.
43. Slaski M, Cartwright S. Emotional Intelligence Training and its Implications for Stress, Health and Performance, *Stress and Health*, 2003, 19:233–239.

44. Mikolajczak M, Menil C, Luminet O, Explaining the Protective Effect of Trait Emotional Intelligence Regarding Occupational Stress: Exploration of Emotional Labour Processes, *Journal of Research in Personality*, 2007, 41:1107–1117.
45. Tsaousis I, Nikolaou I. Exploring the Relationship of Emotional Intelligence with Physical and Psychological Health Functioning, *Stress and Health*, 2005,21:77–86.
46. Alloway BM. Emotional Intelligence and Extrinsic Career Success, *Gannon University*, 2004.
47. Chipain GC. Emotional Intelligence and its Relationship with Sales Success, *De Paul University*, 2003.
48. Schutte NS, Malouff JM, Bobik C, Coston TD, Greeson C, Jedlicka C, Rhodes E, Wendorf G. Emotional Intelligence and Interpersonal Relations, *The Journal of Social Psychology*, 2001, 141:523-536.
49. Song LJ. The Differential Effects of General Mental Ability and Emotional Intelligence on Academic Performance and Social Interactions, *Intelligence*, 2010, 38:137–143
50. Bastian VA, Burns NR, Nettelbeck T. Emotional Intelligence Predicts Life Skills, but not aswell as Personality and Cognitive Abilities, *Personality and Individual Differences*, 2005, 39:1135–1145.
51. Rossen EA. The Validity of Emotional Intelligence and its Ability to Predict Important Outcomes, *University of Florida*, 2007.
52. Nicholas H, Scheer R, Scott D. An Exploration of Adolescent Emotional Intelligence in Relation to Demographic Characteristics, *Adolescence*, 2005, 40:503-512
53. Riley H, Schutte NS. Low Emotional Intelligence as a Predictor of Substance-Use Problems, *Journal of Drug Education*, 2003,33:391-398.



- 54.** Bulik NO. Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Health Outcomes in Human Service Workers, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 2005,18:167-175.
- 55.** Mikolajczak M, Menil C, Luminet O. Explaining the Protective Effect of Trait Emotional Intelligence Regarding Occupational Stress: Exploration of Emotional Labour Processes, *Journal of Research in Personality*, 2007,41:1107–1117
- 56.** Saklofske DH, Austin EJ, Galloway J, Davidson K. Individual Difference Correlates of Healthrelated Behaviours: Preliminary Evidence for Links Between Emotional Intelligenceand Coping, *Personality and Individual Differences*, 2007,42:491–502.
- 57.** Yeşilyaprak B. Duygusal Zekâ (EQ): İş performansını belirleyici bir değişken, *Verimlilik Dergisi*, 2001,2.
- 58.** Gürbüz S, Yüksel M. Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranış ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi, *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 2008,9:174–190.
- 59.** Baysal A. Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 1995.
- 60.** Sılığ A. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2003.
- 61.** Sürgevil O. *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım, 2006:15.

62. Önal M. Eğitim İş Görenlerinin Duygusal Zekâları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2010.
63. Izgar H. *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, 1.Baskı, Ankara, Nobel Yayın, 2001.
64. Sürgevil O. *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, 1.Baskı, Ankara, Nobel Yayın, 2006.
65. Eren E. *Yönetim Psikolojisi*, 2. Baskı, İstanbul, Beta Basım ve Yayıncılık, 1993.
66. Çimen M. Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması, Doktora Tezi, Ankara: Gn. Kur. Bşk.lığı GATA, 2000.
67. Örmen U. Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi,1993.
68. Aytaç S. İşyerindeki Kronik Stres Kaynakları, *Donanma Komutanlığı, Sürekli Kurum Gelişimi Bülteni, Stres Yönetimi*, 2006,15:8-12
69. Bilgin N. *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2003.
70. Arasan BNA. Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Uşak: Uşak Üniversitesi, 2010.
71. Ersoy A, Utku BD. Konaklama İşletmelerinde Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-1, *Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyeleri Bilim ve Araştırma Derneği Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2005:43-50.
72. Özdemir Yaylacı G. *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği*,1.Baskı, İstanbul, Hayat Yayınları, 2006.
73. Çam MO. *Kırlangıç Tükenmişlik*, 1. Baskı, İzmir, Sayar Medikal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti., 1995:21.

