

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**COVID-19 PANDEMİSİNDE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ
İLE DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yenay KARAOĞLU

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Seyda MAVRUK ÖZBİÇER

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Khaladdin İBRAHİMLİ

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK (Çukurova Üniversitesi)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / EKİM 2021

ONAY**T.C****ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ****SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE**

201810024 numaralı öğrencimiz olan **Yenay KARAOĞLU** tarafından hazırlanan “**Covid-19 Pandemisinde Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi İle Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” başlıklı bu tez çalışması jüri üyelerimiz tarafından **oy birliği** ile **Psikoloji** Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde Asıl Sureti Islak İmzalıdır)

Üniv. İçi Asıl Üye- Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Seyda MAVRUK ÖZBİÇER

(Enstitü Müdürlüğünde Asıl Sureti Islak İmzalıdır)

Üniv. İçi – Jüri asıl Üyesi: Prof. Dr. Khaladdin İBRAHİMLİ

(Enstitü Müdürlüğünde Asıl Sureti Islak İmzalıdır)

Üniv. Dışı - Jüri asıl Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK
(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

(Enstitü Müdürlüğünde Asıl Sureti Islak İmzalıdır)

27 / 10 / 2021

Doç. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Sevgili annem ve babam,

Hayatumdaki rehberliğinize ithafen ...

“ Öğretmenler! Yeni nesil sizin eserinizdir.”

Mustafa Kemal ATATÜRK

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

27/10/2021

Yenay KARAOĞLU

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans ve tez araştırmam süresince yardım ve katkılarıyla bana rehberlik eden danışmanım Dr. Öğrt. Üyesi Seyda MAVRUK ÖZBİÇER'e çok teşekkür ediyorum.

Tez döneminde bilgi ve tecrübelerini paylaşan, ilgi ve desteğini esirgemeyen Dr.Ersun ÇIPLAK'a desteğinden dolayı teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans ve tez döneminde evlerini bana açtıkları gibi desteklerini esirgemeyen kardeşlerim Deniz ve Cihat BARIŞIK'a teşekkür ederim.

Sevgili kardeşlerim Ayşegül KOÇYİĞİT, Süheyla KANDEMİR, Dönay KARAOĞLU, Mustafa KARAOĞLU ve Şenay YILMAZ'a bana göstermiş oldukları sabır ve destek için sonsuz teşekkür ederim.

Sevgili yeğenlerim Güler Gülnur KANDEMİR ve Hasibe Merih Koçyiğit bilgi ve deneyimlerinizi benden esirgemediğiniz için teşekkürler.

Son olarak hayatıma anlam katan, hayatımdaki sevincim ve umudum olan yeğenlerim İbrahim Hakkı KARAOĞLU ve Emir Soydan KARAOĞLU varlığınızla bana en büyük ve değerli desteği verdiğiniz için çok teşekkür ediyorum.

ÖZ**COVID-19 PANDEMİSİNDE ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ****Yenay KARAOĞLU****Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Ana Bilim Dalı****Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Seyda MAVRUK ÖZBİÇER****Ekim 2021, 119 sayfa**

Bu çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, meslekteki kıdemleri gibi bazı demografik özelliklere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada veri toplama araçları olarak tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği, duygusal zekâ düzeyini tespit edebilmek için Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği, öğretmenlerin demografik özelliklerini tespit etmek için Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline uygun nicel bir çalışmadır. Araştırmaya 2020-2021 eğitim-öğretim yılında çalışan kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile seçilen 503 gönüllü öğretmene ulaşılarak çalışmanın verileri toplanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sosyal bilimler istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt ölçek puanları arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler açığa çıkarılmıştır. Ayrıca Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile cinsiyet ve mezuniyet alanında çalışma değişkenleri arasında düşük ve pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Son olarak Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaş ve mesleki memnuniyet değişkenleri arasında da düşük ve negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler hesaplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, duygusal zekâ, covid-19, öğretmenler

ABSTRACT**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS'
BURNOUT LEVEL AND EMOTIONAL INTELLIGENCE LEVELS IN THE
COVID-19 PANDEMIC****Yenay KARAOĞLU****Master's Thesis, Department of Psychology****Advisor: Asst. Prof. Seyda MAVRUK ÖZBİÇER****June 2021, 119 page**

In this study, it was aimed to examine the relationship between teachers' burnout levels and emotional intelligence levels according to some demographic characteristics such as age, gender, marital status, number of children, and seniority in the profession. In the study, Maslach Burnout Scale was used to determine burnout levels, Bar-On Emotional Intelligence Scale was used to determine the level of emotional intelligence, and Personal Information Form was used to determine the demographic characteristics of teachers. It is a quantitative study suitable for the relational survey model, one of the research survey models. The data of the study were collected by reaching 503 volunteer teachers selected by the easily accessible sampling method working in the 2020-2021 academic year. The analysis of the data obtained in the research was made using the social sciences statistics program. Moderate and high-level positive statistically significant relationships were revealed between the Bar-On Emotional Intelligence Scale and Maslach Burnout Scale's Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Personal Achievement subscale scores. In addition, low and positive statistically significant relationships were found between Bar-On Emotional Intelligence Scale scores and gender and working variables in the field of graduation. Finally, low and negative statistically significant relationships were calculated between Bar-On Emotional Intelligence Scale scores and age and job satisfaction variables.

Keywords: Burnout, emotional intelligence, covid-19, teachers

ÖNSÖZ

Topluma yön veren ve toplumun gelişiminde en büyük paya sahip olan öğretmenlerin karşılaştıkları en büyük sorun tükenmişliktir. Tükenmişliği azaltıcı birçok yöntemler olsa da öğretmenlerin duygusal zekâlarını arttırarak daha verimli sonuçlar alınabilir. Bu tez çalışmasıyla öğretmenlerin tükenmişik düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yurtiçi ve yurtdışı alanyazınına bakıldığında tükenmişlik ve duygusal zekâ değişkenleri ile hem ayrı ayrı hem de birlikte birçok çalışma mevcuttur. Fakat alanyazında Covid-19 pandemisinde bu iki değişkenle ilgili çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesiyle alanyazında ilk yayınlardan biri olması hedeflenmiştir.

EKİM, 2021

İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	i
ONAY	ii
İTHAF.....	iii
ETİK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ	vi
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
EKLER LİSTESİ	xv
1. GİRİŞ	1
2. YÖNTEM	29
2.1. Katılımcılar	29
2.2. Prosedür.....	30
2.3. Araştırmada Kullanılan Materyaller	30
2.4. Araştırmanın Modeli	34
2.5. Araştırma Verilerinin Analizi	35
3. BULGULAR.....	36
3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	36
3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	37
3.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	37
3.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesi.....	38
3.2.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi.....	39
3.2.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi	40
3.2.5. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi.....	40

3.2.6. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre İncelenmesi	41
3.2.7. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre İncelenmesi.....	42
3.2.8. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre İncelenmesi.....	43
3.2.9. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre İncelenmesi	44
3.2.10. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre İncelenmesi	45
3.3. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	46
3.3.1. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi	46
3.3.2. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesi	47
3.3.3. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi	47
3.3.4. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi	48
3.3.5. Bar-On Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi	49
3.3.6. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre İncelenmesi.....	49
3.3.7. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre İncelenmesi	50
3.3.8. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre İncelenmesi	51
3.3.9. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre İncelenmesi	52
3.3.10. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre İncelenmesi	53
3.4. Modelin Test Edilmesine Yönelik Bulgular	53
4. TARTIŞMA VE SONUÇ	59
SONUÇ.....	74
KAYNAKÇA.....	79
EKLER.....	93

KISALTMALAR

MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
BDZÖ	: Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği
DT	: Duygusal Tükenme
D	: Duyarsızlaşma
KB	: Kişisel Başarı
COVID-19	: Yeni Koronavirüs Hastalığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
KDK	: Kamu Denetçiliği Kurumu
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Bar–On Duygusal Zekâ Anketinin Boyutları ve Alt Boyutlarına İlişkin Maddeler	34
Tablo 2.	Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n:432).....	37
Tablo 3.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (n: 432)	38
Tablo 4.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Dağılımı (n: 432)	39
Tablo 5.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (n: 432).....	39
Tablo 6.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432)	40
Tablo 7.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı (n: 432)	41
Tablo 8.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre Dağılımı (n: 430)	42
Tablo 9.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre Dağılımı (n: 432)	43
Tablo 10.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Dağılımı (n: 432)	44
Tablo 11.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432).....	45
Tablo 12.	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçek Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432).....	46
Tablo 13.	Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (n: 432).....	47
Tablo 14.	Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Dağılımı (n: 432)	47
Tablo 15.	Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (n: 432)	48
Tablo 16.	Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432)	49
Tablo 17.	Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı (n: 432)	49

Tablo 18. <i>Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre Dağılımı (n: 430).....</i>	50
Tablo 19. <i>Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre Dağılımı (n: 432)</i>	51
Tablo 20. <i>Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Dağılımı (n: 432)</i>	52
Tablo 21. <i>Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432).....</i>	52
Tablo 22. <i>Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432).....</i>	53
Tablo 23. <i>Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanları ve Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri</i>	55
Tablo 24. <i>Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Standart Regresyon Analizi Sonuçları</i>	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. <i>Hipotetik Model</i>	58
---------------------------------------	----



EKLER LİSTESİ

Ek A. Çağ Üniversitesi Etik Kurul Onay Belgesi	93
Ek B. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Etik İzin İstek Yazısı	96
Ek C. Çağ Üniversitesi İzin Yazısı	97
Ek D. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu	98
Ek E. Sosyodemografik Bilgi Formu	99
Ek F. Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	100
Ek G. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	101



1. GİRİŞ

İnsanoğlu teknolojik ilerlemenin çok hızlandığı, kültürel ve politik değişimlerin birbiri ardına geldiği bir kargaşa ortamında yaşamaktadır. Dünyanın günümüzde, hızlı sosyal ve kültürel dönüşümleri yaşadığı, değişim ve rekabet duygularının yoğun olarak algılandığı, toplumsal ve örgütsel hayatın, kişiyi ciddi boyutta bunalımlara sürüklediği bir görünüme büründüğü vurgulanır. Kişi yaptığı işin sınırlılıkları ile diğer etkinliklerini dengede tutmaya çalışmaktadır (Güllüce, 2006). Bu zorlayıcı durum kişinin psikolojik dengesini bozmaktadır. Kişi bir taraftan yaşamını sürdürmek için gerekli olan enerjiyi çıkarırken bir taraftan da var olan enerjisini yok edebilecek bir paradoks içindedir. Bütün bunların sonucunda kişi zayıf, çaresiz ve savunmasız kalmaktadır (Avşaroğulları vd., 2005).

Gerek özel, gerekse kamu sektörlerinde çalışanların, çalışma hayatında meydana gelen sorunlar, insanlarla kurulan ilişkiler sonucu meydana gelen stres ve gerginlikler kişiyi duygusal olarak etkilediği gibi başkalarını da etkilemektedir. Yaşam doyumunun azalması, duygusal zenginlik ve enerjinin bitmesi kişileri olumsuz etkileyebilecek bir sorunu gündeme getirmektedir. Ortaya çıkan bu sorun tükenmişliktir (Konakay, 2010).

Kişileri psikolojik zarara uğratan tükenmişlik özellikle hizmet sektöründe yaşayanları etkilemiştir. 1970'lerde ilk çalışmalar sağlık sektöründe çalışanlarda yapılmıştır ama günümüzde birçok çalışanın yaşadığı büyük bir sorun haline gelmiştir (Koroğlu, 2017). Tükenmişlik durumu eğitim alanında çalışanları da büyük oranda etkilemektedir. Eğitim alanında yapılan tükenmişlik çalışmaları eğitim-öğretim faaliyetlerinin devamlılığını sağlayan öğretmenler üzerine yapılmıştır. Çünkü öğretmenlik mesleği insanlarla yoğun etkileşim gerektiren bir meslektir (Cemaloğlu & Şahin, 2007).

Öğretmen, mesleği bilgi öğretmek olan kimsedir (TDK, 2021). 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesine göre “öğretmenlik mesleği devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak tanımlanmıştır. Öğretmenler görevlerini yaparken Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun hareket etmekle yükümlüdürler. İş ve meslekler hem bireysel boyutları vardır hem de toplumsal. Kişiler iş ve meslekleri vasıtası ile toplumu etkilerler. Öğretmenlik mesleği stratejik bir meslektir. Bu mesleği uygulayan öğretmenlerin en önemli vazifesi insana biçim vermektir (Girgin, 1995). Öğretmen

insanı şekillendiren bir mimar bir sanatkârdır. Gelecek nesillerin niteliği ona şekil veren öğretmenin niteliğine paralel gitmektedir (Çelikten vd., 2005).

Ülkede eğitim sisteminin kendinden beklenen sorumlulukları yerine getirebilmesi için ilk etapta eğitim sistemi, tüm öğeleri ile verimli çalışmak zorundadır. Bir okulun verimliliğindeki en büyük pay öğretmene düşmektedir (Korkmaz, 2004). Öğretmenlik mesleğinin öğrencilerle iletişim halinde olması nedeniyle öğretmenin empati kurabilme, çevreye ve durumlara uyum sağlayabilme ve kişilerarası sorunları çözebilme yetisine sahip olabilmesi önemlidir (Yavuz, 2018). Çağdaş öğretmene bakıldığında sadece iyi bir vatandaş değil aynı zamanda insan ilişkilerinde başarılı olmak zorundadır. Bu özellik sadece sınıf ortamındaki öğrencilerle sınırlı kalmamalı okul içindeki meslektaşları ve diğer insanlarla da başarılı bir iletişim kurulmalıdır (Oktay, 1991).

Öğretmenlerin genel olarak diğer meslek gruplarında çalışan kişilerden daha yoğun stres yaşadıkları kabul edilmiştir. Bunun en önemli sebepleri öğrenci-öğretmen, okul aile çatışmaları, öğrencilerin disiplin sorunları, yetersiz fiziki koşullar ve aşırı kalabalık sınıflar, düşük ücret, fazla bürokratik iş, terfi etme güçlükleri, sosyal ve politik güçlerin eğitim kurumları üzerindeki baskıları, toplumun eleştirileri, ödüllendirme ve kurumlarda karar sürecine katılımın yetersizliğidir. Ortaya bu çıkan sorunlar öğretmenler üzerinde stres ve kaygıya neden olmaktadır (Çokluk, 1999). Öğretmenin verdiği hizmetin kalitesi, olumsuz koşullar ve sürekli bir gerilim altında olması sebebiyle düştüğü görülür. Bu durum sadece işini etkilemez kişinin sağlığını da etkiler. Daha sora öğretmen öğrencilerine, işine ve diğer kişilere karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlara bir şeyler verme ya da bir şeyler oluşturma potansiyelini azaltmaktadır (Baysal, 1995).

Duygusal zekâ, bireyin davranışlarını yönlendiren dürtü, ihtiyaç ve gerçek değerlerini temsil etmekte ve insanlarla kurulan ilişkilerin ve iş hayatındaki başarının belirleyicisi olan bir kavramdır (Güllüce & İşcan, 2010). Duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların çalıştıkları kurumlarda, iletişim güçlerinin yüksek, insan ilişkilerinin olumlu, takım ruhunu oluşturup performansını arttıran, daha huzurlu ve mutlu bir iş ortamının oluşmasını sağlayan ve bütün bunların sonucunda kazanç elde eden kişiler olduğu görülür (Doğan & Demiral, 2007).

Bireyin duygusal zekâsını yükseltmesi hem topluma hem de örgüte fayda sağlamaktadır. Kişi kendi duygusunun farkına vararak çevresindeki kişilerle ilişkisini olumlu yönde geliştirmektedir (Manuoğlu, 2021). Günümüzdeki çok boyutlu insan ilişkilerine dayalı örgütlerde duygusal zekânın önemi çok fazladır. Kişinin başarılı olabilmesi için kendini bilip, duygularını tanıması ve çevresindeki kişilerin ne istediğini

bilerek ilişkilerini yönetebilme yeteneğine sahip olması gerekir. Başarının en büyük getirisi olan mutluluk ve kişisel doyum kişinin üretkenliğini ve yaşam enerjisinin sürekliliğini sağlar. Bundan dolayı tükenmişlik ve duygusal zekâ kavramları birbirleri ilişkilidir (Önal, 2010).

Covid-19 (Yeni Tip Koronavirüs) Uzak Doğu'da ortaya çıkmasından kısa bir süre sonra bütün dünyayı etkisi altına almış ve birçok sektörlerde aksamalara ve değişimlere sebep olmuştur. Türkiye'de 11 Mart 2020 tarihinden itibaren ilk vakanın görülmesi ile bütün birimler sorumlu oldukları alanlarda bazı kararlar alarak uygulamaya koymuşlardır. Eğitim sektörünü ilgilendiren kararlar ise 12 Mart 2020'de açıklanmıştır. Bu alınan kararda 16 Mart 2020'den 30 Mart 2020'e kadar iki hafta süreyle yüz yüze eğitime ara verildiği açıklanmıştır. İki haftanın ilk haftası öğrencilerin evlerinde dinlenerek geçirmeleri tavsiye eden Milli Eğitim Bakanı Ziya Selçuk, 23 Mart 2020 Pazartesi gününden itibaren sunacakları eğitim ile öğrencilerin evlerinden eğitim faaliyetlerine devam edeceklerini ifade etmiştir. TRT üzerinden ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim olmak üzere üç farklı kademe için açılacak TV kanalları ile devam edilmesi kararı alınmıştır. Daha sonraki günlerde vaka sayısının artması ile 25 Mart 2020'de okullarda eğitimin 30 Nisan 2020'e kadar yapılamayacağı ve bu zaman diliminde eğitime dijital olarak devam edileceği açıklanmıştır (<https://www.setav.org.>).

Bu araştırma ile Covid-19 pandemisi ile farklı bir şekil alan eğitim sisteminin en önemli unsuru olan öğretmenlerin tükenmişlik ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet alanında çalışma, meslekteki kıdemleri gibi değişkenlere göre inceleyip alan yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın ana problemi Covid-19 pandemisinde öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Bu doğrultuda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Covid-19 Pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki var mıdır?
2. Covid-19 Pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
3. Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri tükenmişlik düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Araştırmanın sorularına dayanarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H2: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

H3: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H4: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H5: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

H6: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H7: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları mesleki memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H8: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H9: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H10: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H11: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H12: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

H13: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H14: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H15: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

H16: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H17: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H18: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H19: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H20: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H21: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği, Duyarsızlaşma Alt Ölçeği ve Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları ile cinsiyet, yaş, mezuniyet alanında çalışma ve mesleki memnuniyet değişkenleri, Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nden aldıkları puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar aşağıda sıralanmıştır:

1. Bu araştırma 2020-2021 eğitim-öğretim yılında çalışan öğretmenlerden uygulamaya gönüllü olarak katılan katılımcılarla sınırlıdır.
2. Elde edilen bulgular, bu araştırmanın örneklem grubu ile sınırlıdır.
3. Araştırmada elde edilen bulgular, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ve Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği (BDZÖ)'nin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

Bu araştırmanın sonuçlarının geçerlik ve güvenilirliğini sağlayabilmek için varsayımlar şunlardır:

1. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin ölçeklerdeki soruları içten ve doğru olarak cevaplandığı varsayılmaktadır.
2. Örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Bu çalışmada sıkça kullanılan tükenmişlik, duygusal zekâ ve Covid-19 temel kavramları ana hatlarıyla açıklanmıştır.

Tükenmişlik: Tükenmişlik, kişinin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği negatif tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyuta sahip bir sendromdur. Bu sendromun kişilerde fiziksel bitkinlik, uzun süre devam eden yorgunluk, umutsuzluk ve çaresizlik duygularını ortaya çıkardığı belirtilmiştir (Maslach & Jackson, 1981).

Duygusal Zekâ: Duygusal zekâ kavramını ilk kez ortaya koyan Mayer ve Slovey'dir. Bu bilim insanlarının çalışmalarına dayanarak duygusal zekâyı kişinin hem kendi duygularını hem de başkalarının duygularını gözleme kabiliyeti, gözlem yaptığı duyguları ayırt edip elde ettiği bilgiyi düşünce ve davranışlarına yön vermekte kullanabilmeyi sağlayan zekâ türü olarak tanımlamışlardır (Mayer & Salovey, 1993).

Covid-19: 31 Aralık 2019'da Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan şehrinde etiyojisi bilinmeyen pnömoni vakalarını bildirmiştir. 7 Ocak 2020 tarihinde daha önce insanlarda görülmemiş yeni bir koronavirüs (2019-nCoV) olarak tanımlanmıştır. 2019-nCoV hastalığının adı Covid-19 olarak kabul edilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021).

Bu kısımda çalışmanın temel kavramları olan tükenmişlik, duygusal zekâ ve Covid-19 ile ilgili tanımlara kuramsal açıklamalara ve alan yazında çalışmanın değişkenleri ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Tükenmişlik

Çağın en önemli olgularından biri olan tükenmişlik (burnout) 1970'lerde Amerika Birleşik Devletleri'nde müşteri hizmetlerinde çalışan insanların mesleklerini yerine getirirken yaşamış oldukları bunalımı anlatmak için kullanılmıştır. Aslında bu kavram 1961 yılında yayınlanan, Greene tarafından kaleme alınmış "Bir Tükenmişlik Olayı" orijinal adıyla "A Burnt-Out Case" romanında yerini almıştır. Bu romanda bir mimarın hayal kırıklıkları ve ruhsal çöküntüsünden dolayı Afrika ormanlarına kaçışını anlatılmaktadır. "*Büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine duyduğu bağlılık ile idealizmin sönmesi*" olarak tanımlanan tükenmişlik araştırmacılar tarafından çalışılmadan önce toplum içinde varlığı kabul edilen bir problemdir (Maslach, vd., 2001).

Tükenmişlik kavramını 1974 yılında tanımlayan ilk bilim insanı Herbert Freudenberger'dir. Uzun yıllar örgütsel stres üzerinde çalışma yapan Freudenberger tükenmişliği "mesleki bir tehlike" olarak tanımladığı gibi "*başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme*" durumu olarak da tanımlamıştır (Freudenberger, 1974). Normal günlük olaylar karşısında kişinin enerjisinin tükenişe geçtiği sürekli bir ümitsizlik içerisinde bulunduğu, inatla itaate direnç gösterip yapılması istenilen eylemlerin karşıtı eylemleri yaptığı ve kişisel kaynakların bitme noktasına gelmesidir (Dolan, 1987). İnsanlarla uzun süreler, duygusal yönden zorlayıcı şartlarda çalışmanın sonucunda ortaya çıkan

tükenmişlik kavramı fiziksel, zihinsel ve duygusal bir tükenme hali olarak tanımlanır (Pines & Aronson, 1983).

Tükenmişlik, iş ortamında kişinin yaşadığı stres ve bu stres ile baş edebilme süreci içerisinde bireyin yeteri kadar dayanıklı olamaması sonucu oluşan bir hastalıktır (Lacoursiere, 2001). İş ortamında meydana gelen stresi günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilmiştir. Sarros ve Sarros'a göre eğer işteki talepler ile kişi kendini ortaya koyma fırsatı bulamıyorsa, uzun süreli stresle baş etmede başarısızlık yaşıyorsa, yeteri kadar desteklenmez ise uzun süreli stres tükenmişliğe dönüşür (Sarros & Sarros, 1987, aktaran Çokluk, 1999).

Cardinell (1981), tükenmişliği tanımlarken yapılan araştırmalara dayanarak 35-50 yaşları arasında kişilerin sosyal hayatın getirdiği sorunlar nedeniyle bunalıma girdiği tespit edilmiştir. Bu sorunların başını bir kariyer sahibi olmak statü elde etmek gelmektedir. Tükenmişlik kişinin orta yaşlarda yaşamış olduğu kriz, insan hayatında vücut bulan ciddi bir rahatsızlık olarak tanımlanır (Cardinell, 1981, aktaran Izgar, 2001).

Tükenmişlikle ilgili birçok tanım yapılmıştır fakat günümüzde en yaygın kabul edilen tanım Maslach'a aittir. Tükenmişlik olgusu üç boyuttan oluşur ve boyutlar belli bir sıralamayı takip eder. Birincisi duygusal tükenme, ikincisi çalıştığı kuruma gelen müşterilerle ilişkiyi kestiği duyarsızlaşma ve üçüncüsü kişinin hem kendine hem de başarılarına karşı oluşturduğu değersizlik duygusudur (Maslach & Jackson, 1981).

