

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN BİLİNÇLİ FARKINDALIK
DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK VE DUYGUSAL
ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Jülide UNUTMAZ

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji

Enstitü Bilim Dalı : Klinik Psikoloji

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇAM KAHRAMAN

İSTANBUL-2021

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞANLARIN BİLİNÇLİ FARKINDALIK
DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK VE DUYGUSAL
ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Jülide UNUTMAZ

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji

Enstitü Bilim Dalı : Klinik Psikoloji

Bu tez 09/06/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Jülide UNUTMAZ

09/06/2021

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇAM KAHRAMAN'a değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Dr. Fatma Çam KAHRAMAN bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir.

Yüksek Lisans hayatım ve eğitimlerime anlam katan çok sevgili hocam Prof. Dr. Mehmet Z. Sungur'a, bu vesileyle tanışmış olduğum tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen yakınlarıma teşekkürlerimi borç bilirim.

Çalışmanın en başından itibaren bilgi ve deneyimlerini eksiksiz paylaşan, desteklerini esirgemeyen zorlu bir süreç geçirirken asla pes etmemem için yanımda olan Enstitü Sekreterimiz Ercan TUTAR' a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, anneme, babama şükranlarımı sunarım.

Son olarak tezimin en başından itibaren beni yalnız bırakmayan, bana inanan ve her zaman moral veren sevgili nişanlım Kubilay Durak ve ikinci anne, babama iyi ki hayatımdasınız diyerek teşekkürlerimi sunuyorum.

Jülide UNUTMAZ

09/06/2021

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

KISALTMALAR	i
TABLO LİSTESİ	ii
ŞEKİL LİSTESİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: BİLİNÇLİ FARKINDALIK.....	4
1.1. Farkındalık Tanımı	4
1.2. Bilinçli Farkındalık Kavramı.....	4
1.3. Bilinçli Farkındalığın Tarihsel kökenleri	7
1.4. Bilinçli Farkındalık ile İlgili Yapılan Çalışmalar	8
BÖLÜM 2: TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE FARKLI TÜKENMİŞLİK MODELLERİ.....	10
2.1. Tükenmişlik Kavramı.....	10
2.2. Tükenmişlik Modelleri	12
2.2.1. Maslach Modeli	12
2.2.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	12
2.2.3. Leiter Tükenmişlik Modeli	12
2.2.4. Pines Tükenmişlik Modeli	13
2.2.5. Edelwich Tükenmişlik Modeli.....	13
2.3. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler	14
2.3.1. Bireysel Faktörler	14
2.3.2. Örgütsel Faktörler	15
BÖLÜM 3: DUYGUSAL ZEKA KAVRAMI VE DUYGUSAL ZEKA MODELLERİ.....	16
3.1. Duygu Kavramı	16
3.2. Duygusal Zeka Kavramı.....	16
3.3. Duygusal Zekâ Modelleri	17
3.3.1. Yetenek Tabanlı Duygusal Zeka Modeli Mayer ve Salovey	17
3.3.2. Karma Duygusal Zekâ Modelleri	19
3.3.3. Ayman Sawaf ve Robert K. Cooper Modeli.....	20

BÖLÜM:4 BİLİNÇLİ FARKINDALIK, DUYGUSAL ZEKA VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	22
4.1. Bilinçli Farkındalık İle Duygusal Zekâ Arasındaki İlişkiler	22
4.2. Bilinçli Farkındalık İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler	24
4.3. Duygusal Zeka ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler.....	26
BÖLÜM 5: ÇALIŞANLARIN BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK VE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ	28
5.1. Araştırmanın Örneklemi.....	28
5.2. Araştırmanın Prosedürü.....	28
5.3. Araştırmanın Türü ve Modeli.....	28
5.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Araştırma Soruları	29
5.5. Veri Toplama Araçları.....	29
5.5.1. Kişisel Bilgi Formu.....	30
5.5.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BFÖ).....	30
5.5.3. Duygusal Zeka Ölçeği (DZÖ).....	30
5.5.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)	31
5.6. Verilerin Analizi.....	31
BÖLÜM 6: ÇALIŞANLARIN BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK VE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ VE BULGULAR.....	33
6.1. Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular.....	33
6.2. Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Testlerinin Sonuçları.....	35
BÖLÜM 7: TARTIŞMA.....	42
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	46
KAYNAKÇA	49
EKLER.....	63
ÖZGEÇMİŞ.....	68

KISALTMALAR

BFÖ	:Bilinçli Farkındalık Ölçeği
DZÖ	:Duygusal Zeka Ölçeği
MTÖ	:Maslach Tükenmişlik Ölçeği



TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puanlarına Ait Betimsel Değerler	32
Tablo 2. Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları	34
Tablo 3. Bilinçli Farkındalığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları	34
Tablo 4. Bilinçli Farkındalığın Duygusal Zeka Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları	35
Tablo 5. Cinsiyete Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları	36
Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	37
Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	38
Tablo 8. Medeni Duruma Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları	39
Tablo 9. Mesleki Deneyime Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	40
Tablo 10. Aylık Gelire Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	41

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli 29



ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tez Başlığı: Çalışanların Bilinçli Farkındalık Düzeyleri ile Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	
Tezin Yazarı: Jülide UNUTMAZ Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇAM KAHRAMAN	
Kabul Tarihi: 09/06/2021	Sayfa Sayısı: v (ön kısım)+ 62 (tez)+ 5 (ek)
Anabilimdalı: Psikoloji	Bilimdalı: Klinik Psikoloji
Günümüzde bilimsel araştırmalarda, bilinçli farkındalık ön plana çıkmıştır. Bilinçli farkındalık, kişinin şu anda olup biten her şeyin olumlu olarak farkında olmasıdır. Bilinçli farkındalık, düşünme ve farkındalık deneyimidir. Bu araştırma çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılmıştır. Örneklem grubuna, İstanbul’ da çalışan bireyler dahil edilmiştir. Araştırmanın örneklemi tesadüfî örnekleme yoluyla 300 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerini toplamak için, Kişisel Bilgi Formu, Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BFÖ), Duygusal Zeka Ölçeği (DZÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularında, Ölçek ifadelerini değerlendirme kriterleri dikkate alındığında, araştırmaya dahil edilen çalışanların bilinçli farkındalık ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasında orta düzeyde negatif ve pozitif ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak, bilinçli farkındalık arttıkça tükenmişlik duygusu azalmakta, duygusal zeka ise artmakta olduğu gözlenmiştir. Çalışanların bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmada önemli bulgular tespit edilmesine karşın, araştırmanın bazı sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Araştırmanın bulguları seçilen örneklem ile sınırlı olduğundan, sonuçların genelleylebilmesi için daha büyük örneklem üzerinde yapılacak araştırmalarla mümkün olacaktır.	
Anahtar Kelimeler: Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik, Duygusal Zeka	