- 74.** Gürşimşek I, Girgin G. İzmir Örnekleminden Okulöncesi Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Hizmet Veren Öğretmenlerde Görülen Tükenmişlik (Burnout) Düzeyi, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, II. Ulusal Öğretmen Yerleştirme Sempozyumu*, Çanakkale, 2000:314-320.
- 75.** Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP, Burnout J. *Annual Review of Psychology*, 2001,52:397-422.
- 76.** Maslach C, Jackson SE. The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 1981,2:99-113
- 77.** Öztürk A, Deniz ME. Analysis of Emotional Intelligence Job Satisfaction and Burnout Levels of Preschool Teachers According to Some Variabl, *Elementary Education Online*, 2008, 7:578-599.
- 78.** Schunk DH. Goal Setting and Self-Efficacy During Self-Regulated Learning, *EducationalPsychologist*, 1990,25:71-86.
- 79.** Ming-Chu Yu, Chiu-Chan Lin, San-Yuan Hsu. Stressors And Burnout: The Role of Employee Assistance Programs And Self-Efficacy, *Social Behavior and Personality*, 2009,37:365-378.
- 80.** Shapiro LE. *Yüksek EQ 'lu Bir Çocuk Yetiştirmek*, Çeviri: Kartal Ü. 3. Baskı, İstanbul, Varlık Yayınları,1999:155
- 81.** Pienaar C, Bester C. Addressing Career Obstacles Within A Chancing Higher Education Work Environment: Perspectives of Academics, *South African Journal of Psychology*, 2009,39:376-385.
- 82.** McQueen A. Emotional Intelligence in Nursing, *Work J. Ady. Nur.*, 2003,47:101-108
- 83.** Karakaş SA, Küçükoğlu S. Bir eğitim hastanesinde çalışan hemşirelerin duygusal zekâ düzeyleri, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2011,14:8-13

- 84.** Özcan A. *Hemşire Hasta İlişkisi ve İletişim*, 2. Baskı, Ankara, Sistem Ofset Basım, 2006.
- 85.** Akerjordet K, Severinsson E. Emotional Intelligence in Mental Health Nurses Talking About Practice, *International Journal of Mental Health Nursing*, 2004; 13(3):164-170.
- 86.** Mayer J, Salovey P, Caruso D. *Selecting A Measure of Emotional Intelligence: The Case For Ability Scales*, *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*, California, Jossey-Bass, 2000, 320-342.
- 87.** Ciarrochi J, Chan A, Bajgar J. Measuring Emotional Intelligence in Adolescents, *Personality and Individual Differences*, 2001,28: 539-561.
- 88.** Bar-On R. How Important is It to Educate People to Be Emotionally and Socially Intelligent, and Can It Be Done?, *Perspectives in Education*, 2003, 21:3-13.
- 89.** Ashforth BE, Humphrey RH. Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity, *Academy Of Management Review*, 1993,18: 88-115.
- 90.** Namdar H, Sahebihagh M, Ebrahimi RA. Assessing emotional intelligence and its relationship with demographic factors of nursing students. *IJNMR Autumn*, 2008, 13:145-149.
- 91.** Kaya H, Keçeci A. Bir Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri, *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelik Dergisi*, 2004,13: 39-47.
- 92.** Tatar A, Tok S, Saltukoğlu G. Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, Cilt: 21, Sayı: 4, 2011

- 93.** Çam O. Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Araştırılması. Serbest Bildiri Raporu, *VII. Ulusal Psikoloji Kongre Kitabı*, Ankara,1992.
- 94.** Ergin C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1992.
- 95.** Titrek O. Eğitim Fakültesi Öğretim Üyelerinin Duygusal Zekâ Yeterliliklerini İş Yaşamında Kullanma ve Akademik Başarı Düzeylerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, 2004.
- 96.** Ardiç K, Polatçı S. Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,2008,10:69-96.
- 97.** Murat M. Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2003,19:25-34.