Tükenmişliğin kişiyi olumsuz etkilediği gibi verilen hizmeti de olumsuz etkilediği vurgulamaktadır. Tükenmişliğin belirtileri çok çeşitlidir. Bu belirtileri Çam (1991) şu şekilde sıralamıştır:

1.Fiziksel Belirtiler

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi
- Sık sık baş ağrısı
- Uykusuzluk
- Solunum güçlüğü
- Uyuşukluk
- Kilo kaybı
- Genel ağrı ve sızılar
- Yüksek kolesterol

- Koroner kalp rahatsızlığı görülme oranının artışı
- Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler

2.Davranışsal Belirtiler

- Çabuk öfkelenme
- İşe gitmek istemeyiş hatta nefret etme
- Birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama
- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler
- İlaç, alkol ve tütün vb. alma eğilimi ya da alımında artma
- Öz-saygısı ve öz-güvende azalma
- Evlilik, aile çatışmaları ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma
- İzolasyon, uzaklaşma içe kapanma ve sıkıntı
- Teslimiyet, güncellik, suçluluk, içlerlemişlik
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü
- Unutkanlık, hareketli olmayış
- Yansıtma
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma
- Örgütlemeye yetersizlik
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma
- Kuruma yönelik ilginin kaybı
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma
- Başarısızlık hissi
- Çalışmaya yönelmede direniş
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma
- İş bırakmayı düşünmeleri
- İdarenin kendilerini desteklemediği, performanslarını anlamadıkları için akranlarına, idarecilere ve iş çevresine kızgınlık
- Benlik imajının olumsuz yönde değişmeye başlaması

3.Psikolojik Belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik belirtiler üzerinde çalışma yapan birçok bilim insanına göre belirtiler şunlardır:

- Engellenmiş hissi ve sinirlilik
- Koku ve kaygı (Maslach & Leiter, 1997; Freudenberger & Richelson, 1981;

Potter, 1998; Potter, 1995; Lewandowski, 2003, aktaran Sürgevil, 2014).

Yukarıda bahsedilen belirtiler dışında alanyazının kabul ettiği diğer bir belirti türü de ruhsal belirtilerdir. Ruhsal belirtiler kişi de meydana gelen şüpheler, kişinin hayatında büyük değişiklikler olmasının gerekliliğine inanıp örneğin boşanması, başka bir yere taşınması, bulunduğu ortamı terk etmesi gibi. Ayrıca kişinin iş veriminin düşmesi, acıma hissini kaybetmesi, depresyona girme, intihar, aşırı stres, alkol ve ilaç bağımlılığı (Izgar, 2001), çaresizlik, içlermişlik, başarısızlık, suçluluk hissi, duygusuz görünüm, belirgin üzüntü, alınganlık (Sürgevil, 2014). Iwanichi (1983), tükenmişliği hafif, orta ve şiddetli diye derecelendirmiştir. Hafif denilen birinci derece tükenmişlik yaşayan kişinin bitkin, alıngan olduğu, endişe hissini yaşadığı, sonuçsuz çabalar içinde bulunduğu ve kısa süren sinirlilik durumlarının yaşadığı seviyedir. Orta derece tükenmişlik gösteren kişilerde bir önceki derecedeki belirtilerin aynısı görülmekle birlikte en az iki haftada bir ya da daha sık tekrarlanabilir. Şiddetli denilen üçüncü derece tükenmişlik gösteren kişilerde kronik ağrılar, ülser, migren, fiziksel rahatsızlıkların görüldüğü belirtilmiştir (Iwanichi, 1983, aktaran Tümkiye, 1996).

Tükenmişlik birdenbire ortaya çıkmadığı için belli bir süreçte yavaş yavaş oluştuğundan nedenlerini ayrı ayrı ele almak zorlaşmaktadır. Tükenmişliğin nedenlerini net ve kesin bir şekilde ifade etmek neredeyse mümkün değildir. Bireysel ve örgütsel kaynaklı faktörlerden hem birbirinden bağımsız hem de birbirinin içine geçmiş birçok nedenden bahsedilmektedir (Belgili, 2016).

Tükenmişliği etkileyen bireysel faktörlerin arasında yaş, eğitim, medeni durum, işte çalışma süresi, kişilik, beklentiler ve sosyal destek sayılmaktadır (Arı & Bal, 2008). Bazı kişilerin belirli özelliklerinden dolayı tükenmişliği daha yoğun yaşadığı bilinmektedir. Bu özelliklere baktığımızda duygusal kontrolün, kendine yeterliliğin, empati yeteneğin yoksun olduğu, gerçek dışı beklentilere sahip ve dış kontrol odaklı olma. Ayrıca yapılan araştırmalarda bireyin kişilik özelliği, kişisel kontrol, gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluk, denetim odağı, çocuk sayısı motivasyon, meslekteki

doyum, performans, iş dışında yaşadığı stres, informal destek, çalıştığı kurumdaki üstlerinden destek, iş doyumsuzluğu, işten soğuma gibi tükenmişliği etkileyen bireysel faktörlerin sayıldığı görülür (Akten, 2007).

Çam'a (1991) göre tükenmişliğin örgütsel nedenlerine baktığımızda var olan araştırmalarda kurumun tipi, işin oluşturduğu gerilim, yapılan işin niteliği, haftalık çalışma süresi, rol belirsizliği, kişinin eğitim durumu, önemli işlere katılamama, örgütün işleyişindeki kusurlar, yönetimle ilgili işlerde geçirilen zamanın süresi, yeteri kadar personelin olmaması, yeterli olmayan araç, örgütün ortamı, örgütün havası, toplumsal ve ekonomik nedenler gibi nedenler sayılabilir.

Tükenmişlik kavramını açıklayan modeller aşağıda sunulmuştur.

1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss modeline göre tükenmişlik iş ortamında meydana gelen stresin kaynakları ile uyum yaparken stresle mücadele etme yoludur. Bir başka deyişle işle ilgili stres kaynaklarına tepki ile başlayan tükenmişlik süreci işle psikolojik bağlantıyı kesmeye kadar uzanır. Modelde birey, taleplerin kaynakları aşması karşılayamaması sebebi ile stres yaşar, birey stres kaynağını ortadan kaldırmaya çalışır başarılı olamaz ise meditasyon, egzersiz yapma gibi stresle başa çıkma yollarına başvurup rahatlamaya çalışır. Kısaca tükenmişlik bireyin kontrol edemediği strese karşı başa çıkma tepkisidir (Chernis, 1982; Richardsen & Burke, 1995, aktaran Yıldırım, 1996).

2. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines tükenmişlik modeli tükenmişliği zihinsel, duygusal ve bedensel yönleri ile ele almıştır. Tükenmişlik nedenlerine bakıldığında umutsuzluk, hayal kırıklığı, sürekli yorgunluk, enerjinin azalması ve çaresizlik gelir. İş ortamı bireyi baskı altında tutarak bireyin tükenmişliğinin en temel nedenini oluşturur. Böyle bir ortamda duygusal uzun süren baskı bireyin depresyon, yorgunluk, yabancılaşma, stres gibi durumları daha yoğun yaşamasına sebebiyet verir (Pines, 1993, aktaran Demirbaş, 2006). İşin kısa sürede bitmesi için bireye üstleri tarafından baskı yapılır. Bu baskı sonucunda bireyde kaygı oluşur. Bu kaygı kişiyi güdüleyebilir de engelleyebilir de yani bu bireyin kararı ile ilgilidir. Bu durumda motivasyon önemli rol oynar baskıyı olumlu bir duygu olarak görüp kendini güdüleyebilir (Pines & Arinson, 1988, aktaran Çelik, 2017).

3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980) tükenmişliğin birbirini takip eden bazı aşamalardan geçtiğini vurgulamıştır. Bu aşamalar “*idealist coşku, durgunluk, engelleme, apati (duygusuzlaşma)*” olarak ifade edilmiştir (Edelwich & Brodsky 1980, aktaran Sürgevil, 2014). Bu aşamaları Bailey (1985) aşağıdaki şekilde ifade eder.

İdealist Coşku: Bu aşamada bireyin enerjisinin çok yüksek olduğu, beklenti ve büyük umutların yaşandığı aşamadır. Başkalarına hizmet ve iş tüm hayatı kapsamaktadır. Hizmet veren kişi işini yaparken güçlü bir motivasyon ile hareket eder. Kişi hizmet verdiği kişiler üzerinde etki bırakabilmek için büyük bir enerji ve gayret ile çalışır. Fakat bu özellikleri gösteren bireye gayretinden dolayı takdir ve övgü toplayacağı yerde gerçekçi olmayan önyargılar, hükümler, prensipler ve amaçlarla ilgili sorunlar görülür. Bu aşama genelde çalışmaya başladıktan sonraki bir yıldan sonra görülme olasılığı yüksektir. Kişi yavaş yavaş tükenmişliğin durgunluk aşamasına girmeye başlar.

Durgunluk: Kişi birinci aşamada göstermiş olduğu gayret ve enerjiyi kaybetmeye başlamıştır. Motivasyonun azalması ve işle ilgili hayal kırıklığının yaşanması ister istemez kişinin işini daha fazla sevmediğini hissetmesine neden olur. İş dışında spor, arkadaş, aile, boş zaman etkinliklerine katılımın arttığı görülür. Bu aşamada bulunan kişiler “*tünelin sonunda herhangi bir ışık görememe*” ve benzeri ifadelerle içinde buldukları durumu anlatmaya çalışmışlardır.

Engellenme: Bu aşama kişi mesleğine yönelik amaçlarını gerçekleştirirken engellendiğini düşünür. Engellenme iki şekilde gerçekleşir. Birincisi çalışanın hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini karşılayamaması ikincisi ise, kişinin hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini doyumak için kendi gereksinimlerini göz ardı etmesidir.

Apati (Duygusuzlaşma): Bu aşamada duygusuzlaşma hizmet veren kişinin hizmet verdiği kişilerle olan ilişkilerinin her yönünü etkiler. Hizmet verende her şeyden vazgeçmişlik, teslim oluş, işe geç gelme, hizmet verilenlerle kısa konuşmalar, mekanik hareketler, rutinin korunması bu aşamada görülen durumlardır. Aslında bu aşama engellemelerin o yıkıcı etkisini giderebilmek için hizmet verenlerin son çabasıdır (Bailey, 1985, aktaran Baysal, 1995).

4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman kendilerinden önce yapılan tükenmişlik tanımlamalarının bir sentezi ve analizini yaparak tükenmişliği “*kronik duygusal strese verilen üç bileşenden oluşan bir yanıt*” diye tanımlamıştır. Bu bileşenlere baktığımızda duygusal ve fiziksel

açından tükenme, bireyin iş veriminde düşüş olması ve başkalarına karşı duyarsızlaşmadır. Model geniş ve kapsayıcı şekilde tükenmişliği araştırarak tüm değişkenlerini ele almıştır. Modele göre sosyal çevre, iş çevresi ve bireyin özellikleri tükenmişlikle başa çıkma noktasında oldukça önemlidir. Modelin;

- 1- Durumun strese götürme derecesi
- 2- Algılanan stres düzeyi
- 3- Strese verilen tepki
- 4-Strese verilen tepkinin sonucu olmak üzere dört boyutu vardır (Perlman & Hartman, 1982).

5. Meir Tükenmişlik Modeli

Meier'in modeli tükenmişliği anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir yaşantı ya da bireysel yeterliliğin yeterli olmadığı için küçük ödüllü büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum olarak tanımlar. Bu model Bandura'nın çalışmasını temel alarak oluşmuştur. İş deneyimlerinin tekrarı sonucunda tükenmişlik durumunun oluştuğu vurgulanarak üç aşamada açıklanmıştır. Bireyin;

1. İşle ilgili olumlu pekiştireç davranışı beklentisinin düşük ve ceza beklentisinin yüksek olması,
2. Var olan pekiştireçlerin kontrol etmeyle ilgili beklentisinin yüksek olması,
3. Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışları göstermede kişisel yeterlilik beklentisinin düşük olması.

Düşük seviyelerde beklenti içerisinde olan bireylerde korku ve kaygı gibi olumsuz duyguların varlığı görülmektedir. Meier'in modelinin "Pekiştirme Beklentileri, Sonuç Beklentileri, Yeterli Olma Beklentileri, Bağlamsal İşleme Süreci" olmak üzere dört boyutu vardır (Meier, 1983, aktaran Yılmaz, 2010).

6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suraan ve Sheridan (1985) tükenmişlik modelini oluştururken Erik Erikson'un kişilik gelişim kuramını temel almıştır. Model gözlem ve deneyime dayanılarak oluşturulmuştur. Kişinin yetişkinlik evresinin başında ve ortasında mesleki gelişime uygun psikolojik basamakları açık bir şekilde ifade etmeye çalışmıştır. Model "Rol

karmaşası/kimlik-Rol karmaşası, Yeterlilik-yetersizlik, Verimlilik-verimsizlik, Yeniden oluşturma-Hayat kırıklığı” aşamalarından oluşur (Suraan & Sheridan, 1985, aktaran Sürgevil, 2014).

7. Maslach Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre genelde insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde hizmet verenlerin zamanla duygusal yönden tükendikleri, hizmet verdikleri insanlara karşı duyarsızlaştıkları ve giderek kişisel başarı ve yeterliliklerinde düşüşün olduğu görülür. Buradan hareketle Maslach ve arkadaşları tükenmişliğin boyutlarını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak tanımlamışlardır (Maslach vd., 2001).

Duygusal Tükenme

Bu boyut kişinin yaptığı iş nedeniyle yani insanlarla etkileşimin yoğun ve yüz yüze olduğu meslek çalışanlarında görülür. Tükenmişlik durumunun başlangıcı olarak kabul edilir. Duygusal yönden yoğun çalışan birey belli bir süre kendini zorlayıp diğer insanların duygusal talepleri karşısında ezilmektedir. Bu durumun sonucunda kişi tepki olarak duygusal tükenmeyi yaşar (Maslach & Jackson, 1981).

Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma boyutunda birey hizmet verdiği kişilere yönelik tavırları soğuk, ilgisiz ve duygudan yoksundur. Kişi duygusal tükenme boyutuna girdiğinde diğer insanlarla sorunlarını çözmekte kendilerini zayıf hissettikleri için duyarsızlaşmayı bir kaçış olarak görürler. Kişi hizmet verdiği kişilerle ilişkilerini en aza indirir (Maslach & Jackson, 1981).

Kişisel Başarı(Kişisel yeterlilik)

Kişisel başarısında düşme hissedilen bireyin, motivasyonunda da düşme meydana gelir. Kendini yetersiz hisseder. Bu boyutta birey kendini olumsuz bir şekilde değerlendirir. Ne kadar çaba harcansa da işinde ilerleme gösteremediğini çevresinde fark yaratmayı bırak işinde gerilediğini düşünür (Maslach vd., 2001).

Tükenmişliğin sonuçları için alanyazın taraması yapıldığında tükenmişliği yaşayan bireylerin işini aksattığı, iş ortamından uzaklaşma eğiliminde olduğu görülür. Ayrıca işe geç gelme, işi bırakma ve niyetindeki ciddi artışların olması, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, yeni bir meslek için eğitimin alınmaya başlanması, iş veriminin düşmesi. Bunların yanında kişi iş dışında eş ve aile bireylerinden uzaklaşma içerisindedir (Çam, 1991). Torun’a (1995) göre tükenmişlik yaşayan bireylerde sindirim

sorunları, baş ağrısı, uykusuzluk, iştahsızlık, yorgunluk gibi fiziksel sorunlar görülürken çaresizlik, alınganlık, kişinin kendisine saygısının azalması, kaygı, depresyon gibi duygusal sorunların yaşandığı görülmektedir.

Tükenmişlik yaşayan bireyler sorunlarını azaltmak için bağımlılık yapma olasılığı olan içki, sigara ve uyuşturucu kullanımını arttırmıştır. Bu noktada kişi işe geç gelme, işten ayrılma, performansında düşüş gibi davranışlarda bulunacaktır (Izgar, 2000).

Günümüzde tükenmişliğin önemli bir yere sahip olmasının nedeni olumsuz sonuçları bakımından hem bireyi hem de örgütleri etkilemesidir (Cordes & Dougherty, 1993). Bireyin yaşadığı tükenmişlik sonucunda fiziksel ve psikolojik sonuçlar örgütlere yansiyarak işlerin aksamasına, kalite ve maliyetin düşmesine neden olacaktır. Bu durum ister istemez ailelere de yansiyacak ve bazı ailelerin boşanma sebebi olarak görülmektedir (Koroğlu, 2017).

Bireysel, örgütsel ve ailevi olumsuz sonuçlar doğuran tükenmişlik durumu ile mücadele etmek önemlidir. Tükenmişlik ile mücadele etmenin en temel kuralı sorunun varlığını ve önemini kabul etmek gerekir. Daha sonra mücadele için yöntemler oluşturulmalıdır (Baysal, 1995). Girgin'e (1995) göre çalışılan işteki yoğunluk ve bireye yüklenen iş miktarı bireyin her yönden aşırı derecede yorulmasına ve tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Tükenmişliği yaşayan bireyin iş yoğunluğunun azaltılması gerekir. Ayrıca bireyin görevinde, görev arkadaşların da ve görevin işleyişinde değişiklikler yapılabilir.

Tükenmişlikle mücadelede bireysel ve örgütsel faktörler önemlidir. Aşağıda bu faktörler açıklanmıştır.

Bireysel Faktörler

Tükenmişlikle mücadelede bireysel faktörler kişinin kendini tanıması, ulaşılabilir ve gerçekçi hedefler belirleme, işin yapılış biçimini değiştirme, insanlarla etkileşimde katılımın azalması, iç konuşma, zaman yönetimi, solunum kontrolü, dinlenme ve gevşeme egzersizleri, uyku, mizah duygusu ve gülme, egzersiz, doğru beslenme, iş değiştirme gibi yöntemler sıralanabilir (Maslach & Zimbardo, 1982, aktaran Erdemoğlu & Şahin, 2007).

Örgütsel Faktörler

Tükenmişliğin örgütsel yöntemleri üzerinde çalışma yapanların vardığı sonuca göre tükenmişliğe neden olan etmenlerin kişisel odak merkezli olmaktan öte farklı etmenlerin etkili olduğu ve bunları tek başına üstesinden gelinemeyeceği ifade edilir. Bu önlemler yöneticiler karar verirken çalışanların istek ve ihtiyaçlarını dikkate almalı,

hizmet içi eğitimlerle kişinin güç kaynakları yenilenmeli, yönetimi geliştirmek için programlar uygulanmalı, hizmet verenlerin bireysel ihtiyaçları karşılanmalı, strese karşı eğitim verilmeli, verilen ücretler iyileştirilmeli, ekip toplantılarının düzenli yapılması, çalışma ortamları aralıklarla değiştirilmeli gibi mücadele teknikleri kullanılabilir (Izgar, 2000).

Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramını anlayabilmek için duygu ve zekâ kavramlarının anlamlarını bilmek gerekir.

Titrek'e (2004) göre duygu kelimesi Latince "movere" (hareket etmek) kökünden geldiğini ifade etmektedir. Ayrıca kelimeye "-e" ön eki eklendiğinde "*öteye hareket etmek*" anlamına geldiğini vurgulamıştır (Titrek, 2004, aktaran Toytok, 2005). Oxford İngilizce Sözlüğü duyguyu "*herhangi bir zihin, his, tutku çalkantısı ya da devinimi; herhangi bir şiddetli uyarılmış zihinsel durum*" olarak tanımlar (Goleman, 2021). TDK (2021) duygu kavramını "*1. Duyularla algılama, his. 2. Belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim*" gibi anlamlarda tanımlamıştır.

Baymur'a (1994) göre duygularla güdüler ve ihtiyaçlar arasında güçlü bir bağ vardır. Kişinin temel ihtiyaçları karşılanmadığında ortaya farklı duygular çıkar. Bu duygular insanların davranışları ve düşünceleri üzerinde etkilidir. Sevinç, güven, sevgi gibi sözler duygusal yaşamın getirisi olan duygu ifadeleridir. Davranış, düşünce, duygu ve insanlar arasındaki ilişkiler sürekli (Baymur, 1994, aktaran Toytok, 2005). Duygu, bireyin öznel yaşantılarını birey için önemli olan olaylarla ilişkilendirip değerlendirilmesinin yapıldığı ve tanımlanabilir bir süreç olarak ifade edilebilir (Çeçen, 2006).

Duygular, his ve hissin kendine has düşünceleri, psikolojik ve biyolojik durumlar ve harekete geçme hali olarak değerlendirilir (Goleman, 2021). Duygular tanımlanırken sadece bilişsel ve biyolojik yapıları değil kültürel kavramlarında belirleyici olduğu vurgulanır. Duyguların ifade edilmesini sağlayan en önemli etmen kültürdür. Ayrıca hangi uyarının duygusal tepki yaratacağını öğrenme belirler (Aydın, 2017).

Duygu, davranış, düşünce ve tepkilerin bir bütün olarak ele alınması bireyin sağlıklı ve dengeli bir ilişki kurması için vazgeçilmez bir durumdur. Eğer bu bütünlük bozulursa bireyin sosyal hayattaki uyum ve denge arayışında sıkıntılar meydana gelebilir. Bireyin dengeli ve sağlıklı ilişkiler kurabilmesi için bu bütünlüğün içindeki en önemli kavram duygulardır. Duygu ve düşüncelerini fark eden insan bunları anlamlandırıp sözel ifade etme özelliği ile diğer canlılardan farklılaşır (Güllüce, 2006).

Araştırmacılar birincil olan duyguların hangileri oldukları hatta birincil duyguların var olup olmadığı hakkında tartışmaktadırlar. Araştırmacıların hepsi aynı fikirde olmasa da bazılarının ortak kabul ettikleri temel duygular şunlardır:

Öfke: hiddet, hakaret, içerleme, gazap, tükenme, kızma, sinirlenme, hınç, kin, rahatsızlık, alınganlık, düşmanlık ve belki de en uç noktada, patolojik nefret ve şiddet.

Üzüntü: acı, keder, neşesizlik, kasvet, melankoli, kendine acıma, yalnızlık, can sıkıntısı, umutsuzluk ve patolojik olduğunda şiddetli depresyon.

Korku: kaygı, kuruntu, sinirlilik, tasa, hayret, şüphe, uyanıklık, vicdan azabı, huzursuzluk, çekinme, ürkme, dehşet, patolojik olduğunda ise fobi ve panik.

Zevk: mutluluk, coşku, rahatlama, tatmin, haz, sevinç, eğlenme, gurur, tensel zevk, heyecan, vecd hali, hoşnutluk, kendinden geçme, aşırı zindelik, kapris ve ene uç noktada mani.

Sevgi: kabul görme, dostluk, güven, iyilik, yakın ilgi, sadakat, hayranlık, aşırı tutkunluk, muhabbet.

Şaşkınlık: şok, hayret, afallama, merak.

İğrenme: hor görme, aşağılama, küçümseme, tikslenme, nefret etme, hoşlanmama, itici bulma.

Utanç: suçluluk, mahcubiyet, hayal kırıklığı, pişmanlık, küçük düşme, üzülme, çile ve nedamet (Goleman, 2021).

Zekâ kavramına yönelik çalışmalara göre zekânın hem genetik hem de çevresel etkiler sonucu şekillendiği sonucuna varılmıştır. Farklı kültürlerde değişik anlamlar yüklenen zekâ zamanla farklı boyutlarda ele alınmış ve tanımı yapılmıştır (Sütlü, 2013). Zekâ kavramı ilk zamanlarda “*öğrenme gücü, anlama, akıl yürütme kapasitesi şeklinde, daha sonraları ise bireyin çevreye uyumu*” olarak tanımlanmıştır (Titrek, 2016).

Sternberg’e (1997) göre zekâ çevrenin seçiminden şekillenmesine ve çevre ile uyum içerisinde olması gereken zihinsel bir yetenektir. Buradan yola çıkarak zekâ çevreye sadece tepkisel değil aynı zamanda çevreyi etkileyen etkisel bir durumdur (Sternberg, 1997, aktaran Acar, 2001).

Wechsler’e (1989) göre zekâ “*bireyin amaca yönelik hareket etme kapasitesi*” dir (Wechsler, 1989, aktaran Bar-On, 2006). Zekâ, kişinin soyut ve somut nesnel arasındaki ilişkiyi kavramlar ve algılar yardımı ile kavrayıp bir amaca yönelik zihinsel işlevleri uyumlu bir şekilde kullanabilme kabiliyetidir (Şahinkaya, 2006). Erkuş’a (1998) göre zekâ beyne ait bilginin kavranması, bilginin hafızada tutulması, önceden var olan bilgiyle yeni bilgilerin yorumlanması, gerektiğinde bilgilerin çağrılması,

algılama, sezinleyebilme ve bilişsel düşünebilme gibi açılardan tanımlanmaktadır (Erkuş 1998, aktaran Türkekul, 2019).