ABSTRACT

Istanbul Kent University Institute Of Graduate Education Master's Thesis Summary

Title of the Thesis: Study of Relationships Between Employee Mindfulness Levels and Burnout and Emotional Intelligence	
Author: Jülide UNUTMAZ	Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇAM KAHRAMAN
Date: 09/06/2021	Nu. of pages: v (pre text) + 62 (main body)+5
Department: Psychology	Subfield: Clinical Psychology
In scientific research today, mindfulness has come to the fore. Mindfulness is that one is positively aware of everything that is happening at the moment. Mindfulness is the experience of thinking and awareness. This research was conducted to examine the relationships between employees ' levels of mindfulness and burnout and emotional intelligence. Individuals working in Istanbul were included in the sample group. The sample of the study consists of 300 participants through random sampling. The Personal Information Form, Mindfulness Scale (MS), Emotional Intelligence Scale (EIS) and Maslach Burnout Scale (MBS) were applied to collect the data of the study. In the findings of the study, when the criteria for evaluating scale expressions are taken into account, it is understood that there are moderate negative and positive relationships between mindfulness and burnout and emotional intelligence of the employees included in the study. Based on the results of the study, it was observed that as mindfulness increases, the sense of burnout decreases, while emotional intelligence increases. Although important findings were identified in this study, which investigated the relationship between the levels of mindfulness, burnout and emotional intelligence of employees, the research should be evaluated within the framework of some limitations. Since the results of the study are limited to the selected sample, it will be possible to generalize the results with research on a larger sample.	
Keywords: Mindfulness, Burnout, Emotional Intelligence	

GİRİŞ

Günümüzde bilimsel araştırmalarda, bilinçli farkındalık ön plana çıkmıştır (Bao, Xue ve Kong, 2015; Wang ve Kong, 2014). Bilinçli farkındalık, kişinin şu anda olup biten her şeyin olumlu olarak farkında olmasıdır (Brown ve Ryan, 2003; Brown, Ryan ve Creswell, 2007). Bilinçli farkındalık doğu yansımasından başlamıştır ve temkinli bir merkezleme yöntemidir (Baer, 2003). Bilinçli farkındalık, düşünme ve farkındalık deneyimidir. Kayıtsızlık, dikkatsizlik ve tarafsızlık orta derecede bilinçli farkındalığın yokluğunda ortaya çıkabilen durumlardandır. Bir bireyin kendisini sınırlayan bir düşünceyi, duyguyu, mantığı veya anlayışı merkeze almayı veya kabul etmeyi reddetmesidir (Brown ve Ryan, 2003).

Günümüzde iş hayatının standartları değişmiş, çalışanların deneyimleri, çevresi ve çalışma ortamında kendilerini ne kadar kontrol ve idare edebildikleri ön plana çıkmıştır (Canbulat, 2007). Bu şekilde duygusal zeka, işyerlerinde önemli bir konu haline gelmiştir. Bir bireyin duygusal zekası içgörüsü, işyerindeki kendi tatminini ve başarısını doğrudan etkiler. Bireyler duygusal zekalarını doğru ve etkin bir şekilde kullanmaları durumunda, iş yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarda gerçek özelliklerini ve stratejik politikalarını iyi kullanma seçeneğine sahip olacaklardır (Baltaş, 2006).

Tükenmişlik, ister genel ister özel iş alanında olsun, her çalışanda bulunabilir. Tükenmişlik hayatın herhangi bir döneminde gerçekleşebilir. Bu tükenmişliği yaşadıkları her gün günlük rutinden tecrübe eden insanlar, sürekli olarak hayatlarının gerisindedirler ve kazançlı değildirler, kendilerini ve mevcut durumlarını sürekli olarak alt üst ederler. Bireyin farkındalığı olmadan ortaya çıkan tükenmişlik belirtilerinin fark edilmesi ve uygun bir şekilde analiz edilip tedavi edilmesi esastır (Çam, 1992). Çalışma hayatındaki sorunlar ve kamusal faaliyetteki olumsuz düşünceler tükenmişliğe neden olur. Bu sorunları inceleyerek, tükenmişliği ortadan kaldırmak için önlem alınması gerekmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Özyeşil (2011), bilinçli farkındalık ile ilgili yürütülen incelemeleri göz önünde bulundurarak, bilinçli farkındalığın kendini anlamlı bir ölçüde ön plana çıktığı görülmektedir. Bilinçli farkındalığın; hissetmede güçlük (Gündüz, 2016),

depresyon (Kara, 2016; Ülev, 2014), tükenmişlik (Akyol, 2015), genel yaşam doyumu (Karacaoğlu, 2016), duygu düzenleme, iyi oluş (Hamarta vd., 2013), yaşam doyumu (Güdül, 2015) ve stresle başa çıkma ile olumlu ilişkileri bulunmuştur (Ülev, 2014). Tükenmişlik ise insanların kendini göstermesini olumsuz etkileyen konulardan biridir ve çözülemediği takdirde olumsuzluklara neden olabilir. Duygusal zeka ve tükenmişlik üzerine bir dizi çalışma yapılmıştır ve bu araştırmalar büyük ölçüde eğitim (Adiloğulları, 2013; Konakay, 2010; Önal, 2010; Öztürk, 2006; Turan, 2015) ve sağlık (Ak-Sütlü, 2013; Civanoglu, 2015) alanlarında çalışanlara odaklanmıştır.

Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Literatüre bakıldığında bilinçli farkındalığın çalışan kişilerin iş yaşamındaki etkileri hakkında yapılan araştırma sayısı gerek yurtiçinde gerek yurtdışında oldukça kısıtlıdır. Bu yönden çalışanların bilinçli farkındalık ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkisini araştırıp yaşadıkları tükenmişlikleriyle baş edebilmeleri ile ilgili araştırılmasının alanyazıya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın, çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkiyi inceleyerek bilinçli farkındalığı artırmaya yönelik olarak çoğaltılmasına ve genişletilmesine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Bilinçli farkındalık fikri son zamanlarda popüler bir araştırma olmasına rağmen henüz bu konuda yeterli araştırma bulunmamaktadır. Bu çalışmaya hak ettiği önemi verilmesi durumunda alanyazıya fayda ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sayıtları

Katılımcıların araştırmada kullanılacak olan tüm ölçeklere samimi ve doğru yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

Araştırma örnekleminin, evreni uygun olarak temsil ettiği varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1) Çalışmakta olan 300 katılımcı ile,
- 2) Araştırmada Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BFÖ), Duygusal Zeka Ölçeği (DZÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) verileri ile,
- 3) Çalışmamız İstanbul ilinde ikamet etmekte olan büyük çoğunluğu kadın ve eğitim düzeyleri yüksek olan katılımcılar ile sınırlı olacaktır.

Araştırmanın Kavramları

Bilinçli Farkındalık (Mindfulness): Yargılardan olabildiğince uzaklaşarak belli bir rota doğrultusunda yaşanan o anın getirilerine dikkat kesilmeyi ve fark etmeyi savunur (Kabat-Zinn 2012).

Tükenmişlik: Çalışma ortamında yaşanan stresin ortadan kaldırılmaması sonucu fiziksel sonuçlar da yaratabilen psikolojik bir sorundur (Akt., Tepeci ve Birdir, 2003).