## EK – I ÖZ GEÇMİŞ

<b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>	
<b>Adı Soyadı</b>	: Sema İÇEL
<b>Doğum Tarihi</b>	: 14.03.1973
<b>Doğum Yeri</b>	: Malatya
<b>Medeni Hali</b>	: Evli, 2 çocuk
<b>Uyruğu</b>	: T.C.
<b>Adres</b>	: Adıyaman Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü ADİYAMAN
<b>Tel</b>	: 0506 502 66 95
<b>E-mail</b>	: sicil@adiyaman.edu.tr
<b>EĞİTİM</b>	
<b>Lise</b>	: Malatya Lisesi
<b>Lisans</b>	: Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu, (1997)
<b>Yüksek Lisans</b>	: Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, (2011-2013)
<b>YABANCI DİL BİLGİSİ</b>	
<b>İngilizce</b>	: İyi derecede
<b>ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR</b>	
<b>Psikiyatri Hemşireleri Derneği</b>	
<b>İLGİ ALANLARI, HOBİLER</b>	

## EK – II ANKET FORMU

### KİŞİSEL BİLGİLER

- 1- Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek
- 2- Yaşınız: a) -25 b) 25-34 c)35-44 d)45-54 e) 55-64 f) 65+
- 3- Ünvanınız (**Akademik statünüz**)
- a) Prof.Dr. b) Doç.Dr. c) Yrd.Doç.Dr.  
d) Öğr.Grv. e) Okutman f) Arş.Görv.
- 4- Halen görev yaptığınız yer;
- a) Fakülte.....  
b) Sağlık Yüksekokulu  
c)MYO.....
- 5-Alanınız a) Sosyal Bilimler b) Fen Bilimleri c) Sağlık Bilimleri
- 6- Öğretim Elemanlığı dışında idari bir göreviniz var mı?
- a) Evet b) Hayır
- 7- Bir öğretim elemanı olarak kaç yıldır görev yapıyorsunuz?
- a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 5-10 yıl d) 10-15 yıl  
e) 15-20 yıl f) 20-25 yıl g) 25 yıldan fazla
- 8- Lisans eğitimi sonrası başka bir kurumda çalıştınız mı?
- a) Evet b) Hayır
- 9- Medeni durumunuz?
- a) Hiç evlenmedim b) Evliyim c) Boşandım d) Eşim öldü
- 10- Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?
- a) Evet b) Hayır
- 11- Çocuğunuz var mı? Sayısı?
- a) Evet ..... b) Hayır
- 12- Yabancı dil sorunuz var mı?
- a) Evet b) Hayır

### EK – III DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ (DZÖ)

Sayın katılımcı, aşağıdaki iş ile ilgili olarak yaşadıklarınıza ilişkin ifadelere vereceğiniz cevapları 1’den 5’e kadar sıralanan

**1- Kesinlikle katılmıyorum 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum,** açıklamalarından birini seçerek (X) işareti ile belirtmeniz gerekiyor. İfadelerin doğru veya yanlış yoktur. Bu nedenle ifadeyi okuduğunuzda aklınıza gelen ilk cevap sizin tutumunuzu en iyi yansıtan olacaktır.

DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5
1	Duygularımın yaşarken farkındayım.					
2	İyi şeylerin olacağını umut ederim.					
3	Engellerle karşılaştığımda, benzer engellerle karşılaştığım ve onların üstesinden geldiğim zamanları hatırlarım.					
4	İnsanların yüz ifadelerinden duygularımı anlayabilirim.					
5	Olumlu ruh halindeyken, daha iyi problem çözebilirim.					
6	Başkalarının ses tonlarından ne hissettiklerini anlayabilirim.					
7	Üstlendiğim bir işin iyi sonucunu hayal ederek kendi kendimi motive ederim.					
8	Duygularımın değişme nedenlerini bilirim.					
9	Engellerle karşılaştığımda, kendimi korumada iyi ruh halimi kullanırım.					
10	Olumlu ruh halindeyken yeni fikirler üretebilirim.					
11	Başkalarının gönderdiği sözsüz mesajların farkındayım.					
12	İnsanlar üzerinde iyi etki bırakabilirim.					