Gardner (1999) “*Zekâ değişen dünyada yaşamak ve değişimlere uyum sağlamak ile her insanda kendine özgü bulunan yetenekler ve beceriler bütünüdür*” şeklinde tanımlamıştır (Gardner, 1999, aktaran Ören, 2011). Zekâ üzerine ilk çalışma yapanlardan biri olan Binet (1905) zekâyı kişinin değişen şartlara karşı kendisini ayarlayabilme yeteneği olarak tanımlar (Binet, 1905, aktaran Er, 2017).

20.yy boyunca birçok araştırmacı alternatif zekâ modelleri oluşturmak için büyük mücadele vermişlerdir. Bu modelleri oluşturmaktaki gayeleri konuyla alakalı sorunları azaltmak ve zekânın biliş dışındaki boyutlarını incelemektir (Çakar, 2002). Bu zekâ modellerine baktığımızda belli başlılarının Gardner’ın birbirinden farklı *dilsel, müziksel, mantıksal-matematiksel, mekansal, bedensel-kinestetiksel, kişisel, kişiler arası* yedi zekânın olduğunu savunduğu *Çoklu Zekâ Kuramı*, zekâyı *temel işlem mekanizması* olarak gören *Anderson Zekâ Kuramı*, Sternberg’in *Üçlü Zekâ Kuramı*, Ceci’nin *Biyokolojik Zekâ Kuramlarının* olduğu görülür (Atkinson & Hilgard, 2017).

Thorndike 1920’li yıllarda sosyal zekâ kavramını ortaya atarak duygusal zekânın temellerini oluşturmuştur. Thorndike, sosyal zekâ kavramını “kişinin kendisini ve başkalarının içsel durumlarını anlama yeteneği ve bu kavrayış ışığında hareket etmesi” olarak tanımlanmıştır (Aşan & Özyer, 2003). Akademik anlamda duygusal zekâ kavramını ilk defa ABD’de 1985 yılında doktora tezinde Wayne Leon Payne kullanmıştır (Çelenk, 2015). 1990’da küçük bir akademik dergide John Mayer ve Peter Salovey adlı iki psikolog bir makale yayımlayarak duygusal zekâ kavramını ilk kez kullanmışlardır (Goleman, 2021). Duygusal zekânın tarihsel gelişiminde önemli bir yere sahip olan çalışmalardan biri de Le Doux’un beyin fizyolojisi konusunda yaptığı çalışma söylenebilir (Akkoyunlu, 1998, aktaran Karamehmetoğlu, 2017).

Duygusal zekâ kavramının popüler olup yaygınlaşmasını sağlayan Daniel Goleman’ın 1995 yılında çıkarttığı “*Duygusal Zekâ, Neden IQ ‘dan Önemlidir?’*” adlı kitap olmuştur. Kamuoyunun da ilgisini çeken kitap sayesinde konuyla alakalı birçok kitapların yayınlanmasına neden olmuştur (Çakar, 2002).

Duygusal zekâ; kendimizin ve başkalarının duygularını tanıyıp değerlendirme yapabilme, duyguların enerjisini, bilgilerini günlük yaşamımıza yaptığımız işimize yansıtıp uygun tepkiler vermeyi sağlar. Eğer kişi işinde, eğitim ve özel yaşantısında istediği yönde olumlu sonuçlara ulaşmak için duygularını akıllıca kullanıp ve olumlu sonuçlar elde ediliyorsa “duygusal zeki” olarak nitelendirilir (Yeşilyaprak, 2001).

Aristo'nun, Nikomakus Etiği adlı eserinde “*Herkes kızabilir, bu kolaydır. Ancak doğru insana, doğru ölçüde doğru zamanda, doğru nedenle ve doğru şekilde kızmak, işte bu kolay değildir.*” ifadesini Goleman “*Duygusal Zekâ Neden IQ'dan daha önemlidir?*” adlı eserinde kullanarak duygusal zekânın duyguları doğru kullanmakla başladığını ifade etmiştir (Goleman, 2021). Bu bağlamda duygusal zekâ, hem duygunun hem de duygu süreçlerinin yönetilmesidir (Elitok, 2016). Weisinger (1998) duygusal zekâyı “*duyguları, istenilen sonuçlara ulaşmak için bireyin istekleri ve amaçları doğrultusunda kullanma*” olarak tanımlamıştır (Weisinger, 1998, aktaran Titrek, 2007).

Duygusal zekâ, kişinin kendisi ve başkaları hakkında duygusal bilgileri bilme, anlama ve bu bilgileri etkili bir şekilde kullanabilme kabiliyetidir (Boyatsız, 2006). Kişinin kendi duygularını anladığı gibi başka kişilerinde duygularını anlaması, kişinin duygu ve davranışlarını idare edip düzenleyebilme kabiliyetine sahip olması olarak ifade edilen duygusal zekâ tanımı çalışmalar sonucunda genel kabul gören tanımıdır (Öztürk, 2006).

Yapılan araştırmalar duygusal zekânın iki farklı yaklaşımının olduğunu göstermiştir. Bunlardan ilki “*yetenek yaklaşımı*” diğeri ise “*karma yaklaşım*” dır. Yetenek yaklaşımı duygusal zekâyı yetenekler grubu olarak tanımlanırken, karma yaklaşım ise sosyal beceriler, özellikler ve davranışlarla açıklamıştır (Çakar & Arbak, 2004).

Bu çalışmada incelenecek 4 ana modelden Mayer ve Salovey Modeli yetenek yaklaşımın içindedir. Cooper ve Sawaf Modeli, Goleman Modeli ve Bar-On Modelleri de karma yaklaşımın içindedir.

Mayer ve Salovey Modeli

Mayer ve Salovey'in yapmış olduğu çalışmalara göre duygusal zekâ aslında sosyal zekânın alt boyutu olarak ifade edilmiştir (Mayer & Salovey, 1993). Yaklaşık 12 yıllık çalışma içerisinde Mayer ve Salovey sadece duygusal zekâ kavramını ortaya çıkarmamış bunun yanında birçok çalışma yapmış ve ölçekler geliştirmiştir. Diğer meydana gelen duygusal zekâ modelleri bu modelin varsayımlarından yola çıkarak çalışmalar yaptıkları için duygusal zekâ modellerinin temellerini oluşturur (Çakar ve Arbak, 2004).

Bu model Mayer ve Salovey tarafından oluşturulduğunda ‘sosyal yeterlilik’ olarak isimlendirileceği vurgulanmıştır. Fakat çerçevelerini zekâ üzerine olan tarihsel alanyazına bağlamak için zekâ kavramını seçtiklerini ifade etmişlerdir. Oluşturdukları model Gardner'in kişisel zekâ kavramı ile benzerlik gösterir (Mayer & Salovey, 1993).

Bu modeli oluşturan boyutlardaki duygusal beceriler yaşa bağlı olarak gelişim göstermektedir (Aysel, 2006).

Mayer ve Salovey'in duygusal zekâ modelinin, *Duyguları Algılamak, Duyguyla Düşünceleri Bağdaştırmak, Duyguları Anlamak ve Analiz Etmek ve Duyguları Yönetmek* olmak üzere 4 boyutu vardır (Mayer vd., 2001, aktaran Öztekin, 2006). Bu boyutları şu şekilde açıklanmıştır:

Duyguları Algılamak: Kişi kendi duygularını anlayıp değerlendirebilmek için ilk yapması gereken duygularını tanımasıdır. Kişi etkin bir şekilde duyguları algılayıp ifade edebilmesi için öncelikle kendi duygularını algılayıp ifade edecek ardından başka kişilerin duygularını algılayıp ifade edebilmesi gerekmektedir.

Duyguyla Düşünceleri Bağdaştırmak: Bu boyutta kişi eğer düşüncelerini canlandırmak istiyorsa duygularını üretici bir şekilde düşüncenin önüne geçirilmelidir. Burada duygular düşünce gücünü arttırıcı bir araçtır.

Duyguları Anlamak ve Analiz Etmek: Çoğu zaman karmaşık halde bulunan duyguları isimlendirip duygu değişikliği ile olan ilişkileri tanımlayabilmesi aslında kişinin duyguları anlaması ve duygularla mantık yürütmesi için en önemli gerekliliktir.

Duyguları Yönetmek: Bu son boyutta ise kişi hem zihinsel hem de duygusal yönden kendini geliştirmek istiyorsa kendisindeki ve diğer insanlardaki duygulara açık olması, duyguları gözlemleyip anlamlandırmak ve onları düzenleyebilmelidir.

Cooper ve Sawaf Modeli

Cooper ve Sawaf “*duygusal zekâ duyguların gücünü ve hızlı algılayışını, insan enerjisi, bilgisi, ilişkileri ve etkisinin bir kaynağı olarak duyumsama, anlama ve etkin bir biçimde kullanma yeteneğidir*” ifadesi ile duygusal zekâyı açıklamışlardır (Cooper & Sawaf, 2000, aktaran Akbaş, 2006).

Cooper ve Sawaf tarafından geliştirilen model bilişsel yetenekleri de içine alan karma modeldir. Bu özelliğinden dolayı Bar-On'un duygusal zekâ modeline benzemektedir. Modelin birbirlerini etkileyen ve birbirlerine benzeyen; özgün potansiyel ve amaç, geleceği yaratmak gibi alt boyutlardan meydana geldiği bilinir. Model soyut anlamda bir kavram kargaşası oluştursa da iş hayatında duygusal zekânın ne kadar önemli olduğunu kanıtlayan tespitlerde bulunmuştur. Duygusal zekâyı model 4 alt boyutta incelemiştir: Duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik, duygusal simya (Çakar & Arbak, 2004).

Bar-On Modeli

Bar-On(1997) Gardner'in çalışmalarını göz önünde bulundurarak duygusal zekâyı açıklamaya çalışmıştır. Bar-On duygusal zekâyı "kişinin çevresel talepler ve baskılarla başa çıkabilme yeteneğini etkileyen kişisel, duygusal, sosyal yetenekler ve beceriler" olarak açıklamıştır (Bar-On, 1997, aktaran Mumcuoğlu, 2002).

Bar-On'un duygusal zekâ modelinde kişisel yetenekler, kişilerarası yetenekler, uyumluluk, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu boyutları yer alır. Ayrıca model bu boyutların altında yatan yetenek ve becerileri de açıklamıştır. Karışık yaklaşım modeline giren Bar-On modelinde duygusal benlik bilinci gibi zihinsel yeteneklerin yanında bağımsızlık gibi kişilik özellikleri de yer alır (Acar, 2001)

Bar-On (2000), duygusal zekâ boyutlarını şu şekilde açıklamıştır:

Kişisel yetenek kişi kendisinin farkındadır, güçlü ve zayıf yanlarını bilir, duygu ve düşüncelerini ifade edebilir. Ayrıca duygusal farkındalık, dışa vurum, bağımsızlık, öz saygı ve kendini gerçekleştirme gibi boyutlardan oluşur.

Kişilerarası yetenek boyutunda kişi başkalarının duygu ve düşüncelerinin farkındadır, işbirliği içerisinde olduğu gibi karşılıklı ilişkiler kurabilme kabiliyetine sahiptir. Empati, sosyal sorumluluk ve sosyal ilişkiler alt boyutları vardır.

Uyum becerileri kişinin tarafsız olarak duygularını kabul edip olumsuz durumları değerlendirebilmesi, esnek davranarak olumsuz durumlara duygu ve düşüncelerinin adaptasyonunun sağlanabilmesidir. Bu boyutta hem kişisel hem de kişilerarası sorunların çözülebilmesi beklenir. Geçerlilik, esneklik, problem çözme gibi alt boyutlardan oluşur.

Stres yönetimi istenilmeyen olay ya da durumla karşı karşıya kalan birey kontrolü kaybetmeden strese karşı koyabilme becerisini gösteren boyuttur. Strese karşı tolerans, dürtü kontrolü gibi alt boyutları vardır.

Genel ruh hali bireyin hayata bakışı, hattan zevk almasını içeren boyuttur. İyimserlik ve mutluluk alt boyutları vardır.

Goleman Modeli

Kişinin kendini harekete geçirebilme, karşısına çıkan engellere rağmen yoluna devam edebilme, dürtülerinin dizginlerini eline alarak tatminlerini erteleyebilme, sıkıntılarının hayatını ve düşüncelerini etkilemesine izin vermeme, empati kurma, umudunu sürekli ayakta tutma kabiliyetine duygusal zekâ denir (Goleman, 2021).

Goleman'ın “*Duygusal Zekâ, Neden IQ’ den Önemlidir*” ve “İşbaşında Duygusal Zekâ” eserlerinde duygusal zekâ incelenirken Mayer ve Salovey’in modelini temel olarak ele alınıp oluşturulan duygusal zekâ modelinin beş boyutu vardır (Önal, 2010). Goleman bu boyutları şu şekilde açıklar:

Özbilinç: Kişinin iç dünyasında neler olup bittiğini daima farkında olmasıdır. Kişinin kendine yönelik bilince sahip olmasıyla zihin, duygular ve yaşananları gözlemler ve inceler. Kişinin içinde bulunduğu anda neler hissettiğini bilip bu tercihleri karar vermede rehber olarak kullanmasıdır. Duygularını tanıyan kişiler yaşamlarını daha iyi kontrol ederler.

Duyguları idare edebilmek: Kişinin kendi duygularını ve tepkilerini idare edebilme, amaçlara ulaşabilmek için zevklerini erteleyebilme, meydana gelme ihtimali olan olumsuz olaylar, durumlar karşısında sakin kalabilme, dürtülerini dizginleyebilme, başkalarının duygularından etkilenmeme kabiliyeti olarak açıklanmıştır.

Başkalarının duygularını anlamak: Kişi kendisi dışındaki insanların neler hissettiğini anlayabilme, onların bakış açılarıyla bakabilme ve diğer insanlarla dostluklar kurarak uyumu sağlamasıdır.

Kendini harekete geçirmek: Kişinin bir hedefe ulaşmak için duyguları toparlayabilme, dikkat edebilme, harekete geçebilme, yaratıcılık, kendine hakim olma noktasında motivasyon önemlidir.

İlişkilerin yürütülmesi: Diğer insanların duygularını anlayıp bunları yönlendirmek için harekete geçebilmek, diğer insanların duygularını idare edebilmek, diğer kişilerle ilişkilerin yürütülme sanatı olarak da ifade edilebilir. Sosyal becerilerin eksikliği sosyal dünyada eksikliğe sebebiyet verebilir. Diğer kişilerle kurulan ilişkilerde sürekli yenilenen sorunlara yol açabilir. Sosyal becerilerin varlığı ise kişiler arasındaki yakın ilişkilerin sürdürülmesi, başkalarını harekete geçirmesine ve teşvik gibi durumların oluşmasını sağlar (Goleman, 2021).

COVID -19

Salgın ve pandemi aynı kavramlarmış gibi algılansa da farklı anlamlar içermektedirler. Salgın belirli alanda, belirli bir grup arasında, belli bir sürede tahmin edilenden daha fazla vaka görülmesidir. Pandemi ise dünyanın birçok ülkesinde, küresel düzeyde yaygın olarak görülen salgınlara denir (T.C.Sağlık Bakanlığı, 2021). Covid-19 (Yeni Koronavirüs Hastalığı) Aralık ayının sonlarında ilk kez Çin’in Vuhan

Eyaletinde ateş, öksürük, nefes darlığı gibi solunum yolu belirtileri gösteren bir grup hastada yapılan araştırmalar sonucunda 13 Ocak 2020’de tanımlanan virüstür.

Bu salgın ilk önceleri bölgedeki hayvan pazarları ve deniz ürünleri bulunanlarda tespit edilmiştir. Ardından insandan insana bulaşmaya başlamıştır. Vuhan başta olmak üzere Hubei’deki diğer şehirlere ve Çin’in diğer eyaletlerine en sonunda dünyaya yayılmıştır. Koronavirüsler hayvanlarda veya insanlarda hastalığa sebep olan virüslerdendir. SARS, MERS gibi hastalıklara bu virüsler neden olmaktadır. Covid-19 hastalığına SAR-COV-2 virüsünün neden olduğu bilinmektedir (HSGM, 2021).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 30 Ocak 2020 tarihinde Covid-19 salgını DSÖ’nün en yüksek alarm seviyesi olan uluslar arası endişe verici bir halk sağlığı acil durumu (PHEIC) ilan etmiştir. Bu tarihte Çin dışında 18 ülkede 98 vaka vardı ve ölüm yoktu. 11 Mart 2020’de Çin’deki vaka sayılarının hızlı bir şekilde artışıyla DSÖ bu salgını bir pandemi olarak duyurmuştur. Bu tarihe kadar 114 ülkede 118 000’den fazla vaka rapor edilmiş ve 4291 ölüm kaydı yapılmıştır (DSÖ, 2020)

DSÖ halkı Covid-19’a karşı sürekli bilgilendirmeye ve tavsiyeler vermeye dikkat etmektedir. Bu tavsiyeler arasında şunlar vardır:

- Sosyal mesafeyi korumak
- Elleri sık sık su ve sabun ile yıkamak ya da dezenfektan kullanmak
- Gözlere ağza burna dokunmaktan kaçınmak
- Öksürme hapşırma gibi eylemlerde bulunurken bükülmüş dirsek ya da mendil ile ağız ve burnu kapatmak, kullanılmış mendilleri atmak
- Öksürük, yüksek ateş ve nefes almada zorluk yaşıyorsa en erken zamanda tıbbi yardım almak
- Kendimizi, başkalarını Covid-19’dan nasıl koruyacağımızı sağlık hizmeti veren yetkililerden öğrenmek verilen tavsiyeleri dikkate almak (DSÖ, 2020).

Covid-19 belirtilerinde oranı bilinmemekle birlikte belirsiz olgular olabilir. En bilindik belirtiler öksürük, ateş ve nefes darlığıdır. Şiddetli olgularda zatürre, ağır solunum yetmezliği, böbrek yetmezliği gibi ve ölüm gelişebilmektedir (T.C.Sağlık Bakanlığı, 2021).

Dünya genelinde salgın haberlerinin çıkmasıyla beraber, ülkemizde kamu hizmetinin sunumuyla ilgili tedbirlere yönelik bazı çalışmalar gündeme gelmiştir. 10 Ocak 2020 tarihinde sağlık bakanlığı bünyesinde bilim kurulu oluşturulmuştur. Sürekli toplantılar

yapılarak öneriler geliştirmişlerdir. Daha önceleri hazırlanan Pandemi Eylem Planı Covid-19 pandemisi dikkate alınarak güncellenmiş ve böylece pandemiyle mücadelede ilk yol haritası belirlenmiştir (KDK, 2020).

Pandeminin bulaşma riskini azaltmak için Türkiye’de birçok tedbir almış ve hastalığın seyrine göre her geçen gün de tedbirlerini güncellemektedir. Bu tedbirler arasında maske, sosyal mesafe, ellerin sık sık su ve sabunla yıkanması, elleri yıkamadan yüzle temasının kesilmesi, seyahat kısıtlamaları, bazı iş yerlerinin zaman zaman kapatılması, bazı çalışanların esnek çalışmaya başlaması, okulların kapatılması ve uzaktan eğitime geçilmesi gibi.

Değişkenlerle İlgili Alanyazı Çalışmaları

Bu bölümde alan yazında tükenmişlik, duygusal zekâ değişkenleri ile yapılmış yurtiçi ve yurtdışı çalışmalarına yer verilmiştir. Önce tükenmişlik, duygusal zekâ değişkenleri ile ilgili tek tek ele alındığı çalışmalar sırasıyla yurtiçi ve yurtdışındaki çalışmalar olarak verilmiş, ardından değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmalar aynı sıra ile ele alınmıştır.

Ülkemizde tükenmişlik değişkenleri ile ilgili birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Öğrenciler ile yapılan çalışmalara baktığımızda tükenmişlik okul tutumları (Kandemir, 2019), stres, sınav kaygısı, beslenme alışkanlıkları (Ayan, 2015), benlik saygısı, sınav kaygısı, akademik başarı (Yurttaş, 2018), siber zorbalık, siber mağduriyet (Özer & Şad, 2021), okul terk riski, okula bağlılık (Arslan, 2021) değişkenleri ile incelenmiştir. Ayrıca mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencilerinin okul tükenmişliği üzerinde çalışmanın da yapıldığı görülmüştür (Deniz & Karbeyaz, 2018).

Üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalarda tükenmişlik spora katılım güdüsü (Yücegök, 2017), öğrenme yaklaşımları, eğitim ortamı, akademik başarı (Özışık, 2019), ruhsal liderlik (Yıldız, 2021), depreyon (Kızılkaya, 2018), yaşam tatmini (Macit, 2021) değişkenleri ile çalışılmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinde tükenmişliği etkileyen faktörler incelenmiştir (Aydın vd., 2017; Çelik, 2016).

Sağlık çalışanları (doktor, hemşire vd.) üzerinde yapılan çalışmalarda tükenmişlik örgütsel bağlılık (Akçay, 2016), iş yükü (Eylevler, 2018), iş stresi (Guluzade, 2019; Coşar, 2019), iş performansı (Tüfekçi, 2019), problem çözme becerileri (Çelik, 2020), değişkenlere göre incelenmiştir. Ayrıca tükenmişlik iş doyumu (Torun, 2016; Öztürk

vd., 2020) değişkenleri ile ilişkisine bakıldığı gibi iş doyumunu, kaygı (Yeniyol, 2018), iş doyumunu, depresyon (Koç, 2019) değişkenleriyle ilişkisine de bakılmıştır.

Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri (Şahin & Bedük, 2019; Karagöz, 2019) incelenmiştir. Ayrıca tükenmişlik değişkeni ile işten ayrılma niyeti (Akıllıoğlu, 2017), örgütsel sessizlik (Haşit, 2017), iş tatmini (Çelebi & Kayansandık, 2018), iş stresi, pozitif psikolojik sermaye (Gürler, 2018) değişkenleri incelenmiştir.

Öğretmenlerin tükenmişliğini çeşitli değişkenlere (Seferoğlu & Durak, 2017) göre incelendiği görülür. Ayrıca tükenmişlik iş doyumunu (Mistan, 2017; Korkutan, 2018; Akgül, 2019), duygusal emek (Cingöz, 2018), benlik saygısı (Ulus, 2019), iş doyumunu, yaşam doyumunu (Karaaslan, 2020), mükemmeliyetçilik (Sancar vd. , 2021) değişkenleri ile incelenmiştir.

Tükenmişlikle ilgili yurtdişında yapılan çalışmalara bakıldığında Kokkinos (2007)'un yaptığı çalışma alanyazına önemli katkılar sağlamıştır. Bu çalışma ile öğretmenlerde tükenmişlik, kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişkiye bakmak istemiştir. Bu çalışmaya Kıbrıs'ta bulunan 447 ilkokul öğretneni katılmıştır. Çalışmanın sonucunda hem kişilik hem de işle ilgili stres etkenlerinin tükenmişlik boyutları ile ilişkili olduğu görülmüştür. Nevrotizmin tükenmişliğin boyutlarının yordayıcısıdır. Öğretmenlere yönelik tükenmişliği önleme programları tasarlanırken tükenmişliğin tüm boyutları ile yordanmasına dikkat edilmesi vurgulanmıştır.

Öğretim görevlileri, doçent ve profesörlerden oluşan 300 kişilik üniversitede öğretmenlik yapan bir grupta çalışan Azeem (2008) çalışmasında Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanmıştır. Sonuçlara bakıldığında öğretim elemanlarının yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıkları, profesörler ve doçentlerden farklı bir düzeyde oldukları görülmüştür. Doçentler öğretim elemanlarına göre az profesörlere göre yüksek duygusal tükenme göstermektedirler. Doçentlerin tükenmişlik yönünden profesörlerden bir farklılık göstermediği görülür. Bu üç grupta duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında önemli bir farklılığa sahip değillerdir.

Jurado (2018)'nun 278 sertifikalı hemşire yardımcıları ile çalışma yaptığı görülür. Bu çalışmada hemşirelerin örgütsel, kişisel sosyodemografik faktör ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlenmek istenmiştir. Çalışmanın sonucunda tükenmişlik sendromunun anlamlı ve tüm duygusal zekâ faktörleri, öz yeterlilik ve algılanan sosyal destek ile negatif bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların genç olanlarında ve sürekli çalışanlarda tükenmişlik durumunun yüksek çıktığı vurgulanır.

Duygusal zekâ değişkeni ile yurt içinde yapılan farklı değişkenlerle birçok çalışmanın mevcut olduğu bilinir. Örneğin öğrenciler (ilkokul, ortaokul, lise gibi.) üzerinde yapılan çalışmalarda duygusal zekâ değişkeni ile akıllı telefon bağımlılığı (Demir, 2018), okul reddi (Çullu, 2019), farkındalık düzeyi, yaşam doyumunu (Çetin, 2021), siber zorbalık, siber mağduriyet (Altan & Eldeleklioğlu, 2019), atılgan, saldırgan, çekingen davranışlar (Altunbaş & Özabacı, 2019) değişkenleri incelenmiştir.

Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalarda duygusal zekâ ile romantik ilişki doyumları ve eşlerin ilişki doyumlarına yönelik algıları (Özbiçer, 2013), benlik saygısı (Delikoyun, 2017), mesleki değer (Yağcan vd., 2017) yaşam doyumunu (Deniz, 2018), psikolojik sağlamlık, iletişim becerileri (Çelik, 2019), eleştirel düşünme (Eskidemir, 2020) sigara bağımlılığı (Koldağ, 2021) değişkenleri birlikte çalışılmıştır.

Bankacılık sektöründe çalışanların duygusal zekâ değişkeni ile dönüşümlü liderlik (Dere, 2016), iş performansı (Payasoğlu, 2019), işe adanmışlık (Yalçın, 2019), örgütsel vatandaşlık (Demirtaş, 2020), öz yetkinlik algıları, örgütsel sessizlik (Kambur, 2020), işten ayrılma niyeti (Dadak, 2021) değişkenleriyle incelenmiştir.

Sağlık çalışanlarının (hemşire, doktor, vd.) duygusal zekâ değişkeni ile örgütsel stres (Süslü, 2016), bakım davranışları (2017), benlik saygısı (Erol vd. , 2018), iş doyumunu, işten ayrılma niyeti (Toprakçioğlu, 2019), iş tatmini (Güvercin, 2020), problem çözme becerisi, takım performansı (Güç, 2021) değişkenleri ile incelenmiştir.

Öğretmenlerle yapılan çalışmada duygusal zekâ değişkeni işe bağlılık (Kabar, 2016), öz yeterlilik inançları, sınıf yönetimi becerileri (Sağlam, 2018), öz yeterlilik (Akran & Bakır, 2019), örgütsel yalnızlık algıları (Arslan & Polatcan, 2021), psikolojik sermaye (Çiçen, 2021), sosyal kaygı, öznel iyi oluş (Tezelli & Dilmaç, 2021) değişkenleri ile çalışılmıştır.

Duygusal zekâ değişkeni ile ilgili yurtdışı çalışmalarda Chan'nın (2004) Hong Hong Çin Üniversitesinde hizmet içi bir eğitime katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan çalışması göze çarpar. Bu çalışmada 158 öğretmene ulaşılmıştır ve duygusal zekâ ve öz yeterlilik arasındaki ilişki incelenmiştir. Duygusal zekâ ile yaş, cinsiyet ve branş değişkenleri ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Curci vd. (2015) okul başarısının yordamada öğretmenlerin duygusal zekâ yeteneği, öz yeterlilik ve duygusal durumları ile öğrencilerin benlik saygısı, yetenek algıları ve üstbilişsel inançlara bıraktığı etki araştırılmak istenilmiştir. 338 ortaokul öğrencisinin yanına 12 matematik öğretmeni dahil edilerek çalışma gerçekleştirilmiştir.

Öğretmenlerin duygusal zekâlarının öğrencilerin benlik saygılarını, yetenek algılarını, okul başarılarını olumlu etkilediği vurgulanmıştır.

Abiodun ve Erhabar (2017) araştırmalarında Nijerya’da bir eğitim hastanesindeki hemşirelerin iş stresinde duygusal zekâ ve örgütsel desteğin boyutları incelenmeye çalışılmıştır. 228 hemşireye iş stresi, demografik bilgiler, örgütsel destek ve duygusal zekâ ölçeklerini içeren anket uygulanmıştır. Sonuç olarak başkalarının duygularını yargılamanın, hemşirelerin duygularını doğru kullanmalarının ve hastane yönetiminin desteğinin, iş stresine karşı tepkileri açıklamada önemli bir yere sahip olduğu ifade edilir.

Çalışmanın iki değişkeni olan tükenmişlik ve duygusal zekânın birlikte incelendiği çalışmalara bakıldığında genelde hizmet sektörlerinde çalışanlar üzerinde çalışılmıştır.

Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeylerinin incelemek isteyen Aslan Özata (2008) 310 sağlık personeline ulaşarak çalışmasını gerçekleştirmiştir. Duygusal zekânın dört boyutunun, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuyla negatif yönlü olduğunu kişisel başarı boyutu ile pozitif bir yönde ilişkisinin olduğunu vurgulamışlardır. Duygusal zekânın pozitif duygusal yönetim ve empatik duyarlılık boyutları ile tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ile negatif yönde bir ilişkiye sahip olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca yaş ve cinsiyet değişkenleri açısından duygusal zekâ ve tükenmişlik boyutlarında farklılık bulunmuştur. Sütü (2013) “Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisi” adlı çalışmasında 206 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisinin meslek gruplarına göre ve çalışma yıllarına göre farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. “Ebelerde mesleki tükenmişlik ve duygusal zekânın değerlendirilmesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi” adlı çalışmada Çitil (2014) ebelerin genel olarak yaş, eğitim, medeni durum, gelir, çocuk sayısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin varlığına göre duygusal tükenme ve duyarsızlık düzeylerinin normal sınırlarda olduğu, kişisel başarı yönünden yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları vurgulanmıştır. Hastanede çalışan ebelerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek, kişisel başarı düzeyi kötü çıkmıştır. Ebelerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri normal, 747 kişisel başarı yönünden yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiş ve duygusal zekâlarının iyi düzeyde olduğu belirtilmiştir. Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışanlarla yapılan Civanoğlu’nun (2015) çalışması duygusal zekâ, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyip bu ilişkilerden kaynaklanan sorunları tespit edip öneriler

sunulmak istenilmiştir. 400 çalışanla yapılan bu çalışmada duygusal zekâ düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Herece (2016) 343 kamu çalışanı ile yaptığı çalışmada cinsiyet ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Fakat mesleklere göre duygusal zekâ seviyelerinde anlamlı bir fark yoktur. Duygusal zekânın alt boyutlarından iyimserlik ile duyguların kullanımının, tükenmişliğin alt boyutlarından kişisel başarı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Duygusal zekâ ile tükenmişlik ilişkileri bakımından hizmet sektöründe çalışanların iş tatmin seviyeleri üzerine etkisini incelediği çalışmasında Manuoğlu (2021), iş tatmini ile tükenmişlik, tükenmişlik ile duygusal zekâ, iş tatmini ve duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Demirdiş (2009) “İlköğretim okulu yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki” adlı çalışmasında ilköğretim yöneticilerinde tükenmişliğin bütün alt boyutları ile tükenmişliği düşük düzeyde yaşadıkları görülür. Ayrıca duygusal zekânın bütün alt boyutlarında duygusal zekâ seviyelerinin yüksek çıktığı vurgulanmıştır. Güllüce ve İşcan (2016) mesleki tükenmişlik, duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi incelemek için 68 işletmede çalışan 122 yönetici üzerinde çalışma yapmış ve mesleki tükenmişlik ile duygusal zekâ arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığından bahsetmişlerdir

Konakay’ın (2013) “Akademisyenlerde duygusal zekâ faktörlerinin tükenmişlik faktörü ile ilişkisine yönelik bir araştırma: Kocaeli Üniversitesi örneği” adlı tezinde akademisyenlerin duygusal zekâsı Chan’ın EI12 ölçeği ile tükenmişlik düzeyleri ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile ölçülmüştür. Bu çalışma sonucunda duygusal zekâ ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmuştur.

2013-2014 eğitim-öğretim yılında İstanbul’un Beylikdüzü ilçesinde 157 öğretmen ile yapılan çalışmada Turan (2015) öğretmenlerin duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeylerini inceleyerek cinsiyet, yaş, aylık gelir, branş, meslekte hizmet süresi öğrenim durumu değişkeni açısından duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark anlamlı değildir. Medeni durum değişkeni açısından duygusal zekâ fark anlamlıdır. Tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark ise anlamlı olmadığı sonucuna varmıştır.

1049 öğretmen ve yöneticilerden oluşan eğitim iş görenleri ile Ünal ve Önal (2015) çalışma yaparak çalışma sonucunda duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca stres yönetimi yetenekleri ile tükenmişlik arasında

negatif, kişiler arası yetenekleri ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

Tükenmişlik ve duygusal zekâ değişkenlerini sınıf öğretmenleri ile çalışan Tosun (2017) duygusal zekânın; stres yönetimi, kişiler arası ilişkiler ve kişisel farkındalık alt boyutlarının tükenmişliğin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlikleri üzerinde yaş, medeni durum, çocuk sayısı, görev yapılan yer, idarecilik deneyimi değişkenlerinin anlamlı farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâları üzerinde ise yaş, çocuk sayısı, görev yapılan yer değişkenlerinin anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir.

Tükenmişlik ve duygusal zekâ ile yapılmış yurtdışı çalışmalarından Chan'ın (2006) Hong Kong'da 167 Çinli ortaokul öğretmeninden oluşan örneklem ile çalıştığı çalışmasında duygusal değerlendirme ve olumlu düzenlemeden etkilenen duygusal tükenmenin nedensel olarak duyarsızlaşma ve kişisel başarıdan önce olduğunu fakat kişisel başarı duygularının olumlu kullanımının etkisi ile tükenmişlik bileşenlerinden nispi bağımsız gelişebileceğini vurgulamıştır. Ayrıca bu çalışmadaki ölçülen değişkenlerin yeterli, orta derecede uyum sağladığı ifade edilmiştir.

Platsidou (2010) Yunanistan'da bulunan ilköğretim özel eğitim öğretmenlerinin duygusal zekâ, tükenmişlik sendromu ve iş doyumunu ile ilgili olarak çalışma yapılmıştır. Duygusal zekânın, tükenmişlik ve iş tatmini ile ilişkili olduğu görülür. Bu sonuçtan anlaşılacağı üzere duygusal zekâ düzeyleri yüksek öğretmenlerin tahminen daha az tükenmişlik ve daha az iş tatmini yaşadıkları vurgulanmıştır.

104 İranlı İngilizce öğretmeni ile yapılan çalışmada Vaezi ve Fallah (2011) öğretmenlerin duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin tükenmişliği öğretmenlik deneyimi ve yaşa göre anlamlı negatif öğretmenlerde duygusal zekâ öğretmenlik deneyimi ve yaş arasında pozitif korelasyon olduğu görülmüştür.

Pishghadam ve Sahebjam (2012) öğretmenlerin tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi çalışmak için İran'da bulunan Meşhend şehrinde bulunan 147 öğretmene ulaşılmıştır. Sonuçta kişilik tipleri ile duygusal zekâ ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Fiorilli'nin (2019) çalışması 318 hizmet içi eğitim İtalyan öğretmenlere yapılmıştır. Çalışmada duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye sosyal desteğin aracılığı ele alınmıştır. Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasında doğrudan ve güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın katılımcıları, araştırmanın prosedürü, araştırmada kullanılan materyaller, araştırmanın modeli ve araştırma verilerinin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmektedir.

2.1. Katılımcılar

Araştırmanın çalışma evreni 2020-2021 eğitim-öğretim yılında çalışan öğretmenlerdir. Araştırmanın örnekleme ise kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile ulaşılan 503 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın örnekleme büyüklüğü için alan yazında ifade edilmiş bazı çalışmalar dikkate alınmıştır. Tabachnick ve Fidell'in (2001) ifadesine göre alan yazında özellikle faktörler güçlü ve belirgin olduğunda 100 ile 200 arasında örnekleme büyüklüğünün yeterli olduğunu vurgularlar. Genel kural kabul edilen ise örnekleme büyüklüğünün değişken sayısının beş katı olmasıdır. Örnekleme büyüklüğü değişken sayısından fazla olması koşuluyla 50 olabilir. Fakat bunun için az sayıda belirgin faktör varsa, güçlü ve güvenilir ilişkilerin olması gerekir (Tabachnick ve Fidell, 2001, aktaran Büyüköztürk, 2002). Kline (1994) göre örnekleme büyüklüğü madde oranının 10: 1 tutulması gerekir. Ayrıca bu oranın 2: 1 oranına kadar düşürebileceğini vurgular (Kline, 1994, aktaran Taşpolat, 2017). Comrey ve Lee (1992) faktör analizinde 100= zayıf, 200= yeterli, 300 iyi, 500= çok iyi, 1000 ve üzerini mükemmel olarak ifade etmiştir (Comrey ve Lee, 1992, aktaran Özcan & Balyer, 2012). Çalışmada 503 kişiye ulaşılmış analizde kullanılmayacak durumda olan, eksik veri içeren ölçekler çıkarılmış ayrıca regresyon analizi parametrik bir teknik olduğu için verilerin bazıları normallik, doğrusallık ve homojenlik açısından çok değişkenli analize uygun olmadığından 432 katılımcı örnekleme grubu ile çalışmaya devam edilmesine karar verilmiştir. Yukarıda bahsedilen farklı görüşler göz önüne alındığında, çalışmanın katılımcı sayısı gerekli olan minimum örnekleme büyüklüğüne uygun olduğunu gösterir. Ayrıca Comrey ve Lee'nin (1992) örnekleme büyüklüğü görüşlerinden, 300 kişiden fazla olduğu için yeterli sayıdadır (Comrey ve Lee, 1992, aktaran Özcan & Balyer, 2012).

Örnekleme Grubunun Seçimi

2020-2021 eğitim-öğretim yılında öğretmenlik yapan toplam 432 kişi çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışmaya örneklemin içermeye kriterlerini sağlayan kişiler dâhil

edilmiştir. Örneklemin dışlama ölçütleri göz önüne alınarak katılımcılardan uygun olmayanlar çalışmaya dâhil edilmemiştir.

Örneklemin İçerme Kriterleri

2020-2021 eğitim-öğretim yılında öğretmen olarak çalışıyor olmak.

Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmek ve bunu onaylamak.

Örneklemin Dışlama Kriterleri

2020-2021 eğitim -öğretim yılında öğretmen olarak çalışmayanlar.

Ölçekleri eksik dolduranlar.

Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği'nin 88. Maddesindeki “yukarıdaki ifadelere samimi ve doğru şekilde cevap verdim.” ifadeye “tamamen katılıyorum” seçeneği dışında cevap verenlerin anketleri değerlendirmeye alınmamıştır.

2.2. Prosedür

Bilgilendirilmiş Gönüllü Formu, Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik, Bar-On Duygusal Zeka Ölçekleri Google Formlarda hazırlanarak Türkiye genelindeki öğretmenlere ulaştırılmıştır. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı Etik Kurul Komitesi tarafından 09. 03. 2021 tarih ve E- 81570533- 050. 01. 01-2100001828 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Materyaller

Katılımcılar tarafından doldurulacak onların kişisel bilgilerini elde edebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Çam, 1991) ve Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği (Acar, 2001) kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olduğu branşta mı çalıştığı, meslekteki hizmet süresi, mesleki memnuniyet derecesi, alınan ücretten memnuniyet durumu, görev yapmakta olduğu okul türü, Covid-19'a yakalanma durumu, birinci dereceden bir yakınının Covid-19'a yakalanma durumu soruları gibi sorular mevcuttur.

Maslach Tükenmişlik Modeli(MTÖ)

Çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. 47 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği polis, avukat, psikolog, danışmanlar, öğretmenler, hemşireler, sosyal hizmet uzmanları, psikiyatristler, ajans yöneticileri, doktorlardan oluşan sağlık ve hizmet sektörlerinde çalışan 605 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Daha sonra bu ölçekte düzenlemeler yapılmış ve maddelerin sayısı azaltılmıştır. İkinci uygulamada ölçek hemşireler, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, denetimli serbestlik görevlileri, danışmanlar, ruh sağlığı çalışanları ve kurum yöneticilerinden oluşan 420 kişilik bir gruba tekrardan uygulanmıştır. Bu uygulamadan sonra ortaya çıkan faktörler frekans ve yoğunluk bakımından tükenmişlik, üç boyutta değerlendirilmiştir. Bu boyutlardan “Duygusal Tükenme” (Emotional Exhaustion-EE) alt ölçeği 9 maddeden, “Duyarsızlaşma” (Depersonalization-DP) alt ölçeği 5 maddeden, “Kişisel Başarı” (Personal Accomplishment-PA) alt ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde yer alan maddeler “hiçbir zaman” = 0 ile “her gün” = 6 arasında işaretlemeyi sağlayan 7’li likert tipi ölçeğe göre hazırlanmıştır. Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma boyutlarına verilen puanların yüksek olması, tükenmişliğin yüksek olduğunu, Kişisel Başarı boyutundaki puanların yüksek olması ise tükenmişliğin düşük olduğunu göstermektedir (Maslach & Jackson, 1981).

Çam (1991) Maslach Tükenmişlik ölçeğini Türkçeye çevirerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Hemşireler üzerinde yapılan çalışmada güvenilirlik katsayısı Kuder Richardson 20 formülü ve yarıya bölme tekniğine göre hesaplanmıştır. Hesaplamaya göre güvenilirlik katsayıları Duygusal Tükenme.89, Duyarsızlaşma.71, Kişisel Başarı için.72 olarak belirlenmiştir. MTÖ’nin alt ölçeklerinin yarıya bölme tekniği ile elde edilen güvenilirlik katsayılarının Sperm-Brown düzeltmesi yapıldıktan sonra elde edilen güvenilirlik katsayıları DT alt ölçeği için.84, D alt ölçeği için.78, KB alt ölçeği için.72 şeklinde bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin bu çalışma kapsamında yürütülen güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısı Duygusal Tükenme Alt Ölçeği için 0.86, Duyarsızlaşma Alt Ölçeği için 0.72 ve Kişisel Başarı Alt Ölçeği için 0.82 olarak hesaplanmıştır.

Çam (1991) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin geçerliliğinin incelenmesinde birlikte geçerlilik tekniği (convergent validty) kullanılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin maddelerine verdiği cevaplarla, aynı

hemşirelerle çalışan iş arkadaşlarının, denek olan hemşireleri değerlendirerek MTÖ'nün maddelerine verdiği cevaplar incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda her iki grubunda MTÖ'nün maddelerine verdiği cevaplar değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda her iki grubunda MTÖ'nün alt ölçek puanları (*Duygusal Tükenme* alt ölçeği için: $t=0.46$, $p>0,01$, *Duyarsızlaşma* alt ölçeği için: $t=0.79$, $p>0,01$, *Kişisel Başarı* alt ölçeği için: $t=0.85$, $p>0,01$) karşılaştırılmış ve anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçekleri şu şekilde açıklanabilir (Korkmaz, 2004):

Duygusal Tükenme alt ölçeği 9 maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) oluşur. Bireyin psikolojik olarak ne derece tükendiğini ve duygusal olarak artık verebilecek bir şeylerinin kalmadığını belirlemeye yöneliktir.

Duyarsızlaşma alt ölçeği 5 maddeden (5, 10, 11, 15, 22) oluşmaktadır. Bireyin işi gereği hizmet verdiği kişiler hakkındaki olumsuz düşünce ve davranışlarını ölçmeye yöneliktir.

Kişisel Başarı alt ölçeği 8 maddeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) oluşmaktadır. Bireyin işindeki yeterlilik ve başarı hissini düzeyini ölçmeye yöneliktir.

Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin doktor, hemşire, öğretmen, avukat gibi mesleklerde çalışan 235 kişiye uygulanıp sonuçlara bakılarak ölçekte değişikliğe gidilmiştir. Orijinal formda yer alan “hiçbir zaman”, “yilda birkaç kere”, “ayda bir”, “ayda birkaç kere”, “haftada bir”, “haftada birkaç kere”, “her gün” şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktaydı. Türkçe uyarlamasında “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen”, “çoğu zaman”, “her zaman” şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşan form meydana gelmiştir (Ergin, 1992, aktaran Akten, 2007).

Her ölçeğin ayrı ayrı değerlendirilmesi yapılır. Tükenmişlik bir süreç olduğu ve değişik fonksiyonları içerdiği için tek bir puanla ifade edilmez. Bir bireyde tükenmişlik var ya da yok denilemez. Her üç alt ölçeğin birlikte değerlendirilmesi ile mevcut durum anlaşılır (Önal, 2010).

Ölçeğin alt boyutları değerlendirilirken *Duygusal Tükenme* ve *Duyarsızlaşma* alt boyutlarındaki maddeler olumlu, *Kişisel Başarı* alt boyutundaki maddeler olumsuzdur. *Duygusal Tükenme* ve *Duyarsızlaşma* alt boyutlarında puanlar arttıkça tükenmişlik artmakta, *Kişisel Başarı* alt boyutunda ise puanlar arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. *Kişisel Başarı* alt boyutundaki maddeler ters puanlanmaktadır.

BAR-ON DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ (BDZÖ)

Çalışmada öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerini belirlemek için Reuven Bar-On tarafından geliştirilen ve birçok ülkede kullanılan Bar-On Duygusal Zekâ Envanteri(Bar-On Emotional Quotient Inventory) kullanılmıştır. Bar-On ABD, Almanya, Kanada, Arjantin, Güney Afrika ve İsrail’de 2 yıllık bir çalışma sürecinde (1985-2007) binlerce insan üzerinde uygulama yapılarak ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği ispat edilmiştir. Bar-On Duygusal Zekâ Envanteri’nin orijinali 133 maddeden oluşmaktadır. Acar (2001) Bar-On’un geliştirdiği ölçeği doktora tezinde Türkçeye uyarlamıştır. Türkçeye uyarlanırken Duygusal Zeka Ölçeği dönüştürülüp kısaltılmış ve ortaya 88 maddeden oluşan bir ölçek çıkmıştır.

Acar (2001) çalışmasında Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği’nin orijinal halini kullanmamasının sebebini açıklarken şu ifadeleri kullanmıştır: Bu arada anketin uygulanması aşamasındaki en büyük problem, ankette yer alan ifadelerin çok sayıda olması idi. Ana çalışmada da aynı problemin ortaya çıkacağı düşünülerek, ifadelerin sayısı azaltılmıştır. Ankette yer alan 133 ifadenin 15 tanesi hiçbir boyutta yer almayan, ancak ankete cevap veren kişinin anketi doldurma eğilimini ölçen ifadelerdir. Bu ifadeler ankette çıkarıldı. Konu hakkında bilgisi olan 4 kişiyle yapılan görüşmeler sonrasında, muğlak ifadeler, çift anlamlılar ve benzer ifadeler belirlendi. Bu kişilerden gelen geri beslemeler dikkate alınarak benzer ifadeler ankette çıkarılmıştır.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği’nin 88. Maddesindeki “yukarıdaki ifadelere samimi ve doğru şekilde cevap verdim” ifadeye “tamamen katılıyorum” seçeneği dışında cevap verenlerin anketleri değerlendirmeye alınmamıştır. 5’li Likert ölçeğinde 1-Tamamen katılıyorum ile 5-Kesinlikle katılmıyorum arasında değiştiği vurgulanmıştır. İstatistik analiz uygulaması yapılırken ifadeler 1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum şekline dönüştüğü ifade edilir (Acar, 2001).

Çalışmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirlik testi için ölçeğin her bir boyutuna ve ölçeğin toplam Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Ölçekteki 87 ifadenin toplam boyutları Cronbach Alpha katsayısı 0.92 ile kabul edilebilir düzeydedir. Alt boyutlardan, kişisel beceriler boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0.84, Kişiler arası beceriler boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0.65, Stresle başa çıkma boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0.73, Genel ruh durumu boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0.75 olup kabul edilebilir düzeydedir. Bu ifadelere dayanarak ölçeğin bu çalışma açısından oldukça güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Bu çalışma

kapsamında yürütülen güvenilirlik analizinde Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nin alt boyutları ile ilgili maddelerinin hangileri oldukları aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmiştir (Yüksel, 2006).

Tablo 1.

Bar-On Duygusal Zekâ Anketinin Boyutları ve Alt Boyutlarına İlişkin Maddeler

Boyutlar	Alt Boyutlar	Maddeler
Kişisel Farkındalık	Özsaygı	10, 14, 26, 44, 55, 69
	Duygusal Öz farkındalık	2, 38, 53, 54, 84
	İddialılık	7, 9, 13, 20, 27, 39, 86
	Bağımsızlık	22, 24, 47, 64, 73
	Kendini gerçekleştirme	15, 17, 19, 21, 28, 35
Kişilerarası İlişkiler	Empati	25, 30, 49, 77, 81
	Sosyal sorumluluk	34, 43, 45, 48, 59, 79
	Kişilerarası ilişkiler	16, 32, 42, 46, 57, 62, 67
Stres Yönetimi	Strese dayanıklılık	3, 6, 60, 63, 68, 75, 80
	Dürtü kontrolü	11, 29, 36, 41, 66, 70
Uyum Yeteneği	Esneklik	18, 50, 58, 61, 71
	Gerçekçilik	4, 12, 52, 56, 82
	Problem çözme	1, 23, 33, 51, 87
Genel Ruh Hali	İyimserlik	5, 31, 76, 78, 85
	Mutluluk	37, 40, 54, 65, 72, 74, 83

Yukarıda belirtilen Duygusal Zeka Ölçeği'ndeki maddelerden 3, 6, 9, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 24, 29, 35, 36,37, 38, 39, 41, 44, 47, 51, 56, 58, 59, 60, 64, 65, 66, 67, 70, 71, 73, 77, 79, 80, 82, 83, 85 ve 86. sorular ters sorulardır. Bu maddelerin değerleri de ters girilmiştir.