Duygusal Zekâ: Duygusal zekâ (Emotional Intelligence) terimi ilk kez 1990'da Yale Üniversitesi'nden psikolog Peter Salovey ve New Hampshire Üniversitesi'nden psikolog John Mayer tarafından kullanılmıştır. Terimin isim babaları, duygusal zekayı "kendisinin ve başkalarının hislerini gözleyip düzenleyebilmek; hisleri, düşünce ve eyleme kılavuzluk edecek şekilde kullanabilmek" olarak tanımlamışlardır (Salovey ve Mayer 1990).

BÖLÜM 1: BİLİNÇLİ FARKINDALIK

1.1. Farkındalık Tanımı

Bilinç ile ilgili bir fikir olan farkındalık, çoğunlukla gelişim gösteren bireylerle ilgilidir. "Psikolojik bilinç", kişinin kendi yaşamı ve davranışının arkasındaki açıklamaları anlamak için duygular, düşünceler ve davranışlar arasındaki bağlantıları algılama, kendini görme, kendini inceleme ve kendi üzerine düşünme kapasitesi olarak kabul edilmektedir (Appelbaum, 1973). Tanımın ek olarak genişletildiği noktada birey başkalarının duyguları, düşünceleri ve davranışları için benzer bir kapasite gösterebilir (Gough, 1975). Farkındalık, verimli bir psikoterapi için danışan ve danışmada olması gereken kapasitelerden biridir (Daw ve Joseph, 2010).

Psikolojik bilinç, bir kişinin farklı durumlara cevap verme yeteneğinin yanı sıra istikrarlı bir kişilik yapısının geliştirilmesine yardımcı olan bir özelliktir (Roxas ve Genwick, 2014). Aynı zamanda yetişkin bağlanma ve samimiyet ilişkisi tutarlılığının yanı sıra erken negatif şemalarla da ilgilidir (Bourne, Berry ve Jones, 2014). Psikolojik bilinci olan bireylerin, çocuklukta mağdur olmalarına rağmen, yetişkinlikte yakın ilişkilerinde tekrarlanan saldırganlıktan kendilerini savunabilecekleri gözlenmiştir (Zamir ve Lavee, 2014).

Farkındalığın bilinç ile bağlantılı bir terim olduğu düşünüldüğünde bilinçli farkındalık terapötik dönüşümün ana ve gizli mekanizmalarından biridir (Fletcher, Schoendorff ve Hayes, 2010). Bilinçli farkındalık tartışılırken terimin ne kadar geniş olduğunu ve farkındalıktan ne kadar farklı olduğunu göz ardı etmemek önemlidir. Bilgece farkındalık eyleminde belirli bir zihniyeti basit bir varsayım olarak vurgulasa da, genellikle farkındalık eylemini gerektirir. Bu eşsiz tutum "açıklık", "uzaktan izleme", "merak", "şefkat ve anlayışla kabul" olarak tanımlanmaktadır (Kabat-Zinn, 2003).

1.2. Bilinçli Farkındalık Kavramı

Psikoloji biliminde bilinçli farkındalık fikri "şimdiki anı yargılamadan düşünmek ve kabul etmek" olarak karakterize edilir (Bravo, Pearson ve Kelley,

2018). Atalay'ın (2018) "Farkındalık - Burada ve Şimdi" isimli çalışmasında bilinçli farkındalığın sadece görmek için değil sevgi ve empati ile farklılıkları görmeyi ve bilinçli bir ruha sahip olmayı sağladığına vurgu yapılmıştır. Bilinç kavramı için çoğunlukla "bilinçli farkındalık" ifadesi kullanılır fakat Prof.Dr.M.Zihni Sungur "yargısız farkındalık" ifadesini kullanmayı tercih etmiştir (Akt., Alidina, 2017).

Bilinçli farkındalığa dayalı terapi yöntemlerinin liderlerinden Jon Kabat-Zinn (2003) bilinçli farkındalığın yargılamadan karşılaşmalara kasıtlı olarak odaklanması nedeniyle ortaya çıkan farkındalık durumu olduğunu dile getirmiştir. Kabat Zinn (2011) bilinçli farkındalığı “ısrarla ve kasıtlı olarak şu anda yargılamadan gelişen çok sayıda düşünce türünden biri” olarak daha kapsamlı bir şekilde açıklamıştır.

Bilinmesi ya da görülmesi gereken şeylerin farkında olmak, kavranması ve odaklanması şeklinde tanımlanmaktadır(Türk Dil Kurumu, 2011). "Deneyim ile doğrudan ve en yakın etkileşimimiz, duyuların kasıtlı kaydı olan farkındalıktır (Brown ve ark., 2007a). Farkındalığı incelemek için üç basit önlem kullanılmalıdır. İlk adım yaşamın sürmesi ve canlıların kendilerini dış etkilere koruması için gerekli olan en temel bilinç derecesini elde etmektir (Mithen, 1994). İkinci aşama bireyin kendini tanıma ve yorumlama yeteneği olarak tanımlanan öz farkındalıktır (Dymond ve Barnes, 1997). Farkındalığın en yüksek adım olan bilinç durumu bilinçli farkındalığı içerir. Bu terim, bir andan diğerine önyargısız bir şekilde dikkat etmek için geçerlidir (Kabat-Zinn, 2005). Marlatt ve Kristeller'e (1999) göre bilinçli farkındalık kabul ve sempatiye öncelik verirken anın faydaların vurgu odağı olarak nitelendirir. Siegel ve ark. (2009) ise bilinçli farkındalığı, anın nezaketle ve yargılanmadan karşılanmasının kabulü olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda farkındalığın ana merkezinin, deneyimin iyi ya da kötü olup olmadığına bakılmaksızın kabul edici, nezaketli bir tutum ve merakla gözlemlemek olduğu dile getirilmektedir (Ameli, 2016; Bishop ve ark., 2004).

BF fikrinin birkaç farklı özelliği ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bu terim anlamında, bireylerin duygularının, arzularının, davranışlarının ve maruz kaldıkları atmosfer gibi iç ve dış dünyaların açık bir şekilde anlaşılması vurgulanır ve bu duruma "saf ve net odak" denir(Gethin 2011). Başka bir bakış açısına göre, genellikle çok sayıda uyarana karşı karşıya kaldığımız, onlar hakkında farklı yorumlar yaptığımız ve bunları başımızın çeşitli kategorilerine ayırdığımız koşullarla

karşı karşıya kalmaktayız. Bilinçli farkındalığın bir başka özelliği olan ayrımcı olmayan bilincin, bir kişiyi kategorize etmeden veya ayırım yapmadan farkındalık alanımıza yaklaşmaya teşvik ettiği vurgulanmaktadır(Brown ve ark., 2007b). Son olarak, algı ve odaklanmanın esnek özü gösterilmelidir. Bilincin duruma göre daha geniş veya daha dar zihinsel durumlara kayması, bu modüler çerçeve tarafından açıklanmaktadır(Kornfield, 2009).

KabatZinn, bilinçli farkındalık kavramının kendisinden çok daha önce kullanılmış olduğunu belirtirken bu kelimenin fharma ve klinik ilaçları anlam ve gelenekleri ile birleştirecek kapasiteye sahip olan bir şemşiye terim olduğunu söylemiştir. Özellikle makalelerinde kısa ve öz bir tanım yapmak yerine tüm düşünce türleriyle ilgili bakış açılarını içeren tanımlar yapmıştır. Ve Full Catastrophe Living adlı çalışmasının bilinçli farkındalığın anlamı olarak görülebileceğini ifade etmiştir (Kabat-Zinn, 2011).