## EK – IV TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ (TÖ)

Sayın katılımcı, aşağıdaki iş ile ilgili olarak yaşadıklarınıza ilişkin ifadelere vereceğiniz cevapları 1’den 5’e kadar sıralanan

**1- Kesinlikle katılmıyorum 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen katılıyorum,**

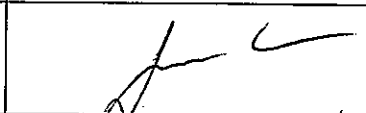

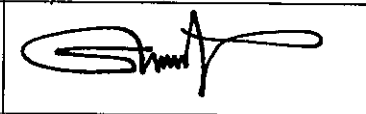
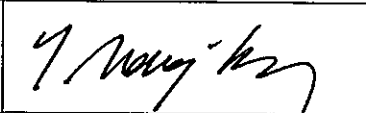




açıklamalarından birini seçerek (X) işareti ile belirtmeniz gerekiyor. İfadelerin doğru veya yanlışı yoktur. Bu nedenle ifadeyi okuduğunuzda aklınıza gelen ilk cevap sizin tutumunuzu en iyi yansıtan olacaktır.

		1	2	3	4	5
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş donuşu kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım isten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

“2012. 5.1/ 6 “SAĞLIK BİLİMLERİ ETİK KURUL KARARI 29.11.2012

5.1/6 – Enstitümüz Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Sema İÇEL’in “ Akademişyenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri İle Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ” tez konusu görüşüldü;

İlgilinin tez konusunun etik değerlere uygun olduğu mevcudun oybirliği ile,

ADI SOYADI	GÖREVİ	İMZA
Prof. Dr. Funda BAYINDIR	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Başkanı	
Doç. Dr. Ayşe OKANLI	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof. Dr. Samih DİYARBAKIR	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Üyesi	
Prof.Dr.Yavuz Selim SAĞLAM	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Üyesi	
Prof. Dr. H. İnci GÜL	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Üyesi	
Doç.Dr. Ahmet YILDIZ	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Üyesi	
Doç. Dr.Abdulkadir YILDIRIM	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Üyesi	
Yrd.Doç.Dr.Engin SAYGIN	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Üyesi	Katılmadı
Yrd. Doç. Dr. İlhan ŞEN	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Üyesi ve Raportör	



T.C.  
ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Personel Daire Başkanlığı

27 ARA 2012

Sayı : B.30.2.ADY.0.71.00.02/4379  
Konu : Araştırma İzni.

SAĞLIK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21.12.2012 tarih ve 200-459 sayılı yazınız.

Yüksekokulunuz Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Anabilim Dalından uzman kadrosu karşılığı öğretim görevlisi olarak görev yapan Sema İÇEL'in, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans yaptığı ilgi yazınız ile bildirilmiş olup, "Üniversitemizde Çalışan Akademisyenlerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Yüksek Lisans Tez konusuyla ilgili anket çalışmasını, Üniversitemizde görev yapan akademik personelle yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Niyazi KAHVECI  
Rektör V.

İlgi : Araştırma İzni  
2012/12/27

GELEN EVRAK	
Tarih	28.12.2012
Sayı	200/889

## İZİN BELGESİ

03.01.2013

Sayın Sema İçel

“Adıyaman üniversitesi merkez kampüsü içinde görev yapan akademik personellerin duygusal zeka düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi" konulu yüksek lisans tez çalışmanızda MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan ERGİN



Özyeğın Üniversitesi

Fen Edebiyat Fakültesi Dekanı