2.4. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, gerekli tüm koşulları hazırlayarak araştırmanın amacına uygun ve ekonomik bir süreçte verilerin toplanıp analizlerinin yapılmasıdır (Karasar, 2017).

Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesini ele alan bu araştırma genel tarama modellerinden ilişkisel taramaya uygun nicel bir çalışmadır.

Tarama araştırmalarında evrenin tümü ya da evrenden alınacak bir örneklem kısmından tarama yöntemleri ile elde edilen veriler çözümlenerek araştırmalar yürütülür (Sayım, 2019). Tarama modelleri geçmişte ya da halen varlığını devam ettiren durumu olduğu gibi tespit etmeyi amaçlayan araştırma modellerindedir. Bu modelde konu olan nesne, birey ve olayın kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlanmaya gayret gösterilir. Konu olan şeyleri değiştirme, etkileme çabası yoktur. Önemli olan araştırılacak şeylerin uygun bir şekilde “gözleyip” belgeyebilmektir (Karasar, 2017).

2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Bütün değişkenler için betimsel istatistikler hesaplanmış olup, araştırmada Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkiyi bazı değişkenlere göre incelemek amaçlanmıştır. Araştırma verileri toplandıktan sonra bilgisayar ortamında analizler için hazır duruma getirilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde, değişkenlere bağlı olarak Sosyal Bilimler istatistik programı kullanılıp frekans, yüzde, pearson korelasyon katsayısı, ilişkisiz örneklem için t-testi ve çoklu standart regresyon analizi tekniği kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ardından öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre dağılımları incelenmiş ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Son olarak da modelin test edilmesi sonucunda ortaya çıkarılan bulgular yer almaktadır.

3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Örnekleme de yer alan 22-65 yaş aralığındaki (\bar{x} : 37,68; ss: 8,28) öğretmenlerin cinsiyetlerine bakıldığında 270'inin (%62,5) kadın, 162'sinin (%37,5) de erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 129'u (%29,9) bekar, 303'ü (%70,1) evlidir. Öğretmenlerin 27'si (%6,3) mezuniyet alanında çalışmamakta, 405'i (%93,8) ise mezuniyet alanında çalışmaktadır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri 1 ila 44 yıl arasında değişmektedir (\bar{x} : 10,91; ss: 8,96). 57 (%13,2) öğretmen özel okulda, 373 (%86,3) öğretmen devlet okulunda görev yapmaktadır. 2 (%0,5) öğretmen ise bu soruya yanıt vermemiştir. Öğretmenlerin 37'si (%8,6) mesleğinden memnun değildir, 395'i (%91,4) ise mesleğinden memnundur. Öğretmenlerin 327'si (%75,7) maaşından memnun değildir, 105'i (%24,3) ise maaşından memnundur. Öğretmenlerin 350'si (%81,0) Covid-19'a yakalanmamıştır, 82'si (%19,0) ise Covid-19'a yakalanmıştır. Öğretmenlerden 195'ini (%45,1) yakını Covid-19'a yakalanmamıştır, 237'sinin (%54,9) yakını ise Covid-19'a yakalanmıştır. Elde edilen değerler Tablo 2'de yer almaktadır

Tablo 2.

Öğretmenlerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n:432)

		F	%	\bar{x}	Ss	Max-min
Cinsiyet	Kadın	270	62,5			
	Erkek	162	37,5			
Yaş				37,68	8,28	22-65
Medeni durum	Bekar	129	29,9			
	Evli	303	70,1			
Mezuniyet alanında çalışma	Hayır	27	6,3			
	Evet	405	93,8			
Kıdem				10,91	8,96	1-44
Görev yapılan okul türü	Özel	57	13,2			
	Devlet	373	86,3			
	Yanıt yok	2	,5			
Mesleki memnuniyet	Memnun değilim	37	8,6			
	Memnunum	395	91,4			
Maaş memnuniyeti	Hayır	327	75,7			
	Evet	105	24,3			
Covid-19'a yakalanma durumu	Hayır	350	81,0			
	Evet	82	19,0			
Yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumu	Hayır	195	45,1			
	Evet	237	54,9			

3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde sunulmuştur.

3.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H1: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerler öğretmenlerin Duygusal Tükenme ($t = ,61$; $p > 0,05$), Duyarsızlaşma ($t = -1,31$; $p > 0,05$) ve Kişisel Başarı ($t = -,97$; $p > 0,05$) alt ölçeklerinden aldıkları puanlarının cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Sonuçlar Tablo 3'da gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın ilk hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 3.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (n: 432)

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Kadın	270	20,82	6,24	,61	,54
	Erkek	162	20,45	5,94		
Duyarsızlaşma	Kadın	270	8,44	2,82	-1,31	,19
	Erkek	162	8,83	3,21		
Kişisel Başarı	Kadın	270	18,63	4,74	-,97	,34
	Erkek	162	19,10	5,20		

* $p < ,05$

3.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H2: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ile yaşları arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı tekniği ile bakılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin yaşları ile Duygusal Tükenme ($r = ,08$; $p > 0,05$), Duyarsızlaşma ($r = -,06$; $p > 0,05$) ve Kişisel Başarı ($r = -,03$; $p > 0,05$) alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır. Sonuçlar Tablo 4'da yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre araştırmanın ikinci hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Dağılımı (n: 432)

	Yaş	
	R	P
Duygusal Tükenme	,08	,08
Duyarsızlaşma	-,06	,23
Kişisel Başarı	-,03	,54

*p<,05

3.2.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H3: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanlarının medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerler öğretmenlerin Duygusal Tükenme ($t = -1,26$; $p > 0,05$), Duyarsızlaşma ($t = ,72$; $p > 0,05$) ve Kişisel Başarı ($t = ,46$; $p > 0,05$) alt ölçeklerinden aldıkları puanların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Sonuçlar Tablo 5’de sunulmuştur.

Bu sonuçlara göre araştırmanın üçüncü hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 5.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (n: 432)

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Bekar	129	20,12	6,61	-1,26	,21
	Evli	303	20,92	5,91		
Duyarsızlaşma	Bekar	129	8,74	2,94	,72	,47
	Evli	303	8,52	2,99		
Kişisel Başarı	Bekar	129	18,98	5,31	,46	,65
	Evli	303	18,74	4,75		

*p<,05

3.2.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın dördüncü hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H4: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanlarının mezuniyet alanında çalışma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Sonuçta öğretmenlerin Duygusal Tükenme ($t = -0,60$; $p > 0,05$), Duyarsızlaşma ($t = -1,20$; $p > 0,05$) ve Kişisel Başarı ($t = -0,97$; $p > 0,05$) alt ölçeklerinden aldıkları puanlarının mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Sonuçlara Tablo 6'da yer verilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın dördüncü hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 6.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432)

	Mezuniyet Alanında Çalışma Durumu	N	\bar{x}	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Hayır	27	20,00	5,17	-,60	,55
	Evet	405	20,73	6,19		
Duyarsızlaşma	Hayır	27	8,11	2,04	-1,20	,24
	Evet	405	8,62	3,03		
Kişisel Başarı	Hayır	27	17,93	4,65	-,97	,34
	Evet	405	18,87	4,93		

* $p < 0,05$

3.2.5. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın beşinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H5: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı tekniği ile bakılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile Duygusal Tükenme ($r = ,02$; $p > 0,05$), Duyarsızlaşma ($r = -,04$; $p > 0,05$) ve Kişisel Başarı ($r = ,01$; $p > 0,05$) alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki saptanamamıştır. Sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre araştırmanın beşinci hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 7.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı (n: 432)

	Yaş	
	R	P
Duygusal Tükenme	,02	,71
Duyarsızlaşma	-,04	,42
Kişisel Başarı	,01	,99

* $p < ,05$

3.2.6. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın altıncı hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H6: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanların görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerler öğretmenlerin Duygusal Tükenme ($t = ,33$; $p > 0,05$), Duyarsızlaşma ($t = 1,24$; $p > 0,05$) ve Kişisel Başarı ($t = -,96$; $p > 0,05$) alt ölçeklerinden aldıkları puanların görev yaptıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın altıncı hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 8.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre Dağılımı
(n: 430)

	Görev Yapılan Okul Türü	N	\bar{x}	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Özel	57	20,95	7,23	,33	,74
	Devlet	373	20,61	5,96		
Duyarsızlaşma	Özel	57	9,02	3,32	1,24	,22
	Devlet	373	8,50	2,91		
Kişisel Başarı	Özel	57	18,21	5,74	-,96	,34
	Devlet	373	18,88	4,79		

*p<,05

3.2.7. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın yedinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H7: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları mesleki memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanların mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanlarının mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur (t= 6,55; p<0,05). Tablo 9 incelendiğinde mesleklerinden memnun olmayan katılımcıların puan ortalamasının (\bar{x} = 26,70) mesleklerinden memnun olan katılımcıların puan ortalamasından (\bar{x} = 20,12) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanlarının da mesleki memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir (t= 3,90; p<0,05).

Tablo 9'a bakıldığında mesleklerinden memnun olmayan katılımcıların puan ortalamasının ($\bar{x}= 10,38$) mesleklerinden memnun olan katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{x}= 8,42$) daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Son olarak, öğretmenlerin Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanlarının da mesleki memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı açığa çıkarılmıştır ($t= 3,29$; $p<0,05$). Tablo 9'daki değerlere göre, mesleklerinden memnun olmayan katılımcıların puan ortalaması ($\bar{x}= 21,32$) mesleklerinden memnun olan katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{x}= 18,57$) daha yüksektir. Sonuçlar Tablo 9'da sunulmuştur.

Bu sonuçlara göre araştırmanın yedinci hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 9.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre Dağılımı (n: 432)

	Mesleki Memnuniyet	N	\bar{x}	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Memnun	37	26,70	4,82	6,55	,00*
	Değilim					
	Memnunum	395	20,12	5,94		
Duyarsızlaşma	Memnun	37	10,38	3,39	3,90	,00*
	Değilim					
	Memnunum	395	8,42	2,88		
Kişisel Başarı	Memnun	37	21,32	4,70	3,29	,00*
	Değilim					
	Memnunum	395	18,57	4,87		

* $p<,05$

3.2.8. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın sekizinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H8: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanların maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanlarının maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur

($t = -6,24$; $p < 0,05$). Tablo 10 incelendiğinde maaşlarından memnun olmayan katılımcıların puan ortalamasının ($\bar{x} = 21,68$) maaşlarından memnun olan katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{x} = 17,57$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanlarının da maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır ($t = 2,37$; $p < 0,05$). Tablo 10'a bakıldığında maaşlarından memnun olmayan katılımcıların puan ortalamasının ($\bar{x} = 8,78$) maaşlarından memnun olan katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{x} = 7,99$) daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Buna karşılık öğretmenlerin Kişisel Başarı Alt Ölçeğinden aldıkları puanların maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı açığa çıkarılmıştır ($t = 1,95$; $p > 0,05$). Elde edilen değerler Tablo 10'da verilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın sekizinci hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Tablo 10.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Dağılımı (n: 432)

	Maaş Memnuniyeti	N	\bar{x}	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Memnun	327	21,68	5,89	6,24	,00*
	Değilim					
Duyarsızlaşma	Memnunum	105	17,57	5,63	2,37	,02*
	Değilim					
Kişisel Başarı	Memnun	327	8,78	2,95	1,95	,052
	Değilim					
	Memnunum	105	7,99	3,00		
	Değilim					
	Memnun	327	19,07	4,85		
	Değilim					
	Memnunum	105	18,00	5,06		
	Değilim					

* $p < ,05$

3.2.9. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın dokuzuncu hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H9: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerler öğretmenlerin Duygusal Tükenme ($t= 1,24$; $p>0,05$), Duyarsızlaşma ($t= 1,24$; $p>0,05$) ve Kişisel Başarı ($t= -,49$; $p>0,05$) alt ölçeklerinden aldıkları puanların Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın dokuzuncu hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 11.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432)

	Covid-19'a Yakalanma Durumu	N	\bar{x}	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Hayır	350	20,85	6,27	,24	,22
	Evet	82	19,99	5,46		
Duyarsızlaşma	Hayır	350	8,67	3,03	,24	,22
	Evet	82	8,22	2,72		
Kişisel Başarı	Hayır	350	18,75	4,75	,49	,63
	Evet	82	19,07	5,61		

* $p<,05$

3.2.10. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın onuncu hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H10: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanlarının yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Duygusal Tükenme ($t= -,98$; $p>0,05$), Duyarsızlaşma ($t= ,25$; $p>0,05$) ve Kişisel Başarı ($t= -,87$; $p>0,05$) alt ölçeklerinden

aldıkları puanlar yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Sonuçlar Tablo 12'de yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre araştırmanın onuncu hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 12.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Ölçek Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432)

	Yakınlarınız Covid-19'a Yakalandı mı	N	\bar{x}	Ss	T	P
Duygusal Tükenme	Hayır	195	20,36	6,29	-,98	33
	Evet	237	20,95	6,00		
Duyarsızlaşma	Hayır	195	8,63	3,10	,25	80
	Evet	237	8,55	2,87		
Kişisel Başarı	Hayır	195	18,58	5,28	-,87	38
	Evet	37	19,00	4,59		

*p<,05

3.3. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde sunulmuştur.

3.3.1. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on birinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H11: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerler öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir ($t = -2,00$; $p < 0,05$). Tablo 13 incelendiğinde erkeklerin puan ortalamasının ($\bar{x} = 207,83$)

kadınların puan ortalamasından ($\bar{x}= 200,82$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuçlar Tablo 13’de verilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın on birinci hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 13.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (n: 432)

	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	T	P
BAR-ON	Kadın	70	200,82	34,02	-2,00	,046*
Duygusal Zekâ Ölçeği	Erkek	62	207,83	37,11		

*p<,05

3.3.2. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on ikinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H12: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaşları arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı tekniği ile bakılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin yaşları ile Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki saptanmıştır ($r= -,11$; $p<0,05$). Sonuçlar Tablo 14’de yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre araştırmanın on ikinci hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 14.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Dağılımı (n: 432)

	Yaş	
	R	P
Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	-,11	,03*

*p<,05

3.3.3. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on üçüncü hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H13: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerler öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir ($t = -1,02$; $p > 0,05$). Sonuçlar Tablo 15’de gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın on üçüncü hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 15.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Dağılımı (n: 432)

	Medeni Durum	N	\bar{x}	Ss	T	P
BAR-ON	Bekar	129	200,79	33,92	-1,02	,31
Duygusal Zekâ Ölçeği	Evli	303	204,58	35,91		

* $p < 0,05$

3.3.4. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on dördüncü hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H14: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerler öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mezuniyet alanında çalışma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir ($t = -2,69$; $p < 0,05$). Tablo 16’de bakıldığında mezuniyet alanında çalışanların puan ortalamasının ($\bar{x} = 204,62$) mezuniyet alanında çalışmayanların puan ortalamasından ($\bar{x} = 185,89$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuçlar Tablo 16’de sunulmuştur.

Bu sonuçlara göre araştırmanın on dördüncü hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 16.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432)

	Mezuniyet Alanında Çalışma Durumu	N	\bar{x}	Ss	T	P
BAR-ON Duygusal Zekâ Ölçeği	Hayır	27	185,89	28,15	-2,69	,01*
	Evet	405	204,62	35,48		

*p<,05

3.3.5. Bar-On Ölçeği Toplam Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on beşinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H15: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mesleki kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı tekniği ile bakılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin kıdemleri ile Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır ($r=,01$; $p>,05$). Sonuçlar Tablo 17’de yer almaktadır.

Bu sonuçlar araştırmanın on beşinci hipotezinin desteklenmediğini göstermektedir.

Tablo 17.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı (n: 432)

	Yaş	
	R	P
Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	,01	,96

*p<,05

3.3.6. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on altıncı hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H16: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının görev yapılan okul türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerler öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nden aldıkları puanların görev yaptıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir ($t = -,71$; $p >,05$). Sonuçlar Tablo 18'de verilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın on altıncı hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 18.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre Dağılımı (n: 430)

	Görev Yapılan Okul Türü	N	\bar{x}	Ss	T	P
Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	Özel	57	200,07	36,06	-,71	,48
	Devlet	373	203,60	34,97		

* $p <,05$

3.3.7. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on yedinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H17: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mesleki memnuniyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur ($t = 2,52$; $p <0,05$). Tablo 18'e bakıldığında mesleklerinden memnun olmayan katılımcıların puan ortalamasının ($\bar{x} = 217,38$) mesleklerinden memnun olan

katılımcıların puan ortalamasından ($\bar{x}= 202,15$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuçlar Tablo 19'e yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre araştırmanın on yedinci hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 19.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre Dağılımı (n: 432)

	Mesleki Memnuniyet	N	\bar{x}	Ss	T	P
Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	Memnun	37	217,38	36,64	2,52	,01*
	Değilim					
	Memnunum	395	202,15	34,97		

* $p<,05$

3.3.8. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on sekizinci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H18: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının maaş memnuniyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur ($t= ,79$; $p>0,05$). Tablo 20'da gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre araştırmanın on sekizinci hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 20.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Dağılımı (n: 432)

	Maaş Memnuniyeti	N	\bar{x}	Ss	T	P
Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	Memnun	327	204,21	34,83	,79	,43
	Değilim					
	Memnunum	105	201,09	36,91		

*p<,05

3.3.9. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın on dokuzuncu hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H19: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının Covid-19'a yakalanma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur (t= -1,24; p>0,05). Tablo 21'de sunulmuştur.

Bu sonuçlara göre araştırmanın on dokuzuncu hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 21.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432)

	Covid-19'a Yakalandınız mı	N	\bar{x}	Ss	T	P
Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	Hayır	350	202,43	34,32	-1,24	,22
	Evet	82	207,80	39,30		

*p<,05

3.3.10. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre İncelenmesi

Bu araştırmanın yirminci hipotezi şu şekilde ifade edilmiştir:

H20: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığına ilişkisiz örneklem için t testi ile bakılmıştır.

Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur ($t = -1,30$; $p > 0,05$). Tablo 22'de sunulmuştur.

Bu sonuçlara göre araştırmanın yirminci hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 22.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Dağılımı (n: 432)

	Yakınlarınız Covid-19'a Yakalandı mı	N	\bar{x}	Ss	T	P
Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği	Hayır	195	201,02	37,08	-1,30	,20
	Evet	237	205,45	33,77		

* $p < ,05$

3.4. Modelin Test Edilmesine Yönelik Bulgular

Bu çalışmanın “Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği, Duyarsızlaşma Alt Ölçeği ve Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları ile cinsiyet, yaş, mezuniyet alanında çalışma ve mesleki memnuniyet değişkenleri, Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nden aldıkları puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamaktadır.” Şeklinde ifade edilmiş olan yirmi birinci hipotezini (H_{21}) test etmek amacıyla elde edilen verilere standart regresyon analizi uygulanmıştır.

Hipotezin test edilmesine geçilmeden önce ilk olarak, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği, Duyarsızlaşma Alt Ölçeği, Kişisel Başarı Alt Ölçeği

puanlarının ve cinsiyet, yaş, mezuniyet alanında çalışma ve mesleki memnuniyet değişkenlerinin birbirleriyle ilişkilerini incelemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Tablo 23 incelendiğinde, ilk olarak Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme ($r= ,31, p<,01$), Duyarsızlaşma ($r= ,48; p<,01$), Kişisel Başarı ($r= ,70, p<,01$) alt ölçek puanları arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler açığa çıkarılmıştır. Ayrıca Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile cinsiyet ($r= ,10, p<,05$) ve mezuniyet alanında çalışma ($r= ,13; p<,01$) değişkenleri arasında düşük ve pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Son olarak Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaş ($r= -,11, p<,05$) ve mesleki memnuniyet ($r= -,12; p<,05$) değişkenleri arasında da düşük ve negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler hesaplanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği ($r= ,63; p<,01$) ve Kişisel Başarı Alt Ölçeği ($r= ,28; p<,01$) arasında düşük ve orta düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği ile mesleki memnuniyet arasında ise düşük ve negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r= -,30; p<,01$). Buna karşılık Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği ile cinsiyet ($r= -,03; p>,05$), yaş ($r= ,08; p>,05$) ve mezuniyet alanında çalışma ($r= ,03; p>,05$) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r= ,41; p<,01$). Ayrıca Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanları ile mesleki memnuniyet değişkeni arasında düşük düzeyde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki hesaplanmıştır ($r= -,19; p<,01$). Buna karşılık Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanları ile cinsiyet ($r= ,06; p>,05$), yaş ($r= -,06; p>,05$) ve mezuniyet alanında çalışma ($r= ,03; p>,05$) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları ile mesleki memnuniyet değişkeni arasında düşük düzeyde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r= -,16; p<,01$). Buna karşılık Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları ile cinsiyet ($r= ,05; p>,05$), yaş ($r= -,03; p>,05$) ve mezuniyet

alanında çalışma ($r = ,05$; $p >,05$) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Buna ek olarak, cinsiyet ile yaş arasında düşük ve pozitif yönde ($r = ,21$; $p <,01$); yaş ile mezuniyet alanında çalışma arasında ise düşük ve negatif yönde ($r = -,10$; $p <,05$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkiler hesaplanmıştır. Son olarak, cinsiyet ile mezuniyet alanında çalışma ($r = ,06$; $p >,05$) ve mesleki memnuniyet ($r = ,02$; $p >,05$) arasında; yaş ile mesleki memnuniyet arasında ($r = -,08$; $p >,05$) ve mezuniyet alanında çalışma ile mesleki memnuniyet ($r = -,02$; $p >,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Tablo 23.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanları ve Yordayıcı Değişkenlere İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	\bar{x}	s	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Duygusal Zekâ	203,45	5,33	-							
2.Duygusal Tükenme	0,68	,13	31**	-						
3.Duyarsızlaşma	,59	,98	48**	63**	-					
4.Kişisel Başarı	18,81	,92	,70**	28**	41**	-				
5.Cinsiyet	,38	49	,10*	,03	06	05	-			
6.Yaş	37,68	,28	-,11*	08	,06	,03	21**	-		
7.Mezuniyet Alanında Çalışma	,94	24	,13**	03	04	05	06	,10*	-	
8.Mesleki Memnuniyet	,91	28	-,12*	,30**	,19**	,16**	02	,08	,02	-

* $p <,05$, ** $p <,01$

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları ile cinsiyet, yaş, mezuniyet alanında çalışma ve

mesleki memnuniyet değişkenlerinin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nden aldıkları puanları yordama gücünü belirlemek amacıyla yapılan standart regresyon analizinin sonuçları Tablo 24'de gösterilmiştir.

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r = ,312$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir korelasyon ($r = ,033$) hesaplandığı görülmektedir. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r = ,477$) bir ilişki bulunmuş ve bu ilişkinin diğer değişkenler kontrol edildiğinde pozitif yönde ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($r = ,211$). Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları arasında hesaplanan korelasyon pozitif yönde ve yüksek düzeydedir ($r = ,704$). Diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer pozitif yönde ve orta ($r = ,636$) olduğu saptanmıştır. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon ($r = ,096$) hesaplanmış; diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer yine düşük düzeyde ve pozitif yönde olduğu görülmüştür ($r = ,099$). Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaş değişkeni arasında negatif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmış ($r = -,106$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer negatif yönlü ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($r = -,120$). Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mezuniyet alanında çalışma değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmış ($r = ,128$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise bu değer pozitif yönlü ve düşük düzeyde olduğu görülmüştür ($r = ,115$). Son olarak, Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mesleki memnuniyet değişkeni arasında negatif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmış ($r = -,121$), diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer pozitif yönlü ve düşük düzeyde olduğu açığa çıkarılmıştır ($r = ,015$).

Tablo 24.

Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Standart Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart t Hata	β	t	p	ikili r	Kkısımlı r
Sabit	97,631	0,426	-	9,364	0,000	-	-
Duygusal Tükenme	,170	251	,029	,676	,499	,312	033
Duyarsızlaşma	2,346	529	,198	4,436	,000	,477	211
Kişisel Başarı	4,361	257	,607	16,978	,000	,704	636
Cinsiyet	5,040	,451	,069	2,056	,040	,096	099
Yaş	-,362	145	-,085	-2,493	,013	-,106	,120
Mezuniyet Alanında Çalışma	11,412	,772	,078	2,392	,017	,128	115
Mesleki Memnuniyet	1,304	,308	,010	,303	,762	-,121	015
R= ,745	R ² = ,555						
F _(7, 424) = 75,588	p= ,000						

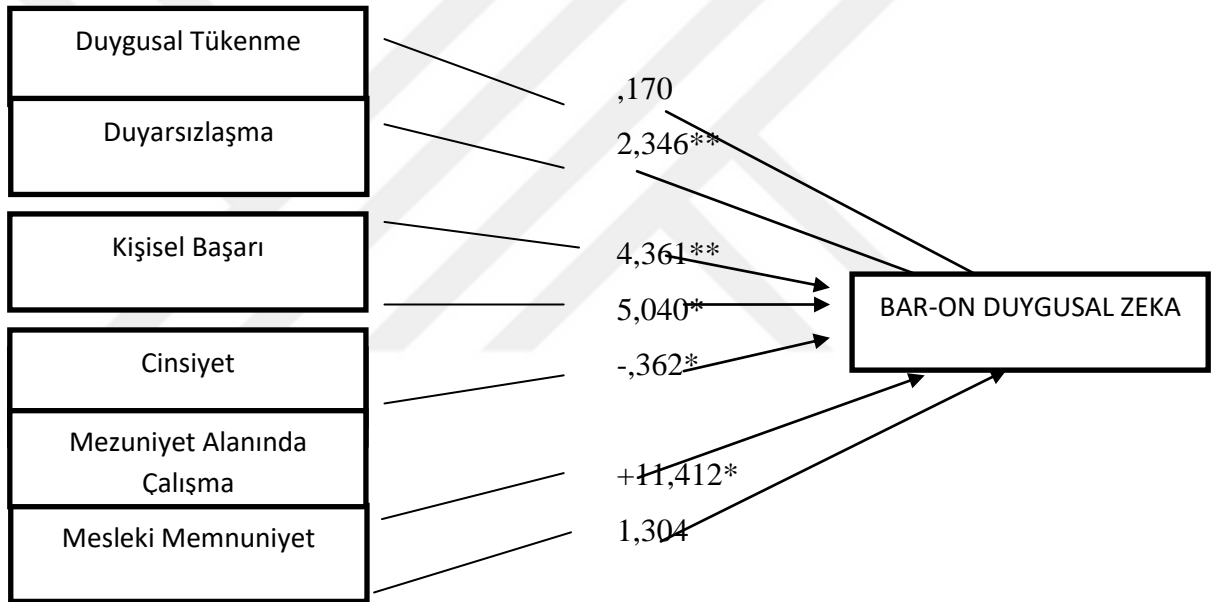
Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları ile cinsiyet, yaş, mezuniyet alanında çalışma ve mesleki memnuniyet değişkenleri birlikte, Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki vermektedir (R= ,745, R²= ,555, p<,01). Adı geçen yedi değişken birlikte, Bar-On Duygusal Zekânın toplam varyansın yaklaşık %76'sını açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları üzerindeki görece önem sırası; Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği, yaş, mezuniyet alanında çalışma, cinsiyet, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği ve mesleki memnuniyet şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği, cinsiyet, yaş ve mezuniyet alanında çalışma değişkenlerinin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı birer yordayıcı olduğu

görülmektedir. Standart regresyon analizi sonucunda Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanları ile mesleki memnuniyet değişkenleri Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre Bar-On Duygusal Zekânın puanlanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir. Ayrıca test edilen hipotetik model Şekil 1’de gösterilmiştir.

$$\text{DUYGUSALZEK} = 97,631 + 0,170 \text{DUYGUSALTÜKENME} + 2,346 \text{DUYARSIZLAŞMA} + 4,361 \text{KİŞİSELBAŞARI} + 5,040 \text{CİNSİYET} - 3,362 \text{YAŞ} + 11,412 \text{MEZUNİYETALANINDAÇALIŞMA} + 1,304 \text{MESLEKİMEMNUNİYET}$$



Şekil 1 . Hipotetik Model

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Covid-19'a pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik ve duygusal zekâ düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesini amaçlayan bu çalışmada sırasıyla Maslach Tükenmişlik ölçeği puanlarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet alanında çalışma, kıdem, görev yapılan okul türü, mesleki memnuniyet, maaş memnuniyeti, Covid-19'a yakalanma durumu, yakınların Covid-19'a yakalanma durumu) göre, Bar-On Duygusal Zekâ ölçeği puanlarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet alanında çalışma, kıdem, görev yapılan okul türü, mesleki memnuniyet, maaş memnuniyeti, Covid-19'a yakalanma durumu, yakınların Covid-19'a yakalanma durumu) göre, Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği, Duyarsızlaşma Alt Ölçeği ve Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları ile cinsiyet, yaş, mezuniyet alanında çalışma ve mesleki memnuniyet değişkenleri, Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nden aldıkları puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordayıp yordamadıkları çalışmanın amacı ve hipotezleri ışığında alanyazında yapılan diğer çalışmaların sonuçları ile tartışılıp yorumlanmıştır.

Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Tartışılması ve Yorumlanması

1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H1: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi reddedilmiştir. Tüfekçi (2019); Çelebi ve arkadaşları (2018); Çelik (2020); Kandemir (2019); Korkutan ve Tekin (2017); Kızılkaya (2018); Çelik (2016); Vaezi ve Fallah (2011); Aslan ve Özata (2008); Konakay (2013) gibi araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalara bakıldığında tükenmişlik düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği ve araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Covid-19 pandemisinde vakaların cinsiyet ayrımı yapmadan eşit sayıda görüldüğü ifade edilir (Yıldırım, 2020). Mevcut çalışmada MTÖ puanları ile cinsiyet arasında farklılaşmanın olmamasının nedeni Covid-19 vakalarının kadın erkek ayrımı yapmadan herkeste çıkabilme olasılığına sahip olması olabilir.

Alayazına bakıldığında cinsiyetin tükenmişlik düzeyine etkisine değinen yani bu çalışmanın hipotezini desteklemeyen çalışmaların da olduğu görülür. Guluzade (2020); Şahin ve Bedük (2019); Koç (2019); Özer ve Şad (2021); Yücegök (2017); Macit (2021); Manuoğlu (2021) gibi çalışmalar araştırmannın bulgularından farklı olarak öğretmenlerin tükenmişliği ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmışlardır. Deniz ve Karbeyaz'ın (2018) öğrenciler üzerinde yapılan çalışmada tükenmişlik ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Alt boyutların puanları ortalamaların bakıldığına erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha fazla tükenme yaşadıkları görülür. Baydemir'in (2017) hemşirelik okuyan öğrenciler üzerine yapılan çalışmada Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerinde erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden fazla, duygusal tükenme alt boyut ölçeğinde ise kadın öğrencilerin erkeklerden fazla olduğu görülmüştür. Özışık (2019) tıp son sınıf öğrencileri ile yapılan çalışmada ise DT ve D alt boyutlarda kadın öğrenciler KB alt boyutunda erkeklerin daha yüksek tükenmişlikleri çıkmıştır. Alanyazındaki bu çalışmaların sonuçlarının mevcut çalışmanın sonucundan farklı çıkmasının sebebi farklı zamanlarda ve farklı çalışma grupları ile çalışılmış olması olabilir.

2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H2: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi reddedilmiştir. Tüfekçi (2019); Çelik (2020); Karaaslan (2020); Karagöz (2019); Aslan ve Özata (2008); Turan (2015) gibi tükenmişlik düzeylerini inceleyen çalışmalarda da yaş ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ve bu çalışmanın bulgusunu destekledikleri görülür. Yaş değişkeninin tükenmişlik üzerinde bir farklılaşma yaratmıyorsa bunun sebebi Covid-19 virüsünün bütün yaş gruplarını tehdit etmesi olabilir.

Alanyazında yaş ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı fark bulan çalışmalarda mevcuttur. Guluzade (2020); Şahin ve Bedük (2019); Akıllıoğlu (2017); Torun (2016); Sütlü (2013) çalışmalarında yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı farka ulaşmışlardır. Civanoğlu (2015) sağlık çalışanlarının tükenmişliklerine baktığı çalışmasında genel tükenmişlik 35-45 yaş grubu, DT 45-55 yaş grubu, D 26-34 yaş grubu ve KB ise 16-25

yaş grubu diğer yaş gruplarına nazaran yüksek bulunmuştur. Öztürk ve Erdem (2020) sınıf öğretmenleri ile ilgili çalışmasında 41-50 yaş grubunda olan öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Bu çalışmalar mevcut çalışmanın hipotezini desteklememektedir.

3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Medeni Durumuna Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H3:Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi reddedilmiştir. Alanyazında çalışmanın bulgusunu destekleyen birçok kaynağa ulaşılabilir. Çelebi ve arkadaşları (2018); Çelik(2020); Akıllıoğlu (2017); Eyevler (2018); Karaaslan (2020); Karagöz (2019); Akgün (2019); Akçay (2016) gibi çalışmalarda medeni durum ile tükenmişlik arasında fark bulunmadığı görülmüştür.

Kokkinos (2007) Yunanistan'da ilkökul öğretmenlerinin tükenmişliğine baktığı çalışmasında evli kadın öğretmenlerin evli erkek öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı ifade edilmiştir. Tosun (2017) çalışmasında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaştığı, KB boyutunun ve genel tükenmişliğin daha yüksek olduğunu vurgulamıştır. Torun (2016); Şahin ve Bedük (2019) çalışmalarında medeni durum ve tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Yukarıdaki çalışmalar ile bu çalışmanın bulgusunun örtüşmediği görülmektedir.

4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumu Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının mezuniyet alanında çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H4:Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi reddedilmiştir. Alanyazında yapılan araştırmalar sonucunda ulaşılan kaynaklarda çalışmanın bulgusunu destekleyecek ya da bulguyla çelişen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Pandemi ile ülkemizde eğitim sisteminde daha önce uygulanmayan yeni uygulamalara geçilmiştir. Bunların en önemlisi uzaktan eğitimidir. Uzaktan eğitimin teknik açıdan zorlukları ve bunu aşmak

için öğrenme aşamaları ayrıca her bir öğrencinin aktif olarak uzaktan eğitime katılmada yeterli olmaması hem mezuniyet alanında hem de mezuniyet alanı dışında çalışan öğretmenleri eşit etkilediği için tükenmişlik ile mezuniyet alanında çalışma arasında anlamlı bir farklılık bulunmamış olabilir.

5. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdeme Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H5:Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi reddedilmiştir. Turan (2015); Karagöz (2019); Öztürk ve Erdem (2020)'in çalışmaları tükenmişlik ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılaşmadığını ifade eder. Bu çalışmaların bulguları çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Covid-19 virüsünün tedirginliği mesleki kıdeme bakmadan herkesi etkilediği için tükenmişlikle mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık oluşmamış olabilir.

Torun (2016); Şahin ve Bedük (2019); Guluzade (2020) çalışmalarında tükenmişlik ve mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmışlardır. Kokknikos (2007) yapmış olduğu çalışmasında 10 yıldan az görev yapan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha az tükenme gösterdikleri görülmüştür. Herece (2016) çalışmasında 10 yıldan fazla 10 yıldan az çalışanlar arasında anlamlı bir farka ulaşmıştır. Akgün (2019) mesleki kıdemleri 1-5 yıl 6-10 yıl aralığında olanların daha düşük ortalamaya sahip oldukları, mesleki kıdemin KB alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip bir değişken olduğu vurgulanır. Bu çalışmalar çalışmanın bulgularını desteklememektedir.

6. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türüne Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının görev yapılan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H6:Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi reddedilmiştir. Yılmaz (2010) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenleri ile çalıştığı çalışmasında görev yapılan okul türü değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır. Çalışmanın bulgularını destekler

bir çalışmadır. Özel okulların çalışma şartları maddi ve manevi noktalarda ağır olsa da hem devlet hem de özel okullardaki öğretmenler yoğun bir şekilde insanlarla etkileşim içerisindedirler. Pandemi döneminde her iki okul türünde çalışan öğretmenler eğitimde uygulanan yeni uygulamalara maruz kaldıkları için okul türü ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık çıkmamış olabilir.

Sarıhan (2019)'ın çalışmasında öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre tükenmişlik toplam puanlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Özel okulda çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri devlette çalışanlardan yüksek bulunmuştur. Ayrıca Erçen ve Yoğun (2009)'un çalışmasında da dersane öğretmenlerinin devlet liselerinde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıkları vurgulanmıştır. Alanyazındaki bu çalışmalar çalışmanın bulgularını desteklememektedir.

7. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının mesleki memnuniyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H7: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi kabul edilmiştir. Cemaloğlu ve Şahin (2007)'in öğretmenlerin çalıştıkları ortamdan memnuniyetine yönelik çalışmalarında öğretmenlerin mesleki memnuniyet durumu ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin DT ve D alt boyutlarında tükenmişliklerinin fazla çıkmasını rahatsız edici ve stresli bir çalışma ortamına sahip olmaları, kendilerini gergin hissetmeleri, çatışma halinde olmaları, gözlendiklerini hissetmeleri gibi nedenlere bağlamışlardır. Çam (1991) ve Girgin (1995)'in çalışmalarında mesleki memnuniyetin artması ile tükenmişlik düzeylerinin de azaldığını vurgulamışlardır. Bu çalışmalar yapılan çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. İnsan çalıştığı işten ve ortamından memnun olmaz ise kişinin motivasyonu ve iş veriminde düşüşler görülebilir. Bu durumun süreklilik göstermesi tükenmişlikle sonuçlanabilir. Covid-19 pandemisinde yaşanan tedirginlik ve korku mesleki memnuniyetin düşüşünün etkileri arasında olabilir.

8. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma anlamlı farklılık görülürken ve bireysel başarı alt boyutunun maaş memnuniyetine göre anlamlı farklılığı kısmen gösterdiği görülmüştür. Diğer bir ifade ile *H8: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Çetinkaya (2017)'nin çalışmasında öğretmenlerin maaş algısına göre DT ve D alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu fakat KB alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Semerci ve arkadaşları (2012) ekonomik sıkıntı yaşayan öğretmenlerin tükenmişlik yaşama ihtimalleri yüksektir. Maddi sıkıntı yaşayan öğretmenler hem kendi ihtiyaçlarını karşılamak hem de ailesinin ihtiyaçları için başka işlerde çalışma eğilimine girebilirler. Bu durumda öğretmen mesleğine odaklanamaz ve birçok sorunlara neden olabileceğini ifade etmişlerdir. Yılmaz (2010) çalışmasında DT alt boyutunda anlamlı farklılık bulmuştur.

Alanyazında bu çalışmanın bulguları ile örtüşmeyen çalışmalarda vardır. Adıgüzel (2016)'in okul öncesi öğretmenlerinin üzerinde yaptığı çalışmada tükenmişlik ile ücret memnuniyeti arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bir başka ifade ile öğretmenlerin kazandıkları ücretten memnun olup olmadıklarının DT, D ve KB alt boyutlarını etkilemediği anlaşılmıştır. Bu çalışmanın sonucun mevcut çalışma sonucundan farklı çıkması farklı çalışma grubu yani sadece okul öncesi öğretmenlerle çalışılmış olması olabilir.

9. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H9: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi reddedilmiştir. Bu değişkenle ilgili alanyazında bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Fakat farkı çalışma grubu ile yapılan çalışmalar mevcuttur. Hoşgör ve Yaman (2010) hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada Covid-19'a yakalanma durumu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır. Bu çalışmanın bulgusunu destekler niteliktedir. Mevcut çalışmanın bulgusuna göre

farklılığın olmasının nedeni Covid-19 vakalarının ilk görüldüğü günlerden itibaren okulların kapatılması ve uzaktan eğitime geçilmesi ayrıca ülke genelinde kapanma süreçlerinin başlanması öğretmenlerin Covid-19 olma riskini azalttığından bulgularda anlamlı bir ilişkinin çıkmamasını açıklayabilir.

10. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve bireysel başarı alt boyutlarının yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer bir ifade ile *H10: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği puanları yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi reddedilmiştir. Covid-19'a vakalarının şehir bölge farklılık gösterdiği bilinmektedir. Çalışmanın verileri farklı şehirlerde yaşayan öğretmenlerden toplandığı için bulgularda anlamlı bir farklılığa ulaşılmamış olunabilir. Çalışma için ulaşılan kaynaklarda bu hipotezi destekleyecek ya da reddedecek bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Tartışılması ve Yorumlanması

1. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H11: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezi desteklenmiştir. Çalışmanın bulgusunda erkeklerin puan ortalamasının kadınların puan ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Alanyazında birçok çalışma, çalışmanın bulgusunu destekler niteliktedir. Başaran (2020); Koldağ (2021); Çetin (2021); Alper (2020); Ağal (2015); Güç (2021); Akran ve Bakır (2019); Manuoğlu (2021) bu çalışmaların arasındadır. Civanoğlu (2015) sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Kadınların duygusal zekâ düzeylerinin erkeklerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Arslan ve Polatcan (2021) ise öğretmenlerle ilgili çalışmada cinsiyet değişkeninin duygusallık alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma görmüştür. Ayrıca kadın

öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha duygusal olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Covid-19 pandemisinin getirdiği olumsuzluklar karşısında kişiler duygularını anlama ve bunu dışa vurmada normal zamanlardakinden daha farklı olabilir. Ayrıca olumsuzluklarla baş etmede daha zayıf ya da daha güçlü olabilirler. Bundan dolayı farklılıklar meydana gelmiş olabileceği düşünülebilir.

Tosun (2017); Çelik (2019); Deniz (2018); Demir (2018); Toprakçioğlu (2019); Süslü (2016); Payasoğlu (2019); Dadak (2021); Çullu (2019); Yağcan (2021); Çelik (2019); Konakay'ın (2013) çalışmalarında duygusal zekâ ölçeği ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ifade edilmiştir. Özbiçer (2013) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmasında kadınların duygusal zekâ puanlarının erkeklerin puanlarından yüksek çıkmasına rağmen bir anlamı olmadığı vurgulanır. Alanyazındaki çalışmalar bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte değildir.

2. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yaşa Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H12: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır* hipotezi desteklenmiştir. Alanyazında bulguları destekleyen çalışmalar mevcuttur Güvercin (2020); Başaran (2020); Civanoğlu (2015); Özbiçer (2013). Ayrıca Çiçen (2017) çalışmasında yaş değişkeni ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişki bulmuş ve 50 yaş ve üzeri gruplarda duygusal zekânın anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu ifade etmiştir. Ağal'ın (2015) çalışmasında ise duygusal zekâ puanı değişkeninde 23-30 ve 40-49 yaş grubunun 50 ve üzeri yaş grubundan daha düşük puan ortalamalarına sahiplerdir. Çolak ve arkadaşları (2017) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında 18-25 yaş grubundaki hemşirelerin iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi alt boyutunda ileri yaşlardaki hemşirelere göre istatistiksel açıdan anlamlı ve yüksek puan aldıkları görülmüştür. Tosun (2017) sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâ ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bularak 23-31 yaş grubundaki öğretmenlerin ortalama puanlarının, 41-49 yaş grubundaki öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Covid-19 pandemisinde insanların yaşadığı korku, endişe, belirsizlik, hayatın normal işleyişinin aksaması kişinin duygularını yönetebilmesini, motivasyonunu, karşıdaki kişiyi anlama kapasitesini azaltacağı düşünülmektedir. Ayrıca virüs her yaş grubundaki

kişileri tehdit etmekte ama en fazla yaşlı ve kronik rahatsızlığı olan kişileri etkilediği için yaş değişkeni ile duygusal zeka arasında farklılık olduğu söylenebilir.

Çalışmanın bulgularını desteklemeyen çalışmalarda mevcuttur. Delikoyun (2017); Arslan (2021); Sağlam (2018); Kabar (2017); Demirdiş (2009); Turan'ın (2015) çalışmaları bunların bazılarıdır. Bu çalışmalarda bulguların farklı çıkması çalışmanın farklı çalışma grupları ile çalışılması olabilir.

3. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Medeni Duruma Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H13: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezini desteklememektedir. Çalışmanın bulgularını destekleyen çalışmalar Delikoyun (2017); Çolak (2017); Ağal (2015); Dadak (2021); Konakay (2010); Tosun (2017). Güllüce ve İşcan (2010)'ın yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmasında evli yöneticilerin bekar yöneticilerden daha fazla sosyal sorumluluk sahibi oldukları anlaşılmıştır. Ayrıca bekar yöneticilerin evlilere göre kararlılıkları, kendini gerçekleştirme ve daha esnek olma konusunda daha ilerde oldukları vurgulanmıştır. Duygusal zekânın alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Turan (2015); Yalçın (2019); Çiçen (2021); Erol (2018)'un çalışmaları bu çalışmanın bulgularıyla örtüşmeyen sonuçlara ulaşmışlardır. Önal (2010)'ın çalışmasında duygusal zekâ ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve evli kişilerin duygusal zekâ düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Alanında Çalışma Durumuna Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H14: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezini desteklemektedir. Çalışmanın bulgularında mezuniyet alanında çalışanların puanlarının mezuniyet alanı dışında

çalışanların puanlarına göre daha yüksek çıktığı görülür. Çalışma için ulaşılan kaynaklarda mezuniyet alanında çalışma durumu değişkenine göre yapılmış çalışmaya ulaşılammıştır. Çalışmanın verilerine göre mezuniyet alanında çalışanların fazla olması farklılaşmanın nedeni olabilir. Ayrıca kişi Mezuniyet alanında çalışırsa daha rahat, huzurlu, mutlu, üretken ve başarılı olur. Bütün bunlara sahip olan insan, insan ilişkilerinde daha iyi ve bir sorunla karşılaştığında onunla kolayca baş edebilir. Covid-19 pandemisinin eğitim sisteminde yarattığı sorunları ortadan kaldırabilmek ya da en aza indirebilmek için öğretmenlerin mesleki yeterlilik ve bilgisine de ihtiyaç duyulmuş olunabilir. Mezuniyet alanında çalışan öğretmenlerin bu kriz ortamını idare etme kabiliyetinin farklı olması duygusal zekâ ile mezuniyet alanında çalışma arasında farklılaşmaya sebep olabilir.

5. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Mesleki Kıdeme Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H15: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezini desteklememektedir. Alanyazındaki çalışmalardan Akran ve Bakır (2019); Toprakçioğlu'nun (2019) bulguları ile bu çalışmanın bulguları örtüşmektedir. Acar (2001) banka müdürlerinin duygusal zekâ düzeylerine baktığı çalışmasında mesleki kıdem değişkeni ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Çalışmanın ortalamalarına bakıldığında 5 yıldan az 10 yıldan fazla müdürlük yapanların duygusal zekâları birbirine yakınken, 5 ile 10 yıl arasında müdürlük yapanların daha düşük seviyeye sahip oldukları görülmüştür. Kabar (2017) 16-20 yıllık kıdem sahibi öğretmenlerin "iyi oluş" alt boyutunun sonuçları düşük, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların sonuçları yüksek çıkmıştır. Bu sonuçların istatistiksel bir anlam ifade etmemektedir. Duygusal zekâ kişinin hayata bakış açısı, kendini anlayabilme, başkaları ile ilişkilerini düzenleyebilme, sorunlarla baş edebilme kapasitesi ile ilgili olduğu için mesleki kıdemle ilişkilendirilmemiş olunabilir. Ayrıca Covid-19 virüsünün kıdemli ya da kıdemsiz her kişi etkilemesi farklılaşmanın olmama sebebi olabilir.

Çalışmanın bulgularıyla çelişen çalışmalarda vardır. Yalçın (2019); Ağal (2015) çalışmalarında mesleki kıdem ile duygusal zekâ arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Arslan (2021) mesleki kıdeme göre duygusal zekânın duygusal alt

boyutu hariç diğer boyutlarında ve genel toplam duygusal zekâda 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin daha yüksek puanları olduğu görülür.

6. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Okul Türüne Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H16: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları görev yapılan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezini desteklememektedir. Kılıç (2015) iş görenlerde duygusal zekâ ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye baktığı çalışmasında duygusal zekâ ve sektör değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşmıştır. Yani kamu çalışanların duygusal zekâları özel sektör çalışanlarından yüksek çıkmıştır. Sonuç olarak bu çalışmanın hipotezini desteklememektedir. Bu çalışmanın verisinde devlet okulların da çalışan öğretmenlerin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha fazla olması anlamlı farklılığın oluşmasını engellemiş olabilir. Ayrıca pandemi döneminde alınan tedbirler arasında okulların kapatılıp uzaktan eğitime geçilmesi devlet ve özel okulların hepsi için geçerli olduğundan her iki okul türünde çalışanlar öğretmenlerin duruma maruz kalmaları eşittir. Bu sebepten okul türüne göre duygusal zekâ düzeyinde bir farklılaşma olmamış olabilir.

7. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Mesleki Memnuniyete Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H17: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezini desteklemektedir. Çalışmada mesleklerin de memnun olmayanlar katılımcı puan ortalaması memnun olanlardan fazla çıkmıştır. Alanyazında mesleki memnuniyet ve duygusal zekâ ile ilgili bir çalışmaya ulaşılammıştır. Fakat eğitim denetçilerinin mesleki memnuniyet düzeylerini inceleyen bir çalışmaya ulaşılmıştır. Çalışmaya göre üst yönetimden, çalışma şartlarından, görevin doğasından ve teftiş sırasında yaşanan sorunlar nedeni ile mesleki memnuniyet düzeyi düşük bulunmuştur. Mevcut çalışmada farklılaşmanın olmamasının nedenleri küresel bir sorun

olan Covid-19 virüsünün ayırım yapmadan herkesi etkilemesi ayrıca ülkemizde okulların uzaktan eğitime geçmesiyle ortaya çıkan sorunlara bütün öğretmenlerin maruz kalması olabilir.

8. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Maaş Memnuniyetine Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H18: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezini desteklememektedir. Öğretmenlerin gelir düzeylerinin birbirlerine yakın olması anlamlı bir farklılığın oluşmaması sebeplerinden olabilir.

9. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H19: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları göre Covid-19'a yakalanma durumuna istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezini desteklememektedir. Öğretmenlerin Covid vakalarının ilk çıktığı günden itibaren belli bir dönemde uzaktan eğitim vermeleri kapanma dönemlerinde evden çalışmaları Covid'e yakalanma riskini azalttığından bu bulguda anlamlı bir farklılık çıkmamış olabilir. Çalışma için ulaşılan kaynaklarda bu değişkenlerle alakalı çalışmalara ulaşılamamıştır.

10. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği Puanlarının Yakınlarının Covid-19'a Yakalanma Durumuna Göre Tartışılması ve Yorumlanması

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile *H20: Öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları Yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır* hipotezini desteklememektedir. Çalışma için ulaşılan kaynaklarda bu değişkenlerle alakalı çalışmalara ulaşılamamıştır. Ayrıca daha önceden bahsedildiği Covid vakalarının

yoğun olduğu yerler farklılık gösterdiği için bu çalışmaya katılan öğretmenlerin farklı bölge ve şehirlerde olması bulgunun anlamlı bir farklılığa ulaşmamasının nedeni olabileceği düşünülebilir.

Modelin Test Edilmesine Yönelik Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması

Bu çalışmanın *H21: Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği, Duyarsızlaşma Alt Ölçeği ve Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları ile cinsiyet, yaş, mezuniyet alanında çalışma ve mesleki memnuniyet değişkenleri, Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nden aldıkları puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamaktadır* hipotezinin test edilmesi sonucu ortaya çıkan bulgular alanyazından yararlanarak tartışılmıştır.

-Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir korelasyon hesaplandığı görülmektedir. Duygusal tükenme puanları arttıkça duygusal zekâ ölçeğinin puanları da artmaktadır. Sütü (2013) çalışmasında Duygusal Tükenme alt boyutu puanı ile çalışmasında kullandığı duygusal zekâ ölçeği alt boyutu olan duyguları değerlendirme arasında pozitif yönde bir ilişkiye ulaşmıştır. Çalışan bireyler tükenmişliğin belirtileri ile birlikte duygularını daha iyi değerlendirip ona göre davranma eğiliminde olmuşlardır. Sonuçta bu çalışmanın bulgusunu kısmi olarak desteklemektedir.

-Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuş ve bu ilişkinin diğer değişkenler kontrol edildiğinde pozitif yönde ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma alt ölçeğinin artması duygusal zekâ ölçeğinin de artması demektir. Tosun (2017) Duyarsızlaşma alt boyutunun kişilerarası ilişkiler hariç yani kişisel farkındalık ve duygusal zekânın bütün alt boyutları arasında pozitif yönde ilişkiye sahip olduğunu vurgular. Ayrıca duyarsızlaşmanın olumsuzluk belirtse de duygusal zekânın bireyin duygularının farkına vararak onu kontrol edebilmesi, bireyin olumlu ve olumsuz yönlerinin farkına varabilmesi olarak tanımlandığına göre değişkenler arasındaki pozitif ilişkinin anlaşılabilirliğini ifade eder.

-Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları arasında hesaplanan korelasyon pozitif yönde ve yüksek düzeydedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer pozitif yönde ve orta

olduğu saptanmıştır. Sütü (2013) kişisel başarının artması ile iyimserlik/ruh ahalinin düzenlenmesinin olumlu yönde artışa geçtiğini ifade eder. Fakat kişisel başarının artması ile bireyler ruh hallerini düzenlemek için girişimde bulunurken duygularını değerlendirememişlerdir.

-Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon hesaplanmış; diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer yine düşük düzeyde ve pozitif yönde olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan kadın katılımcılar erkeklerden daha fazla olmasına rağmen erkeklerin duygusal zekâ ölçeği puanı daha fazladır. Bu sonuçtan yola çıkarak. Kadınların yaradılış bakımından daha duygusal ve hassas olmaları Covid-19 pandemisinden daha fazla etkilenmesine sebep olmuş olabilir. Ayrıca kadın öğretmenlerin bu süreçte hem iş hem de özel yaşamda sorumluluklarının artması bu sonucun çıkmasına neden olmuş olabilir. Alanyazındaki çalışmaların çoğunda farklı sonuçların çıktığı görülür. Aslan ve Özata (2008)'nin çalışmalarında cinsiyet değişkeninin duygusal zekâ ölçeği puanlarında bir etkiye sahip olmadığını ifade etmişlerdir. Fakat Akdemirci ve arkadaşları (2007) kadınların erkeklere göre daha yüksek duygusal zekâ puanının sahip olduklarını tespit etmişlerdir (aktaran Aslan & Özata, 2008).

-Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaş değişkeni arasında negatif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmış, diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer negatif yönlü ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yaş arttıkça duygusal zekâ ölçeği puanlarının azaldığı, yaş azaldıkça duygusal zekâ ölçeği puanlarının arttığı anlamına gelmektedir. Tosun (2017) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada duygusal zekâ ölçeğinin alt boyutu olan stres yönetimi ile yaş arasında ters yönde bir ilişki bulunmuştur ve bu çalışmanın bulgusunu kısmi olarak destekler. Çalışmada yaş ilerledikçe duygusal zekâ puanlarının azalması Covid-19 vakalarının çıktığı ilk zamanlarda gençlerden ziyade yaşlıları etkilemesi etkili olabilir.

-Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mezuniyet alanında çalışma değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmış, diğer değişkenler kontrol edildiğinde ise bu değer pozitif yönlü ve düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Mezuniyet alanında çalışan bireylerin puan ortalaması arttıkça duygusal zekâ ölçeği puanlarının da artacağı anlamına gelir. Ayrıca mezuniyet alanında çalışma puanları düştükçe duygusal zekâ ölçeği puanının azalacağı anlamına da gelmektedir. Yıllarca eğitimini aldığı alanda çalışan öğretmenlerin başarılı olma olasılığının yüksek olduğu

düşünülürse kişisel becerileri kullanmada, insan ilişkilerinde, uyum sağlamada, karşılaştığı zorlukları aşmada daha yetkin olacağı varsayılabilir.

-Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mesleki memnuniyet değişkeni arasında negatif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmış, diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer pozitif yönlü ve düşük düzeyde olduğu açığa çıkarılmıştır. Çalışmada mesleğinden memnun olmayanların puan ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir. Bu nedenle mesleki memnuniyet duyulmadığı için öğretmenlerin duygusal zekâ ölçeği puanlarının düştüğü görülmektedir. Mesleki memnuniyetin puanının yüksek çıkması pandemi döneminde uzaktan eğitime geçilmesi ile öğretmenlerin uzaktan eğitim araçlarını ve sistemlerini öğrenmek zorunda kalması ve bazı zorluklar yaşaması. Ayrıca birçok öğrenciye uzaktan eğitim döneminde eğitim ve öğretim noktasında ulaşılmaması varsayılabilir.

Bu bulguların ışığında sonuç olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği, cinsiyet, yaş ve mezuniyet alanında çalışma değişkenlerinin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir. Ayrıca Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanları ile mesleki memnuniyet değişkenleri Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

SONUÇ

Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile duygusal zeka düzeylerinin bazı değişkenlere incelendiği çalışmanın sonuçları aşağıdaki gibi çıkmıştır.

- Elde edilen değerler öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinden aldıkları puanlarının cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.
- Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin yaşları ile Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır.
- Elde edilen değerler öğretmenlerin Duygusal Tükenme Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinden aldıkları puanların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir.
- Sonuçta öğretmenlerin Duygusal Tükenme Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinden aldıkları puanlarının mezuniyet alanında çalışma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.
- Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile Duygusal Tükenme Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki saptanamamıştır.
- Elde edilen değerler öğretmenlerin Duygusal Tükenme Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinden aldıkları puanların görev yaptıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların 373'ü devlet 57'si özel okulda çalıştığı tespit edilmiştir.
- Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanlarının mesleki memnuniyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanlarının da mesleki memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanlarının da mesleki memnuniyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı açığa çıkarılmıştır.

- Buna karşılık öğretmenlerin Kişisel Başarı Alt Ölçeğinden aldıkları puanların maaş memnuniyetine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı açığa çıkarılmıştır. Sekizinci hipotez kısmen desteklenmiştir.
- Elde edilen değerler öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinden aldıkları puanların Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.
- Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinden aldıkları puanlar yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- Elde edilen değerler öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Erkeklerin puan ortalamasının ($\bar{x}= 207,83$) kadınların puan ortalamasından ($\bar{x}= 200,82$) daha yüksek olduğu görülmektedir. On birinci hipotez desteklenmiştir.
- Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin yaşları ile Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki saptanmıştır. On ikinci hipotez desteklenmiştir.
- Elde edilen değerler öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir.
- Elde edilen değerler öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mezuniyet alanında çalışma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. On dördüncü hipotez desteklenmiştir.
- Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin kıdemleri ile Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki bulunamamıştır.
- Elde edilen değerler öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği'nden aldıkları puanların görev yaptıkları okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermektedir.
- Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının mesleki memnuniyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. On sekizinci hipotez desteklenmiştir.

- Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının maaş memnuniyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.
- Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının Covid-19'a yakalanma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.
- Elde edilen değerlere göre öğretmenlerin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanlarının yakınlarının Covid-19'a yakalanma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur.
- Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.
- Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği puanları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuş ve bu ilişkinin diğer değişkenler kontrol edildiğinde pozitif yönde ve düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği puanları arasında hesaplanan korelasyon pozitif yönde ve yüksek düzeydedir.
- Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile cinsiyet değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon hesaplanmıştır.
- Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile yaş değişkeni arasında negatif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmıştır.
- Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mezuniyet alanında çalışma değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmıştır.
- Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları ile mesleki memnuniyet değişkeni arasında negatif yönde düşük düzeyde korelasyon hesaplanmıştır.
- Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Ölçeği, cinsiyet, yaş ve mezuniyet alanında çalışma değişkenlerinin Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı birer yordayıcı olduğu görülmektedir.

- Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Ölçeği puanları ile mesleki memnuniyet değişkenleri Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Öneriler

Çalışmanın sonuçları doğrultusunda aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

Uygulamalara Yönelik Öneriler

- Tükenmişlik ile mesleki memnuniyet arasında anlamlı bir farklılığın olması ayrıca duygusal zekâ düzeyinin cinsiyet, yaş, mezuniyet alanında çalışma ve mesleki memnuniyete göre anlamlı bir farklılık sonucu çıktığından öğretmenlere duygusal zekâ ve tükenmişliğe yönelik hizmet içi eğitim verilmesi önerilmektedir.
- Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde teknik sorun yaşamaması için hizmet içi eğitim verilebilir.
- Öğretmenlerin tükenmişliklerini azaltıcı ve duygusal zekâyı artırıcı değişkenlerin belirlenmesine yönelik çalışmalara ağırlık verilebilir
- Öğretmenlerin mesleki memnuniyetlerini arttırabilmek için çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik faaliyetlere ağırlık verilmesi önerilebilir.

Gelecekteki Çalışmalara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerin tükenmişlik ve duygusal zekâ düzeyleri eğitim-öğretim başarısını etkilediği gibi geleceğin mimarları olan öğrencileri de yakından ilgilendirdiğinden online yapılan bu çalışma yüz yüze, nitel ve karma araştırma yöntemleri kullanılarak tekrardan yapılabilir.
- Öğretmenlerin tükenmişlikleri ve duygusal zekâ düzeylerine yönelik birçok yurt içi ve yurt dışı çalışmalar olsa da Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik ve duygusal zekâlarına yönelik çalışmalara daha fazla yer verilerek alanyazına katkı sağlanabilir.
- Çalışmanın verilerinde devlet ve özel okulda çalışan öğretmenler eşit dağılım göstermediği için anlamlı bir farklılık oluşmadığı düşünülmekte. Gelecekte okul türüne göre eşit dağılım gösteren çalışmanın yapılması önerilmektedir.

Eğitime Yönelik Öneriler

- Öğretmen yetiştiren kurumlarda kişinin kendini daha iyi tanması ve kişisel gelişimine katkıda bulunacak programlarına yer verilmesi önerilmektedir.
- Öğretmen yetiştirilen kurumlarda öğretmenlere tükenmişliği azaltıcı duygusal zekayı arttırıcı eğitim programı olanağı sunulması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- A. Arslan , "Ortaöğretim öğrencilerinde okul terki riskinin yordayıcıları: Okula Bağlılık ve Okul Tükenmişliği", Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES), 54(2), 431-458, doi:10.30964/auebfd.669522
- Acar, F. T. (2001). Duygusal zekâ yeteneklerinin göreve yönelik ve insana yönelik liderlik davranışları ile ilişkisi: Banka şube müdürleri üzerine bir alan araştırması [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]
- Adıgüzel, İ. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]
- Ağalı, S. (2015). Kamu ve özel hastanelerde çalışan doktorların duygusal zeka ve anksiyete düzeyleri açısından incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]
- Akan, D., Yalçın, S. & Yıldırım, İ. (2013). Eğitim deneticilerinin mesleki memnuniyet/memnuniyetsizlik düzeyleri. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 0(25).
- Akbaş, E. (2006). İstanbul ili Fatih ilçesi ilköğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]
- Akçay, Y.Y. (2016) Tükenmişlik ve örgüte bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul'da özel bir hastanede sağlık bakım hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]
- Akgül, M. (2019). Güzel sanatlar liselerindeki çalgı eğitimcilerinin mesleki doyumları ile mesleki tükenmiş düzeylerinin belirlenmesi [Yüksek lisans tezi Atatürk Üniversitesi]
- Akıllıoğlu, F. S. (2017). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kastamonu il merkezindeki banka çalışanları üzerine bir uygulama [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi]
- Akran, S. K. & Bakır, B. (2019). Öğretmenlerin duygusal zekâlarıyla öz yeterlilikleri arasındaki ilişki. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (75), 157-173.
- Akten, S. (2007). Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]
- Alper, R. (2020). Okul sporlarına katılan ortaokul öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]

- Altan, T. & Eldeleklioğlu, J. (2019). Lise öğrencilerinde siber zorbalığın yordayıcısı olarak siber mağduriyet ve duygusal zekâ. *Elementary Education Online*, 18(4), 2147-2156.
- Altunbaş, T. & Özabacı, N. (2019). Bir duygusal zekâ programının ilkökul öğrencilerinin duygusal zekâ, atılğan, saldırgan ve çekingen davranışlarına etkisinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(54), 659-688.
- Arı, G. S. & Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Arslan, S. & Polatcan, M. (2021). Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeylerinin örgütsel yalnızlık algıları üzerindeki etkisi. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 8 (2), 182-197 . DOI: 10.30900/kafkasegt.956859
- Arslan, S. (2021). Öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel yalnızlık algıları arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi]
- Aslan, Ş. & Özata, M. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: Sağlık çalışanları örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 77-97.
- Aşan, Ö. ve Özeyer, K. Duygusal zekaya etki eden demografik faktörlerin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 151-167.
- Atkinson & Hilgart (2017). *Psikolojiye giriş* (Ö.Öncül & D.Ferhatoğlu,çev.;5.baskı). Akadaş Yayınları.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ayan, M. (2015). Lisans yerleştirme sınavına (lys) hazırlanan öğrencilerin stres, sınav kaygısı ve tükenmişlik durumlarının beslenme alışkanlıkları ile ilişkisinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi Haliç Üniversitesi]
- Aydın, D., Akay, B. & Baydemir, S. (2017). Hemşirelik öğrencilerinde tükenmişlik ve etkileyen faktörler. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 19-23.
- Aydın, H. (2017). Duygusal zekâ (eq) ve stres yönetimi ilişkisi [Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi]
- Aysel, L. (2006). Liderlik ve duygusal zekâ [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]

- Azeem, S. M. & Nazır, N. A. (2008). A study of job burnout among university teachers. *Psychology and Developing Societies* , 2(1), 51–64. DOI: 10.1177/097133360702000103
- Bar-On, R. , Brown, J. M. , Kirkcaldy, B. D. & Thome, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress; An application of the Emotional Quotient Inventory(EQ-i). *Personality and Individual Differences*, 28, 1107-1118
- Bar-On,R.(2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Başaran, S. (2020). Üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi]
- Baysal, A. (1995). Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]
- Belgili, S. (2016). Lisede çalışan rehber öğretmenlerin mesleki öz yeterlik algıları ve mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi (İstanbul ili Bahçelievler ilçesi örneği) [Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi]
- Boyatzis, R. E. (2006). Using tipping points of emotional intelligence and cognitive competencies to predict financial performance of leaders. *Psicothema*, 18, 124-131.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Cemaloğlu, N.& Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Chan, D. W. (2004). Perceived emotional intelligence and self-efficacy among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Personality and Individual Differences* 36, 1781–1795
- Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 22, 1042–1054.
- Cingöz, E.(2018). Öğretmenlerin duygusal emek davranışları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]
- Civanoğlu, S. P. (2015). Duygusal zeka ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]

- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Coşar, G. G. (2019). Sağlık çalışanlarında stres ve tükenmişlik [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]
- Curci, A., L. anciano, T. & Soleti, E. (Emotions in the classroom: The role of teachers' emotional intelligence ability in predicting students' achievement. *The American Journal of Psychology*, 127 (4), 431-445
- Çakar, U. & Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zekâ ilişkisi ve duygusal zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 23-48.
- Çakar, U. (2002). Duygusal zekânın dönüşümcü liderlik davranışı üzerindeki etkisi [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]
- Çam, M. O. (1991). Hemşirelerde tükenmişlik (burnout) sendromunun araştırılması [Doktora tezi, Ege Üniversitesi]
- Çeçen, A. R. (2006). Duyguları yönetme becerileri ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 101-113.
- Çelenk, İ. (2015). Örgütlerde duygusal zekâ ve psikolojik yıldırma: Bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]
- Çelik, H. (2020). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin ve problem çözme becerilerinin incelenmesi: Kadirli devlet hastanesi örneği [Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi]
- Çelik, M. A. (2019). Duygusal zekâ ile iletişim becerileri arasındaki ilişki: iktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencileri üzerinde bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]
- Çelik, Ö. (2016). Tıp öğrencilerinde tükenmişlik ve etkileyen faktörler [Tıpta uzmanlık tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]
- Çelikten, M., Şanal, M. & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19(2), 207-237.
- Çetin, Ş. (2021). Ortaöğretim öğrencilerinde farkındalık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide duygusal zekâ ile sosyal karşılaştırmanın aracı rolü [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]

- Çetinkaya, H. (2017). Okul yöneticilerinin toksik (zehirli) liderlik davranışları ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek lisan tezi, Pamukkale Üniversitesi]
- Çiçen, İ.Y. (2021). Öğretmenlerin duygusal zekâ ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi]
- Çitil, E. T. (2014). Ebelerde mesleki tükenmişlik ve duygusal zekânın değerlendirilmesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]
- Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]
- Çullu, M. S. (2019). İlkokul öğrencilerinde duygusal zekâ ile okul reddi arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]
- Dadak, M. (2021). Duygusal zekânın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]
- Delikoyun, D.(2017). Üniversite öğrencilerinde duygusal zekâ ve benlik saygısı arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]
- Demir, S. (2018). Lise öğrencilerinde akıllı telefon bağımlılığının duygusal zekâ ile ilişkisinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]
- Demirbaş, A. R. (2006). Üç farklı hastanenin yöneticilerinin klinikte çalışan sağlık personelinin tükenmişlik durumları [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]
- Demirdiş, E. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği) [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]
- Demirtaş, M. D. (2020). Bankacılık sektöründeki kadın çalışanların duygusal zekâ düzeyleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(1), 121-144.
- Deniz, L. & Karbeyaz, A. S. (2018). Mesleki ve teknik anadolu lisesi öğrencilerinde okul tükenmişliği. Trakya Eğitim Dergisi, 8(4) , 735-755.
- Deniz, R. (2018). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâları ile psikolojik sağlamlıklarının karşılaştırılması [Yüksek lisans tezi, Toros Üniversitesi]
- Dere, Ö. (2016). Duygusal zekâ ve dönüşümcü liderlik davranışı ilişkisi: özel banka çalışanları örneği [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]

- Dilmaç, B. & Tezelli, S. (2021). Öğretmen adaylarında duygusal zekâ, sosyal kaygı ve öznel iyi oluş arasındaki yordayıcı ilişki. Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(1), 51- 60.
- Doğan, S. & Demiral, Ö. (2007). Kurumların Başarısında Duygusal Zekanın Rolü ve Önemi . Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14 (1), 209-230.
- Dolan, N. (1987).The relationship between burnout and job satisfaction in nurses. Journal of Advanced Nursing, 12, 3-12
- DSÖ. <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>. 05.08.2021.
- Elitok, Y. (2016). Duygusal zekâ ile algılanan tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi]
- Er, A. Ç. (2017). Rehber öğretmenlerde mesleki benlik saygısı, duygusal zekâ ve yaşam doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]
- Erol, S., Aygün, S. & Çay, H. (2018). Birinci basamak sağlık çalışanlarında duygusal zekâ, benlik saygısı ve ilişkili faktörler. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7 (2), 10-20.
- Eskidemir, S. (2020). Hemşirelik lisans ve yüksek lisans öğrencilerinde eleştirel düşünme ve duygusal zekâ arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Katip Çelebi Üniversitesi]
- Eylevler, F. B. (2018). Ankara'daki yanık merkezlerinde çalışan doktor ve hemşirelerin iş yükü ve tükenmişlik durumları [Yüksek lisans tezi, T.C. Sağlık Bilimleri Üniversitesi]
- Fiorilli, C. , Benevene, P. , De Stasio, S. , Buonomo, I. ,Romano, L. , Pepe, A. & Addimando, L. (2019). Teachers' burnout: the role of trait emotional intelligence and social suppor. Frontiers in Psychology, 10, 1-9. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02743
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social Issues 90(1), 159-165.
- Girgin, G. (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]
- Goleman, D. (2021). Duygusal zekâ eden ıq'dan daha önemlidir? (B.S.Yüksel, çev.;55.baskı) Varlık Yayınları.

- Guluzade, A. (2019). Sağlık çalışanlarında iş stresi ile tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi: Ankara'da bir üniversite hastanesi örneği [Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]
- Güç, Y. (2021). Sağlık çalışanlarında duygusal zekânın problem çözme becerisi ve takım performansı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi]
- Güllüce, A. Ç. & İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2), 7-29.
- Güllüce, A. Ç. (2006). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki (yöneticiler üzerine bir uygulama) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]
- Gürler, N. (2018). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma [Yüksek lisans tezi Bahçeşehir Üniversitesi]
- Güvercin, S. (2020). Kamu kurumlarında çalışan sağlık yöneticilerinin duygusal zekalarının iş tatminine etkisi [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]
- Herece, F. G. (2016). Duygusal zeka ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Kamu sektöründe bir uygulama [Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi]
- Hoşgör, H. & Yaman, M. (2021). Covid-19 korkusunun tükenmişlik sendromu üzerine etkisi: Hastane çalışanları örneği. 19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 400-417.
<https://www.setav.org/5-soru-koronavirus-covid-19-salgininin-egitim-ve-ogretmenlere-etkisi/>. 17.08.2021.
- Izgar, H. (2000). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (burnout), nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi (Orta Anadolu örneği) [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi]
- Jurado, M.d.M.M., Fuentes, M.d.C.P., Linares, J.J.G.G., Marquez, M.d.M.S. & Martinez, A.M. (2018). International Journal of Environmental Research and Public Health 15, 1-8. , doi:10.3390/ijerph15061116
- Kabar, Miray (2017). Lise öğretmenlerinin işe bağlılık düzeyleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi]
- Kambur, E. (2020). Banka çalışanlarının öz yetkinlik alguları ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişki: Bandırma ilçesinde bir alan araştırması. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 102-114.