BF, empatiyi genişleterek sosyal ilişkileri ve duygusal refahı güçlendirir, kişiyi daha tatmin edici ve önemli hedeflere hizmet etmesi için hazırlar. Kınay (2013) bilinçli farkındalığın temel davranışlarını şu şekilde sıralamaktadır:

- **Yargılayıcı olmama:** Çok sayıda kişinin spekülasyon içeren kararları, işaretleri ve grupları vardır. Bu eğilim başkalarını, olayları, duyguları vb. etkileyebilir ve tarafsızca görülmeden sonuç olarak yanıt vermelerini sağlar. Mevcut durumu bilen ve bu şekilde devam etmemek için çaba harcayan bireyler, kaygı duygularını büyük olasılıkla kontrol edebilirler. Buradaki bir diğer önemli husus, bireyin kendi kararlarını yargılamamasıdır. Bu kararları bilmek yeterlidir.

- **Sabır:** Sabır burada sürekli plan ve arzulara odaklanmak yerine, her şeyin bir dönemi olduğunu hoş gören yöntemlerden biridir. Bireyler sağlam bir geleceğe ışık tuttuğunda gerçek dünyadan koparılır. Fakat asıl düşünülmesi gereken zaman şimdiki zamandır.

- **Acemi Zihni:** Acemi beyin, çevresel faktörleri ve bir çocuğun ilgisiyle olanları sanki beklenmedik bir şekilde karşılaşıyormuş gibi görmeyi ifade eder. Faktörler; örneğin inançlar, kültür, sosyal ve bireysel nitelikler içgörü sapmalarına

neden olabilir. Çocuklar, yetişkinlerin aksine bu faktörlerden daha az etkilenir, böylece olayları yargılamadan özgürce görebilirler.

- **Güven:** Bir bireyin duygusal sağlığı için, kendine ve duygularına karşı temel bir güven duygusuna sahip olmak önemlidir. Dolayısıyla bu eğilimi oluşturmak önemli bir odaklanma parçasıdır. Bu doğrultuda birey, bir güce maruz kalmadan, kendi arzuları ve düşünceleri doğrultusunda kararlar alabilir, doğal davranma yükümlülüğünü üstlenebilir ve emin olabilir.

- **Çabasızlık:** Bireyler düzenli olarak düzenlemelerine, hedeflerine ve arzularına saplanırlar. Dikkatli bireyler hiçbir şeye doğru ilerleme kaydetmezler, bunun yerine duyguların ve düşüncelerin girişini fark eder ve gözlemlerler .

- **Kabul:** Bilinçli farkındalık nedeniyle her şeyi olduğu gibi kabul edebilen bireyler çok daha gelişmiş hissederler. Bunun aksine düşüncelere, duygulara ve koşullara tahammül edilmediğinde korku, huzursuzluk, sıkıntı, umutsuzluk, gerçek ızdırıp gibi çeşitli sorunlar ortaya çıkabilmektedir.

- **Oluruna Bırakmak:** Bireyler zaman zaman olumsuz düşünceleri, duyguları ve durumlardan kurtulmak için onlarla savaşırlar. Bilinçli farkındalığa sahip bireyler bu savaşa asla girmez ve onu salıverme deneyimini yaşarlar.

1.3. Bilinçli Farkındalığın Tarihsel kökenleri

Doğu ülkelerinde yaklaşık olarak 2500 yıllık bir geçmişe sahip olan bilinçli farkındalık batı dünyasındaki çok sayıda analistin de dikkatini çekmiştir (Kang ve Whittingham, 2010). Bilinçli farkındalık fikrinin kökeni ise Buddha derslerinde geçen Pali dilinde hafıza ile ilgili olan "Sati" kelimesidir. 1881 yılında Rhys Davids (Levey ve Levey 2018) tarafından "bakım" olarak deşifre edilen bu fikir, Türkçe'de ise bilinçli farkındalık ismi ile kullanılmaktadır (Özyeşil ve ark., 2011). BF, Sati terimi tarafından tanımlanan sınırlamaların ötesine geçerek daha eksiksiz bir kavram haline gelmiştir (Bodhi, 2011) sağlık, endüstri ve eğitim gibi çeşitli konulara değinen bir kavramdır (Atalay, 2019).

Tarihin incelendiği noktada, bilinçli farkındalığın genel olarak Budist geleneği ile özdeşleşmesine rağmen birden fazla din ve gelenekte farklı yapılarda öne

çıkmaktadır (Brown ve ark., 2007a). Bilinçli farkındalığın alışlagelmişin dışına çıkıp katı temelli bir yapıdan daha genel ve her şeyi kapsayan bir ölçüme doğru ilerlemesi belirli döngüler nedeniyle gerçekleşmiştir. Nyanaponika Thera bu döngüde ele alınan en önemli kişilerden biridir. Bu çerçevede önemli kitaplara sahip olan Budist rahip farkındalık kavramı için genellikle denge, kısıtlama ve zihinsel açıklık fikirlerinin etrafında toplanmıştır (Thera, 2008). İlerleyen zamanlarda Tibetli Budistlerin başı Dalai Lama'nın Massachusetts'teki Zihin ve Yaşam Enstitüsünün kuruluşuna öncülük etmesi bilinçli farkındalık fikri için bir diğer önemli gelişmedir. Bu kuruluş hem olayların dönüşünde hem de mantıksal terimlerle bilinçli farkındalığın yayılmasında önemli bir işlev üstlenmiştir (Moniz ve Slutzky, 2015).

1.4. Bilinçli Farkındalık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Matousek, Dobkin ve Pruessner 2009'da yaptıkları çalışmada, bilinçli farkındalık uygulamalarının stresin önemli bir biyolojik göstergesi olan kandaki kortizol düzeylerini düşürdüğü keşfedilmiştir. Yaşlılarla yürütülen bir diğer araştırma ise dejeksiyonun proinflatuar niteliklerin beyanını önemli ölçüde etkilediğini ve iki aylık yansıma hazırlığının ardından hazırlıkta yer alan bireylerin genomlarında büyük epigenetik değişiklikler olduğunu bulmuştur (Creswell ve ark., 2012).

Bilinçli farkındalık becerilerinin ve farkındalığa dayalı yaklaşımların çeşitli psikopatolojilerin tedavisinde yararlı olduğuna inanılmaktadır (Allen ve ark. 2006). Anksiyete ve uyuşturucu bağımlılığı (LePera, 2011), kronik tekrarlayan depresyon (Winnebeck ve ark., 2017), borderline kişilik bozukluğu (Soler ve ark., 2011), yeme bozuklukları (Kristeller ve Wolever, 2011) ve şizofreni (Kristeller ve Wolever, 2011) tedavilerinde bilinçli farkındalığın önemli bir rolü olduğu belirtilmiştir (Lecomte ve ark., 2013). Farkındalık eğitiminin çoğu teşhisin ortak mekanizmalarını etkilemesi, bakımlarında neden rol oynadığını açıklanmaktadır (Baer, 2007).

65 üniversite öğrenci ile yapılmış bir çalışmada bilinçli farkındalığın duygusal iyi oluş, baskı ve uyum sağlama üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre yüksek düzeyde bilinçli farkındalığa sahip kişilerin günlük yaşantılarında daha az stresli oldukları, daha az kaçınan uyarılma tekniklerine ve daha çok yönlü ve dinamik düzenlemeye sahip oldukları ortaya çıkmıştır. (Weinstein, Brown ve Ryan, 2009).

Ulusal araştırmalar genellikle kendi kendini duyurma ve çeşitli faktörlerin incelenmesi yoluyla iletilen bilinçli farkındalık dereceleri ve bilinçli farkındalığa dayalı uygulamaların uygulanabilirliği üzerinedir. Bu araştırmalarda, bilinçli farkındalığın kendini anlama (Özyeşil, 2011), yaşam doyumu (Yılmaz ve Güdül, 2015), sosyal tedirginlik (Tuncer, 2017), umutsuzluk, sinirlilik ve kaygı duyguları (Ülev, 2014), değerli ve iyi uzlaşma önlemlerini (Çelik ve Çetin, 2014) öngörür. Dahası, strese uyum sağlama tekniklerinden biri olan kendine güvenen metodoloji, idealist metodoloji ve sosyal yardım arama yaklaşımı, biliçli farkındalığı kesinlikle kritik hale getirir; pasif stresle uyum sağlama stratejileri arasında yer alan kendi kendine suçlayıcı yaklaşımı ve uygun metodoloji ile arasında çok büyük bir olumsuz ilişki olduğu görölmüştür (Ülev, 2014).

Şehidoğlu (2014) tarafından hazırlanan bir raporda 15-17 yaş grubundaki gençlerin bilinçli farkındalık düzeyleri cinsiyet fakötrüne göre test edilmiş ve her iki sınıf arasında bilinçli farkındalık düzeylerinde önemli bir fark olmadığı gözlenmiştir. Cengiz ve ark. (2016) Beden Eğitimi ve Atletizm bölümündeki öğrencilerin bilinçli farkındalık düzeylerini yaşlarına ve cinsiyetlerine bağlı olarak karşılaştırdıklarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucunu elde etmişlerdir. Ahmadi ve diğ. (2014), bilinçli farkındalık düzeyini ve onu etkileyen değişkenleri değerlendirmek için 273 üniversite öğrencisi ile bir çalışma yürötmüş ve bilinçli farkındalık düzeyi ile yaş veya cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Shill ve diğ. (2002) 397 üniversite öğrencisinden oluşan bir örnekleme de yaş ve bilinçli bilinç düzeyi arasında önemli bir ilişki olmadığını bulmuştur.

Tuncer (2017), araştırmasında Sosyal Bilimler ve Mühendislik bölümlerindeki öğrencilerin bilinçli farkındalık puanı ortalamaları ile sosyoekonomik durum bileşeni arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. İlkokul öğretmenlerinin bilişsel bilgilerini analiz ederken, İflazoğlu ve Şaban (2008) sosyoekonomik durum ve bilişsel farkındalık arasındaki doğru oranı belirlemiştir.

Kocaarslan'ın (2016) araştırmasında, birinci ve ikinci sınıflardaki öğrencilerin bilinçli farkındalık düzeylerinin üçüncü ve dördüncü sınıflardaki öğrencilere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Ahmadi ve ark. (2014), öğrencilerin bilinçli farkındalık düzeyi ile eğitim durumları arasında önemli bir fark olmadığı belirtmiştir.

BÖLÜM 2: TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE FARKLI TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

2.1. Tükenmişlik Kavramı

İlk kez 1974 yılında Freudenberger'in yazdığı bir makaleyle yazıya girmiş olan tükenmişlik fikri bu makalede "mesleki bir tehlike" şeklinde tasvir edilmiştir. Freudenberger (1974) tükenmişliği "kişinin fazla yük veya yerine getirilmeyen talepler nedeniyle hayal kırıklığı, aşınma, yoğunluk ve enerji kaybı nedeniyle içsel varlıklarında yorulma durumu" olarak açıklanmaktadır. Tükenmişliğin birbirine yakın birkaç anlamı vardır. Konuyla ilgili araştırmaları nedeniyle Freudenberger'den sonra en çok atıfta bulunulan akademisyen olan Maslach'a (2003) göre tükenmişlik, çalışma ortamındaki baskı nedeniyle artan faktörlerin bir sonucu olarak uzun bir süre sonunda ortaya çıkan psikolojik bir durumdur. Tükenmişlik olgusu kişilerarası düzeyde ilişkisel düzeyde anlaşıldığı için, konunun sınırları yeni seviyelere uzanmaktadır. Örgütsel düzeyde analiz edildiğinde çalışma ortamı ve meslek açısından çalışma varlığı kısıtlanır ve bu koşulların çalışan üzerindeki sonuçları tartışılır. Bu bağlamda "tükenmişlik" tanımından "mesleki tükenmişlik" kavramına geçmek mümkündür. Tükenmişlik sorunları, üretkenliğin azalmasına, işyerinde hayal kırıklığına ve profesyonellik eksikliğine neden olur. Tükenmişlik çalışmaları 1980 yılına kadar düzenli olarak yapılmamıştır. Sonuç olarak, tükenmişlik tanımı ile ilgili görüşler farklılaşma olabilir. 1980'den sonra "tükenmişlik" terimine daha kesin bir anlam verilmiştir. Tükenmişlik oluşumunu ölçmek için "Maslach tükenmişlik Envanteri" (MBI) geliştirilmiştir. Tükenmişlik, gelişmiş ekonomide, çalışanların sağladıkları hizmetlere ve dolayısıyla mesleki sınıflara yönelik davranışlarını ve motivasyonlarını etkilediği için giderek daha önemli hale gelmektedir (Çığışar, 2018).

Tükenmişliği tedirginlikten ayırt etmenin iş yaşamıyla özdeşleşmiş baskı faktörlerinin bir araya toplanmasından oluşması nedeniyle önemli olduğu ifade edilmektedir (Winstanley ve Whittington, 2002). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik fikrini duyarsızlaşma, duygusal tükenme bireysel başarı hissinde düşüş olmak üzere üç ölçekte incelemişlerdir.

Duygusal tükenme; bireyin korkusuzluk, bitkinlik, eksiklik, azalma veya ilgi kaybı ve işine karşı isteklilikte azalması ortaya çıktığını ifade edilmiştir. Birey, işi ile

ilgili bitkin ve aşırı yük hisseder. Duyarsızlaşma; bireyin kişilere ve çevresine karşı ilgisiz olmasıdır. Bu, ilgisiz bir şekilde hareket eden, ilginç insanlar olma şekline çok az önem veren bireyleri içerir. Bireysel başarının hissinde düşüş; bir kişinin kendini işi hakkında olumsuz değerlendirmesi sonucunda etkisiz hissetmesidir. Maslach ve Jackson (1985) tarafından belirtildiği gibi bir kişinin tükenmişliği durumunda başarı hissinde azalma, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ortaya çıkar. Diğer varsayımsal modeller, bu üç ölçümün beklenmedik bir şekilde birbiriyle ilişkili olduğunun altını çizmektedir (Maslach ve ark., 2001). Shirom (2005) tükenmişlikte daha fazla varsayımsal açıklamanın gerekli olduğunu belirtir. Bununla birlikte, duygusal tükenme ölçümünün tükenmişliğin birincil kısmı olduğu genel olarak vurgulanmaktadır (Moore, 2000; Roelofs ve diğerleri, 2005).