- Kandemir, D. (2019). Yaz döneminde eğitim alan öğrencilerin okul tükenmişlik düzeyleri ile okul tutumlarındaki değişimin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi]
- Karaaslan, İ. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Gedik Üniversitesi]
- Karagöz, L. (2019). Banka çalışanlarında tükenmişlik sendromu: Erzurum ilinde bir uygulama[Yüksek lisans tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi]
- Karamehmetoğlu, M. (2017). Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeylerinin mesleki öz yeterlik ve problem çözme becerilerini belirlemedeki rolünün incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]
- Karasar, N. (2017). Bilimsel araştırma yöntemi (32.baskı). Nobel Yayınları.
- Çelebi, F. & Kayasandık, A. E. (2018). Tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinde Ankara-Kızılay'daki banka çalışanları örneği. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,11(4) ,84-92.
- KDK.<https://www.ombudsman.gov.tr/document/raporlar/kdk-pdf/Covid-raporu/mobile/index.html> 19.08.2021.
- Kılıç, R. (2015). İşgörenlerin duygusal zekâları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma.Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(2), 59-73.
- Kızılay'daki banka çalışanları örneği. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(4), 84-92.
- Kızılkaya, N. (2018). Üniversite öğrencilerinin depresyon düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi Haliç Üniversitesi]
- Koç, İ. (2019). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun iş doyumunu ve depresyonla ilişkisi [Yüksek lisans tezi, T.C. Sağlık Bilimleri Üniversitesi]
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. British Journal of Educational Psychology, 77, 229–243.
- Koldağ, T. İ. (2021). Sigara bağımlılığı olan üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve sigara bağımlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi]
- Konakay, G. (2010). Duygusal zekânın akademisyenlerde tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi [Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi]

- Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde duygusal zekâ faktörlerinin tükenmişlik faktörleri ile ilişkisine yönelik bir araştırma: Kocaeli üniversitesi örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi
- Korkmaz, Ö. (2004). Müzik öğretmenlerinin motivasyon kaynakları ve mesleki tükenmişlikleri [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]
- Korkutan, B. & Tekin, U. (2017). Meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişlikleri ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 49-78.
- Korkutan, T. B. (2018). Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]
- Köroğlu, D. (2017). Çalışan bireylerde tükenmişlik sendromu: Bir inceleme [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]
- Lacoursiere, R. B. (2001). Burnout and substance user treatment: The phenomenon and the administrator/clinician's experience. Substance Use & Misuse, 36(13), 1839 – 1874.
- Lawal, A.M. & Idemudia, E.S. (2017). The role of emotional intelligence and organisational support on work stress of nurses in Ibadan, Nigeria. Curationis 40(1), 1-8.
- Macit, M. (2021). Üniversite öğrencilerinde tükenmişlik ve yaşam tatmini: KSÜ öğrencileri üzerine bir çalışma. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 8(2), 263-290.
- Manuoğlu, H. (2021). Duygusal zekâ ile tükenmişlik ilişkileri bakımından İstanbul'da hizmet sektöründe çalışanların iş tatminlerine etkileri üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Altınbaş Üniversitesi]
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113.
- Mayer, J. D., Perkins, D. M., Coruso, D.R. & Salovey, P. (2001). Emotional intelligence and giftedness. Roeper Review, 23(3), 131-137.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1993) The intelligence of emotional intelligence. Intelligence, 17, 433-442.
- Mistan, B. (2017). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]

- Mumcuoğlu, Ö. (2002). Bar-on duygusal zeka testi (Bar-on emotional quotient inventory-Bar-on eq-i)'nin Türkçe dilsel eşdeğerlik, güvenirlik ve geçerlik çalışması [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]
- Oktay, A. (1991). Öğretmenlik mesleği ve öğretmenin nitelikleri. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 3(3), 187-193.
- Okumuş, D. Ç. & Uğur, E. (2017). Hemşirelerin duygusal zekâ düzeylerinin bakım davranışlarına etkisi. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2, 104-109.
- Önal, M. (2010). Eğitim işgörenlerinin duygusal zekâları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]
- Ören, İ. (2011). Öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile kişisel yönelimleri arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi]
- Özbiçer, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile romantik ilişki doyumları ve eşlerinin ilişki doyumlarına yönelik algıları [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]
- Özcan, K. & Balyer, A. (2012). Öğretim elemanları etik davranışları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (10), 345-376 . DOI: 10. 14520/adyusbd.411
- Özer, N. & Şad, S. N. (2021). Lise öğrencilerinde siber zorbalık, siber mağduriyet ve okul tükenmişliği. Milli Eğitim Dergisi, 50(229), 393-417.
- Özışık, L. (2019). Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinde tükenmişlik sendromu ile öğrenme yaklaşımları, eğitim ortamı ve akademik başarı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]
- Öztekin, A. (2006). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygusal zeka becerilerini okul yönetiminde kullanma düzeylerinin değerlendirilmesi (Balıkesir il örneği) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi]
- Öztürk, A. (2006). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]
- Öztürk, M. A. & Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dergisi, 17(1), 926-958.
- Payasoğlu, N. (2019). Bankacılık sektöründe çalışanların duygusal zekâ seviyelerinin iş performansı üzerindeki etkisi: Gaziantep ili örneği [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]

- Perlman, B. & Hartman, E.A. (1983). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305. DOI: 10.1177/001872678203500402
- Pines, A. & Aronson, E. (1983). Combatting burnout. *Children and Youth Services Review*, 5(3), 263-275. [https://doi.org/10.1016/0190-7409\(83\)90031-2](https://doi.org/10.1016/0190-7409(83)90031-2)
- Pishghadam, R. & Sahebjam, S. (2012). Personality and emotional intelligence in teacher burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 227-236.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31(1), 60–76. DOI: 10.1177/0143034309360436
- Sağlam, H. (2018). Öğretmenlerin duygusal zekâları ve öz yeterlik inançları ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi]
- Sancar, Y., Kartal, S. & Gübeş, N. Ö. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 156-173.
- Sarihan, S. (2019). Lise düzeyindeki özel okullarda ve devlette çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumunun bu okullardaki öğrencilerin başarılarına etkisi [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]
- Sayım, F. (2019). Sosyal bilimlerde araştırma ve tez yazım yöntemleri (3.baskı). Seçkin Yayınları.
- Seferoğlu, S. S. & Durak, H.Y. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 759-788.
- Semerci, Ç. , Semerci, N. , Eliüşük, A. & Kartal, S.E. (2012). Öğretmenlik mesleğinin gündemine ilişkin öğretmen görüşleri (Bartın ili örneği), 1(1), 22-40.
- Sürgevil, O. D. (2014). Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri. Nobel Yayınları.
- Süslü, S.B. (2016). Duygusal zekâ ve örgütsel stres: örgütlerde hemşirelerin duygusal zeka becerileri ve stresle başa çıkma düzeyleri arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]
- Sütlü, S. A. (2013). Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisi [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]

- Şahin, M. & Bedük, A.(2019). Çalışanlarda iş stresi ve tükenmişlik ilişkisi: Bankacılık örneği. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 31, 1448-1458. Doi: 10.26449/sss.j.1367.
- Şahinkaya, B. (2006). Yöneticilik ve liderlikte duygusal zeka [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi]
- T.C.Sağlık Bakanlığı. <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgilerepidemiyolojivetanipdf.pdf> 11.10.2021.
- T.C.Sağlık Bakanlığı. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66493/p.html> 05.08.2021.
- T.C.Sağlık Bakanlığı. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66507/s.html> 05.08.2021.
- T.C.Sağlık Bakanlığı. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66507/s.html> 05.08.2021.
- Taşpolat, A. (2017). <http://atataspolat.com/akademik/faktor-analizde-orneklem-buyuklugu/>. 19.09.2021.
- TDK . <https://sozluk.gov.tr/>. 19.07.2021.
- Titrek, O. (2016). IQ'dan EQ'ya: Duyguları zekice yönetme. Pegem Akademi Yayınları.
- Toprakçioğlu, A. (2019). Hemşirelerin duygusal zekâ yeteneklerinin iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]
- Torun, A. (1995). Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkisi üzerine bir inceleme. [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi]
- Torun, T. (2016). Pediatri kliniklerinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik ve iş doyumunun incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]
- Tosun, M. (2017). Sınıf öğretmenlerinin duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi]
- Toytok, E. H. (2005). Adapazarı ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin sınıf yönetiminde duygusal zekâ (eq) yeterliklerini kullanma düzeyleri[Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]
- Tuğrul, B. & Çelik, E. (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), 1-11.
- Turan, B. & Haşit, G. (2017). Beyaz yakalı çalışanlarda örgütsel sessizlik: Banka şubesi çalışanları üzerinde bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 6(3), 22-36.
- Turan, M. (2015). Öğretmenlerin duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]

- Tüfekçi, A. (2019). Hemşirelerin iş performanslarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi: tersiyer merkez uygulaması [Yüksek lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi]
- Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları inceleme [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]
- Türkecul, K. (2019). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının duygusal zeka düzeyleri ve akademik öz yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi]
- Ulus, B.(2019). Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik durumları ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]
- Ünal, A. & Önal, M.(2015). Eğitim işgörenlerinin duygusal zekâları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi, 5(8), 133-154.
- Vaezi,S. & Fallah, N. (2011). The relationship between emotional intelligence and burnout among Iranian efl teachers. Journal of Language Teaching and Research, 2(5), 1122-1129.
- Yağcan, H., Uludağ, E. & Okumuş, H. (2021). Hemşirelik öğrencilerinde duygusal zekâ ve mesleki değerlerin karşılaştırması. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 14(3), 224- 231.
- Yalçın, E. (2019). Duygusal zekâ ile işe adanmışlık arasındaki ilişki: kuşaklar bağlamında bankacılık sektöründe bir çalışma [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]
- Yavuz, S. (2018). Meslek lisesi öğretmenlerinin duygusal zekâlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]
- Yeniyol, Z. D. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumu, kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Işık Üniversitesi]
- Yeşilyaprak, B.(2001). "Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları", kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, 25(25), 139-146.
- Yıldırım, C. (2020). Covid-19: Cinsiyet bağlamında değerlendirme. Toplum ve Bilim, 2, 94-97.
- Yıldırım, F. (1996). Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]

- Yıldız, M. S. (2020). Dahili ve cerrahi bilimler uzmanlık öğrencilerinde ruhsal liderlik ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi [Tıpta uzmanlık tezi, T.C. Sağlık Bilimleri Üniversitesi]
- Yılmaz, B. (2010). Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi]
- Yoğun, A. E. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(349), 1-8.
- Yurttaş, S. (2018). Benlik saygısı, sınav kaygısı, tükenmişlik ve cinsiyetin 8. sınıf öğrencilerinin akademik başarısını yordamasında otomatik düşüncelerin aracı rolü [Yüksek lisans tezi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi]
- Yücegök, S. (2017). Farklı bölümlerde okuyan üniversite öğrencilerinin, akademik tükenmişlik ve spora katılım güdüsü arasındaki ilişkinin incelenmesi (K.S.Ü örneği) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]
- Yüksel, M. (2006). Duygusal zekâ ve performans ilişkisi (bir uygulama) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]

EKLER

Ek A.Çağ Üniversitesi Etik Kurul Onay Belgesi

T.C	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
T.C. NOSU	
ADI VE SOYADI	Yenay KARAOĞLU
ÖĞRENCİ NO	201810024
TEL. NO.	
E - MAİL ADRESLERİ	
ANA BİLİM DALI	Psikoloji
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	Tez
İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLİK KAYDININ YAPILIP-YAPILMADIĞI	2020-2021 Bahar döneminde kaydımı yaptırdım.
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER	
TEZİN KONUSU	Covid-19 Pandemisinde Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi
TEZİN AMACI	Bu araştırmanın amacı, Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunun demografik değişkenler dikkate alınarak ortaya konulmasıdır.
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	Bu tezin konusu "Covid-19 pandemisinde öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkiyi bazı değişkenlere göre incelemesi"dir. Bu doğrultuda Covid-19 pandemisinde öğretmenlerdeki tükenmişlik, duygusal zekanın ve bazı değişkenlerin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu 2020-2021 eğitim -öğretim yılında Türkiye genelinde çalışan öğretmenlerdir.Çalışmada veri toplama araçları olarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği,öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerini tespit etmek için Bar on Duygusal Zeka Ölçeği ve öğretmenlerin demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılacaktır.
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI	Türkiye genelinde çalışan öğretilere ölçekler ve kişisel bilgi formu online uygulanacak.
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI-	Türkiye genelinde çalışan öğretilere ölçekler ve kişisel bilgi formu online uygulanacak.

ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)	
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER	<p>Türkiye genelinde çalışan öğretmenlere ölçekler ve kişisel bilgi formu online uygulanacak..</p>
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI	<p>Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Bar-On Duygusal Zeka Ölçeği, Kişisel Bilgi Formu</p>
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	<p>1.Maslach Tükenmişlik Ölçeği, 2 sayfa 2.Bar on Duygusal Zeka Ölçeği,3 sayfa 3.Kişisel Bilgi Formu, 1 sayfa</p>

ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: Yenay KARAOĞLU		ÖĞRENCİNİN İMZASI: (Enstitü müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.) TARİH: 11 / 05/ 2021				
TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU						
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.						
2. Anılan konu Psikoloji.. faaliyet alanı içerisine girmektedir.						
1.TEZ DANİŞMANININ ONAYI		2.TEZ DANİŞMANININ ONAYI (VARSA)				
ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI		SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI				
Adı - Soyadı: Seyda MAVRUK ÖZBİÇER	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı: Şükrü UĞUZ	Adı - Soyadı: Murat KOÇ			
Dr. Öğr.Üyesi	Unvanı:	Unvanı: Prof.Dr.	Unvanı : Doç.Dr.			
İmzası: (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)	İmzası:	İmzası: (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)	İmzası: (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)			
... / / 20....	... / / 20.... / / 20..... / / 20...			
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER						
Adı - Soyadı: Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN	Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER	Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN	Adı - Soyadı: Mustafa Tevfik ODMAN	Adı - Soyadı: Hüseyin Mahir FİSUNOĞLU	Adı - Soyadı: Jülide İNÖZÜ
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.
İmzası : (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)	İmzası : (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)	İmzası : (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)	İmzası : (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)	İmzası : (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)	İmzası : (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)	İmzası : (Evrak onayı e-posta ile alınmıştır.)
..... / / 20.... / / 20....	... / / 20.... / / 20....	... / / 20.... / / 20.... / / 20....
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
OY BİRLİĞİ İLE		Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, / / 20..... - / / 20..... tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi taraflarımızca uygundur.				
OY ÇOKLUĞU İLE						
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR.						

Ek B. Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Etik İzin İstek Yazısı

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2100003461
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu Kararı Alınması Hakkında

11.05.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazınız.

İlgi tarihli yazınız kapsamında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesindeki Lisansüstü Programlarda halen tez aşamasında kayıtlı olan **Bilge Hatipoğlu, Çağla Çalışkan, Meryem Öztürk, Yenay Karaoğlu** isimli öğrencilerimize ait tez evraklarının "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere Ek'lerde sunulmuş olduğunu arz ederim.



Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek : 4 Adet öğrenciye ait tez evrakları listesi.

Ek C. Çağ Üniversitesi İzin Yazısı

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2100003649
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurul İzni Hk.

21.05.2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) 11.05.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100003461 sayılı yazınız.
b) 04.05.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100003351 sayılı yazınız.
c) 07.05.2021 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2100003401 sayılı yazınız.

İlgi yazılarda söz konusu edilen Betül YÜKSEKBAŞ, Hayriye SAĞIR, Menzil YÜKSEL, Mürüvvet YETİŞKİN, Rumeysa OKSAL, Buket TEKKANAT, Gizem TATLI, Hülya YENİCE, Ömer İLBAŞ, Seda KARA, Bilge HATİPOĞLU, Çağla ÇALIŞKAN, Meryem ÖZTÜRK, Yenay KARAOĞLU isimli öğrencilerin tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal AY
Rektör

Ek D. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Tarih:11/05/2021

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ETİK KURULU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu formun amacı araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda "Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkilerin bazı değişkenlere göre incelenmesi" başlıklı araştırma "Yenay KARAOĞLU" tarafından **gönüllü katılımcılarla** yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya **katılmama** hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan **çıkabilirsiniz**. Bu formu onaylamanız, **araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** anlamına gelecektir.

Araştırmayla İlgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı Covid-19 pandemisinde öğretmenlerin tükenmişlik ve duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunun demografik değişkenler dikkate alınarak ortaya konulmasıdır.

Araştırmanın Nedeni: Literatür taraması yapıldığında öğretmenlerde tükenmişlik ve duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığı görülmektedir. Fakat Covid -19 pandemisinde bu konuyla ilgili araştırma yapılmadığından ilerleyen dönemlerde yapılacak araştırmalara farklı bir bakış açısı getirecektir.

Araştırmanın Yürütüleceği Yer: Türkiye genelinde çalışan öğretmenlere ölçekler ve kişisel bilgi formu online uygulanacak.

Wi
Win

Çalışmaya Katılım Onayı:

Araştırmanın amacını, nedenini, yürütüleceği yer ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Araştırma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunuldu. Bu araştırma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Islak imzası ile*)**

Adı-Soyadı:
İmzası***:

Araştırmacının

Adı-Soyadı:Yenay KARAOĞLU
e-posta:
İmzası:(Enstitü müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

***Online yapılacak uygulamalarda, ıslak imza yerine, bilgilendirilmiş onam formunun anketin ilk sayfasındaki en üst bölümüne yerleştirilerek katılımcıların kabul ediyorum onay kutusunu işaretlemesinin istenilmesi gerekmektedir.

Ek E. Sosyodemografik Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu ölçekler akademik bir çalışma için kullanılacaktır. İsminizi yazmanız gerekli değildir. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Samimi ve doğru cevaplarınız önemlidir. Vereceğiniz bilgiler sadece araştırma için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

1. Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız

3. Medeni Durumunuz

Bekâr () Evli () Boşanmış()

4. Eşinizin Çalışma Durumu(Evliler için)

Çalışıyor () Çalışmıyor ()

5. Çocuk Sayınız.....

6. Ailenizin Aylık Geliri.....

7. Branşınız

8. Mezun Olduğunuz Branşta mı Çalışıyorsunuz?

Evet () Hayır ()

9. Mesleğinizde Hizmet Süreniz.....

10. Şu An Görev Yaptığınız Okuldaki Hizmet Süreniz.....

11. Öğrenim Durumunuz

() Ön Lisans () Eğitim Fakültesi () Diğer Fakülte () Lisans Üstü

12. Meslekten Memnuniyet Derecesi

Çok Memnunum () Memnunum () Memnun Değilim ()

13. Aldığınız ücretten memnun musunuz?

Evet () Hayır ()

14. Görev Yapmakta Olduğunuz Okul

Anaokulu () İlkokul () Ortaokul () Lise ()

16.Öğretmenlik yaptığınız Okul

Devlet Okulu() Özel Okul ()

15.Covid-19 ‘a yakalandınız mı?

Evet() Hayır()

16.Aile bireylerinizden biri Covid-19’a yakalandı mı?

Evet() Hayır()

17.Pandeme sürecinde birinci dereceden bir yakınınız Covid-19’a yakalandı mı?

18.Covid-19 sizi ne kadar korkutuyor?(Lütfen derecelendirin)

Hiç 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Çok

Ek F. Maslach Tükenmişlik Ölçeği**MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ**

AÇIKLAMA: Aşağıda belirtilen ifadeleri düşünerek, size en uygun yanıt aralığına çarpı (X) işareti koyunuz. Yalnız bir seçenek işaretleyin ve boş bırakmayın.

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

Ek G. Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği

Sayın katılımcı, aşağıdaki ifadelere vereceğiniz cevapları 1'den 5'e kadar sıralanan

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

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.

	1	2	3	4	5
1. Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım adım adım ilerlemektir.					
2. Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır.					
3. Çok fazla strese dayanamam.					
4. Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim.					
5. Zaman zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğine inanırım.					
6. Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.					
7. Biriyle aynı fikirde olmadıgımda bunu ona söyleyebilirim.					
8. Kendimi kötü hissettiğimde beni neyin üzdüğünü bilirim.					
9. Başkaları benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.					
10. Çoğu durumda kendimden eminimdir.					
11. Huysuz bir insanımdır.					
12. Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.					
13. Derin duygularımı başkaları ile kolayca paylaşamam.					
14. İyi ve kötü yanlarıma baktığım zaman kendimi iyi hissederim.					
15. Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım.					
16. Sevgimi belli edemem.					
17. Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum.					
18. Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim.					
19. Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince sonuna kadar öğrenmeye çalışırım.					
20. Başkalarına kızdığımında bunu onlara söyleyebilirim.					
21. Hayatta neler yapmak istediğime dair kesin bir fikrim yok.					

22. Yapacaklarımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim.					
23. Bir problemi çözerken her bir olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.					
24. Bir liderden çok, takipçiyimdir.					
25. Doğrudan ifade etmeseler de, başkalarının duygularını çok iyi anlarım.					
26. Fiziksel görüntümden memnunum.					
27. İnsanlara ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.					
28. İlgimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım.					
29. Sabırsız bir insanım.					
30. Diğer insanların duygularını incitmemeye özen gösteririm.					
31. İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonum vardır					
32. Başkalarıyla iyi ilişkiler kurarım.					
33. Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.					
34. İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım.					
35. Son birkaç yılda çok az başarı elde ettim.					
36. Öfkemi kontrol etmem zordur.					
	1	2	3	4	5
37. Hayattan zevk almıyorum.					
38. Duygularımı tanımlamak benim için zordur.					
39. Haklarımı savunamam.					
40. Oldukça neşeli bir insanımdır.					
41. Düşünmeden hareket edişim problemler yaratır.					
42. İnsanlar benim sosyal olduğumu düşünürler.					
43. Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir.					
44. Kendimi olduğum gibi kabul etmek bana zor geliyor.					
45. Aynı anda başka bir yerde bulunmak zorunda olsam da, ağlayan bir çocuğun anne ve babasını bulmasına yardım ederim.					
46. Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.					
47. Kendi başıma karar veremem.					

48. Başka insanlara saygı duyarım.					
49. Başkalarına neler olduğunu önemserim.					
50. Bazı şeyler hakkında fikrimi değiştirmem zordur.					
51. Problemlerin çözümüne ilişkin farklı çözüm yolları düşünmeye çalışınca genellikle tıkanır kalırım.					
52. Fanteziler ya da hayaller kurmadan her şeyi gerçekte olduğu gibi görmeye çalışırım.					
53. Neler hissettiğimi bilirim.					
54. Benimle birlikte olmak eğlencelidir.					
55. Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum.					
56. Hayal ve fantezilerime kendimi kaptırırım.					
57. Yakın ilişkilerim benim ve arkadaşlarım için çok önemlidir					
58. Yeni şeylere başlamak benim için zordur.					
59. Eğer yasaları çiğnemem gerekirse, bunu yaparım.					
60. Endişeliyimdir.					
61. Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır.					
62. Kolayca arkadaş edinebilirim.					
63. Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim.					
64. Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerimden çok onlarınkine güvenirim.					
65. Kendimi çok sık, kötü hissederim.					
66. Konuşmaya başlayınca zor susarım					
67. Çevremdekilerle iyi geçinemem.					
68. Zor şartlarda serin kanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim.					
69. Kendimi takdir ederim.					
70. İnsanlarla tartışırken, bana sesimi alçaltmamı söylerler.					
71. Tarzımı değiştirmem zordur.					
72. Hayatımdan memnunum.					
73. Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok, ben başkalarına ihtiyaç duyarım.					
74. Hafta sonlarını ve tatilleri severim.					
75. Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim.					
76. Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum.					

77. Acı çeken insanların farkına varamam.					
78. Genellikle en iyisini ümit ederim.					
79. Başkalarına göre, bana güvenmek zordur.					
80. Endişemi kontrol etmemin zor olduğunu biliyorum.					
81. Başkalarının duygusal ihtiyaçlarını, kolaylıkla fark ederim.					
82. Abartmayı severim.					
83. Gülümsemek benim için zordur.					
84. Uygun bir zamanda negatif duygularıyla yüzleşir, onları gözden geçiririm.					
	1	2	3	4	5
85. Yeni bir şeylere başlamadan önce genellikle başarısız olacağım hissine kapılırım.					
86. İstedğim zaman “hayır” demek benim için zordur.					
87. Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm.					
88. Yukarıdaki ifadelere samimi bir şekilde cevap verdim.					