Duygusal tükenmişlik; Maslach, duygusal tükenmişliğin, bireyin duygusal aşırı yükünün, bireyin tutkulu isteklerine rağmen yenilmiş hissetmesini, tükenme ve yorgunluk hissiyle daha fazla devam edememesine neden olduğunu belirtir. Birey, başkalarının ihtiyaçlarını karşılama konusunda yetersiz olduğunu hisseder ve uzman çabalarını azaltarak ve başkalarıyla yazışmalarını işleri devam ettirmek için duygusal tükenmişliklerine rağmen uyum sağlamaya çalışırlar (Akt; Hamann ve Gordon, 2010)

Duyarsızlaşma; Çalışanların duyarsızlaşmanın başlangıç aşamalarında, duygusal baskılarını azaltmak için genellikle kendilerinden beklenen her şeyi yapacaklardır. Uzun vadede bu eğilimin yerini duygu yokluğu, bireyleri ve gereksinimlerini görmezden gelmek, duygularını önemsememek ve onları kişi yerine bir öge olarak görmek, duyarsızlaşmayı daha da körüklemeye başlar. Duyarsızlaşmanın gelişmesiyle birlikte, birey genel olarak kendisini başkalarının taleplerine tepki göstermemeye çalışan, ilgisiz bir birey olarak görecektir (Akt; Hamann ve Gordon, 2010). Bu bakımsızlık derecesinde, bireyin hizmet ettiği kişilere karşı aşağılayıcı ifadeler kullanması gibi, partnerlerle sınırsız tartışmalar, ortaya çıkan ayrılıklar, uzman dilinin temelden anlamsız kullanımı, duyarsızlaştırma unsurunun yan etkileri olarak iletilir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Kişisel Başarı; Olumsuz bir öz değerlendirme eğilimi olarak nitelendirilebilir (Cordes ve Dougherty, 1993). Gerekliğinde yardım edemeyecekleri bireysel eğilimler nedeniyle olur. İşe yaramazlık konusundaki uzman hisleri ve taahhütlerinin

ve işlerinin önemsiz olduğunu düşünmeleri nedeniyle, mevcut yeteneklerini değerlendirmeye başlar. Bireyin kendine güveni azaldığında bir üzüntü durumu ortaya çıkar (Hamann ve Gordon, 2010).

2.2. Tükenmişlik Modelleri

2.2.1. Maslach Modeli

Tükenmişlik 3 temel öğeden oluşur. Duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve bireysel başarının azalmasıdır. Duygusal tükenme kişisel direncin temel ölçümüdür. Gerçek ve duygusal varlıkların fazla yüklenmesi nedeniyle bireyin içine girdiği perspektifi iletir. Duyarsızlaşma, işyerindeki ilişkisel bağlantıların bileşenidir. Kişinin çalışma ortamında hizmet verdiği kişi ve arkadaşlarına karşı aşırı ilgisizliğidir. Bireysel başarıdaki düşüş, bireyin kendini ortaya koyduğu niteliklerle ilgili kısımdır. Birey kendini işe yaramaz ve yetersiz hisseder. Nihayetinde, hedeflere ulaşmada yetersizlik, güçsüzlük, hayal kırıklığı ve verimlilikte azalma fark edilir (Maslach ve diğerleri, 2001).

2.2.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Stres, çevreden gelen talepler ve bireyin talepleri karşısında kişinin uyum sağlama kapasitesini aştığında ortaya çıkar. Bu durum için birey, strese uyum sağlamak için önce stres kaynağını ortaya çıkarmaya karar verir. Etkili olmaması durumunda, gevşemek yöntemlerine başvurarak stresini azaltmaya çalışabilir. Birey bir kez daha etkili olmazsa, bu sefer duygusal ağırlığını azaltmak için meslekle olan zihinsel ilişkisini keser. Olumsuz durumu iyileştirmede strese uyum prosedürlerinin başarılı olması durumunda, kişide olumlu bir sosyal değişim meydana gelir. Bu prosedürlerin zorlayıcı olması durumunda, olumsuz davranış değişiklikleri görülür (Ok, 2002).

2.2.3. Leiter Tükenmişlik Modeli

Bu model iki varsayıma dayanmaktadır. Maslach tükenmişlik ölçeğiyle karakterize edilen üç tükenmişlik segmentinin çalışma saatleri dışındaki farklı

durumları etkilediği fikri ilkinin oluşturur. Sonraki bölüm, üç bölümün çevresel koşullar ve ayırt edici karakter nitelikleriyle çeşitli ilişkilere sahip olma olasılığını oluşturur. Duygusal tükenme, modelin temel düşüncesidir. Çalışanlar işyerindeki baskı kaynaklarının varlığında ve taleplerine karşı durulduklarında, önce duygusal tükenmenin artması beklenir. Yöneticiler, hizmet ettikleri kişilere karşı kalpsiz davranarak tükenmişlik hissine ortam sağlarlar. Duyarsızlaşma, çalışanların iş bağlantılarında kendi becerilerini kaybetmelerine ve ilerleme duygularını azaltmalarına neden olur (Leiter, 1991).

2.2.4. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines modelinde belirtildiği gibi tükenmişlik duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluğun bir bütünü olarak nitelendirilir. Bu modelde tükenmişliğin öncülü kişiyi devamlı olarak duygusal bir ağırlık altında bırakan iş yerleridir. Bundan dolayı bu tarz iş yerleri daha yüksek düzeyde çalışma isteğine sahip kişilerde tükenmişliğe neden olabilir (Baysal, 1995).

2.2.5. Edelwich Tükenmişlik Modeli

Edelwich modelinde görüşmeye inanılmaz beklentilerle başlamak ve beklentilerini arzu düzeyinde toplamamak çalışanlara uzun vadede tükenmişliğe neden olmaktadır. Tükenmişlik Edelwich modelinde, dört basamakta gerçekleşmektedir.

İyimser istek: Bu dönemde bireyde enerji, beklenti ve arzu derecesi yüksektir.

Durgunluk: Bireyin enerji seviyesi düşmeye başlar ve çalışmayı engelleyen düşünceler ortaya çıkar.

Kısıtlama: Birey zaman geçtikçe duygularının, hedeflerini gerçekleştirme çabalarını engellendiğini hisseder.

Apati (ilgisizleşme, duyarsızlaşma): Bireydeki ilgisizlik her alanda ortaya çıkar. İşe geç kalma, eve erken dönme ve arada bir işe gelmeme durumları gözlenir (Çam, 2000).

2.3.Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişlik durumuna etki eden iş ve örgütle alakalı faktörler iş ve iş yükü, yapılan işin niteliği, hizmet verilen kişilerin doğrudan bakımına ayrılan zaman süresi, iş gerilimi, çalışılan örgütün özellikleri, meslektaşlardan ve örgütten sağlanan desteğin yetersizliği, örgüt yöneticilerinin liderlik tarzı, örgütsel başarı değerlemesindeki belirsizlik, örgütün yapısal sorunları, iş ilişkilerinin karmaşıklık derecesi, işgörenlerin toplantı ve kararlara katılım olanağı ve sıklığı, rol belirsizliği, ilerleme katetme olanağında kısıtlılık, mesleğin ilerlemeye açık olmaması, yeterli materyale sahip olmama, ödül beklentisinin karşılanmaması, iş molalarının varlığı, ulaşım şartları, iş ortamındaki iletişim şeklinde sıralanabilir.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireyin dayanıklılık seviyesi çocuklar, akademik durumu, aile durumu, bağlılık, yaş, evlilik, numarası, işkolik, iş ile ilgili hedefleri, motivasyon becerileri, benlik saygısı, hayal kırıklığı seviye, olgunluk, denge, duyarlılık, inanç ve eksiklikleri olma gibi belirli faktörler ve diğerleri tükenmişlik üzerinde bir etkisi vardır.

Tükenmişlik başlangıçta gönüllü sağlık profesyonelleri, hemşireler, öğretmenler ve sosyal destek personellerinde yorgunluk, memnuniyetsizlik ve işten ayrılma isteğini içerebilen bir davranış şekli olarak nitelendirilmiştir ancak daha sonra yapılan araştırmalar bu durumun çeşitli sektörlerde de ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Araştırmalara göre tükenmişlik sendromu şu anda neredeyse tüm endüstrilerde ve mesleklerde yaşanabilmektedir(Soysal, 2011).

Kişisel beklenti seviyesi, bireyin ego gücü, bireysel performans, kişilik özellikleri, eğitim, yaş, evlilik durumu, çocuk sayısı, iş taahhüdü, iş doyumu ve motivasyon, işle ilgili gerginlik, iş arkadaşları ve patronlarla iletişim ve sosyal nedenler dikkate alınması gereken faktörler arasındadır(Ay ve Avşarolu, 2010; Barutçu ve Serinkan, 2008; Otacıoğlu, 2008; Maslach, Schaufeli, ve Leiter, 2001).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Kişisel faktörlere ek olarak örgütsel faktörler de tükenmişliğin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. Tükenmişlik örgütsel tetikler, Işık ve Akbolat (2008) örgütsel faktörleri çalışılan örgüt tipi, örgütün nitelikleri, haftalık çalışma süresi, işin özelliği, iş stresi, iş yükü, rol karmaşası, fikir birliği oluşturmama, örgüt içi ilişkiler, toplumsal ve ekonomik ve sebepler olarak sıralamışlardır. Akbolat, Karadağ ve Işık (2010) ise tükenmişliğe ortam hazırlayan örgütsel nedenlere şunları eklemişlerdir: bürokratik, idari ve finansal yönden çalışanların taleplerini karşılamada başarısızlık, mesleki eğitim ve danışmanlıkta yetersizlik, liderlerin yetersizliği, yetersiz denetim.

BÖLÜM 3: DUYGUSAL ZEKA KAVRAMI VE DUYGUSAL ZEKA MODELLERİ

3.1. Duygu Kavramı

En geniş yapısıyla duygu, bir kişiye veya nesneye karşı yoğunlaştırılmış aşırı hislerdir (Çakar ve Arbak, 2004). Dökmen'in işaret ettiği gibi duygu, kişinin doğaya ve topluma dönüşümü olarak aktarılır. Daniel Goleman, duygunun kişinin öğrenme potansiyelini canlandırarak öğrenmeyi güçlendirdiğini dile getirirken; kişileri sorular sorarak meraklandıran, onları belirsiz olanı aramaya teşvik eden, bulunanları deneme yeteneklerini geliştiren ve ardından bir davranış sergileyen bir grup nitelik olarak karakterize eder (Akt., Ural, 2001).

Duygu konusunun uzun bir çalışma geçmişi olmasına rağmen, yapılan araştırmalar duygular üzerine güncel incelemeler yapan hümanist A.R. Hochschild duygular üzerinde çalışmaya " The Managed Heart " kitabıyla başlamıştır. Duygular, kişiyi çevresinde meydana gelen farklı durumlar hakkında aydınlatır ve kendi hedeflerini etkiler. Duygularla ilgili ana faktör, duyguların bir nedeni olması veya kasıtlı olmasıdır. Bu şekilde, bireyin etrafındaki herhangi bir durum, olay, koşul ya da farklı bir birey, bahsi geçen duyguları harekete geçirir ve onları uyandırır. Duygularla ilgili önemli olan şey, duygulara uyum sağlama ve onları doğru şekilde yönlendirme seçeneğine sahip olmaktır. Bu, duyguların ne olduğunu bulmak, buna ek olarak onları başarılı bir şekilde algılamak ve kullanmak için yaklaşımları öğrenmek anlamına gelir (Özkalp ve Cengiz, 2003).

3.2. Duygusal Zeka Kavramı

Duygusal zeka kavramı terapist Daniel Goleman'ın 1995'te çıkardığı "Duygusal Zeka" kitabıyla ünlü bir fikir haline gelmiştir(Akt. Staff, 2001). Goleman (1995) duygusal zekanın güvence, istikrar, kendi kendine hazırlık, başkalarının ne hissettiğini anlama ve motivasyonlara hükmetmeyi içeren temel yetenek olduğunu ifade etmiştir.

Psikoloji bilimi alanında duygu kavramının, duygusal zeka kavramı gibi geniş bir tanım yelpazesine sahip olduğu görülmektedir. Salovey ve Mayer'in belirttiği

gibi duygular entelektüel, fizyolojik, ikna edici ve zihinsel çerçeveleri test eden çok yönlü koordineli reaksiyonlardır ve kişinin fizyolojik yanıtları, algısı, farkındalığı ve zekası ve gibi birden fazla zihinsel alt sistemi kolaylaştıran içsel durumlar olarak hareket ederler (Akt. Çakar ve Arbak, 2004).

İyi bir binicinin midillisini anlaması için, başlangıçta kendini anlamalı ve denetlemelidir. İnsan ilişkilerinde ise bir birey başlangıçta anlamak ve büyük bağlantılar kurmak için kendini anlamalı ve denetlemelidir. Bu iki benzersiz durum duygulu içgörülerden yararlanmak olarak ifade edebilir (Kaynak Dergisi, 2002).

Duygusal zeka fikrine katkıda bulunan bir diğer araştırmacı da Davies'tir. Davies, tüm duygusal içgörü alan yazısını kontrol ettikten sonra duygusal zekanın dört boyutlu bir anlamını oluşturmuştur. Bunlar duyguları anlama ve iletme, başkalarının duygularını anlama ve algılama, kendi duygularına yön verme ve yürütmeyi geliştirmek için duygularını kullanmayı içerir (Yüksel, 2006).

Duygusal zeka fikri, genellikle bir kişinin günlük yaşamdaki başarısına karar veren bir grup yetenek olarak kabul edilir. "Başarı" ile ima edilen sadece statü, meslek veya zenginlik değildir. Kendini daha iyi hissetmek, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurmak (yaşamı takdir edip etmediklerine, kişisel tatminden mutlu olup olmadıklarına bakılmaksızın) günlük yaşam boyunca başarıyı belirleyen unsurlar olarak dile getirilmiştir(Doğan, 2005).

3.3. Duygusal Zekâ Modelleri

Bu Kapsamda duygusal zeka modellerine yer verilmiştir. Bunlar yetenek tabanlı duygusal zeka modeli, karma duygusal zeka modeli ve Robert K. Cooper ve Ayman Sawaf'ın modelidir.

3.3.1. Yetenek Tabanlı Duygusal Zeka Modeli Mayer ve Salovey

Zeka ile duyguları ilişkilendiren ilk araştırmacılar olan Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekayı aile, iş gibi sosyal zekanın bir bileşeni olarak ileri sürmüştür. Sosyal alanlardaki başarıyı belirlemede en önemli faktör olduğu sonucuna varmışlardır. Duygusal zekayı "kendi ve başkalarının duygularına dikkat etmek",

"duyguları tanımak", "duyguları akıl yürütmeyi teşvik edecek şekilde kullanmak" ve "kişisel gelişmeyi sağlamak için duyguları yönetmek" olarak tanımlarlar (Safloske, Austine ve Minski, 2003). Kişinin genel benlik duygusunu ve başkalarını değerlendirmek yerine, duygusal zeka, zorlukların üstesinden gelmek ve davranışları kontrol altına almak adına bireyin kendi ve başkalarının duygusal durumlarını tanımlamaya ve kullanmaya odaklanır (Salovey ve Mayer, 1990). Duygusal zeka dört bölümden oluşmaktadır.

Duyguları Algılama: Diğer insanları, hikayeleri, sanatı müziği ve diğer uyaranları hissetme yeteneği duyguları algılama olarak adlandırılır. Bir kişi kendi duygularına, öz farkındalığına ve diğer insanların duygularına yoğunlaştığında, duyarlılık ve duyarlılık artabilir.

Düşünceyi Kolaylaştırma: Duygularla iletişim kurmanın ve duyguları ifade etmenin bir yolu olarak algılama yeteneğinin yanı sıra duyguları diğer bilişsel süreçlerde kullanma yeteneğidir. Bu nedenle mantık, iletişim, karar verme, problem çözme gibi bilişsel mekanizmaların kullanılması gereklidir.

Duyguları Anlama: Duygulardaki duygusal bilgi geçişlerinin yanı sıra duygular ve duygusal durumlar arasındaki ilişkileri tanıma kapasitesidir. Duyguları anlama ve yorumlama yeteneğinin yanı sıra net düşünme yeteneğini göstermek için yeterli kelime dağarcığına sahip olmayı gerektirir. Duyguları yorumlama kapasitesine sahip bireyler özellikle büyük bir duygusal kelime dağarcığına sahiptir ve çeşitli duygusal durumları ve ilişkilerini karakterize eden kelimeleri anlayabilirler.

Duyguları Yönetme: Bu, duygulara maruz kalma yeteneğidir, ancak yine de kişisel gelişim ve anlayışa sahip olmak için onları kontrol etme yeteneğidir. Kişiler kendi duygularını manipüle ederken duygularını güvenilir bir şekilde gözlemleyebilmeli, tanımlayabilmeli ve işaretleyebilmeli; duygularını başka şekillerde tedavi edebileceklerine veya değiştirebileceklerine güvenmeli; duygularını değiştirmek için taktikleri kullanabilmeli ve karşılaştırabilmelidirler (Brackett ve Salovey, 2006; Mayer, Salovey ve Caruso, 2002).

Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekayı iki alan kategorisine ayırmışlardır. Bunlar duygusal bilginin bir görev olarak ele almadan algılandığı, duygusal bilgiye tepki verilip manipüle edildiği; duyguların tam olarak hissedilmeden ya da tanık olunmadan anlaşıldığı ve yönetildiği deneyimsel ve stratejik alanlardır (Stys ve

Brown, 2004). Bu alanlarda yansımayı teşvik etmek, duyguları tanımlamak ve duyguları kontrol etmek için bir mekanizma sağlar (Feldman-Barret ve Salovey 2002; Mayer ve Salovey, 1997; Stys ve Brown, 2004).

3.3.2. Karma Duygusal Zekâ Modelleri

Goleman (1998), duygusal zekanın beş ölçümden oluştuğuna atıfta bulunur: Farkındalık (şu anda ne hissettiğimizi anlamak ve bu eğilimleri bizi yönlendirecek şekilde kullanmak; kendi makul değerlendirme kapasitemize ve buna bağlı bir öz-takdire sahip olmak), öz kılavuz (duygularımızla mevcut çalışmayı engellemek yerine cesaretlendiren davranışlarla ilgilenmek; ilkeli olmak ve hedeflere ulaşmak için bir sevincin yerine getirilmesini geciktirmek), ilham (kişiye rehberlik etmek için hedeflerine ulaşmaya, iyileştirmeye ve memnuniyetsizlik hissini en derin kararları kullanarak yüzlerini ileriye götürmeye yardımcı olmak için kullanmaya çalışmak), empati(bireylerin ne hissettiğini düşünmek, kendi bakış açılarından bakma seçeneğine sahip olmak ve geniş bir birey yelpazesi ile arkadaşlık ve uyum oluşturma seçeneğine ve sosyal yeteneklere sahip olmak, koşulları ve ilişki ağlarını etkili bir şekilde görmek için duyguları önemsemek, kolayca bağlanmak için bu yetenekleri ikna etmek ve yönetmek, çatışmaları düzenlemek ve çözmek, birlikte çalışmak ve gruplar halinde çalışmak için kullanmak). Goleman (1998), "kendimizin ve diğer insanların hislerini algılama, kendimizi ilerletme ve içimizdeki duygularla ve bağlantılarımızla iyi başa çıkma kapasitesi" olarak hevesli olduğunu düşünür. "Duygusal Zeka" ve "İşyerinde Duyusal Zeka" kitapları ile duygusal zeka kapasitesinin günlük yaşam ve iş boyunca başarıya zorlama olasılığı hakkında vakaları bildiren ilk kişi olan Goleman'ın duygusal zeka konusundaki görüşünün mantıksal bir rapora ve kanıta dayanmadığı ifade edilerek yaşamdaki tüm başarıların bir nedeni olarak duygusal bir içgörüyeye sahip olma olasılığı onaylanmamıştır (Antonakis, 2003).

Bar-On'un duygusal zeka modeli Goleman'ınkine göre daha çok onay almıştır (Acar, 2002). Bar-On (1997) duygusal zekayı "psikolojik olmayan kapasiteler, yetenek (uygunluk), dış çevre ve isteklerle mücadelede verimli olma kapasitesi" olarak nitelendirmiştir. Bar-On'un uygulanabilir yazısının değerlendirildiği noktada, günlük yaşam boyunca başarıya katkıda bulunan beş bölgeyi tanıdığı görülmektedir

(Mayer ve diğerkleri, 2000): Bireysel kapasite, esneklik, genel eğilim, duygusal farkındalık, eleştirel düşünme. Bireysel kapasite, bir bireyin duygularını ve düşüncelerini anlama ve bilme kapasitesidir. Sağlam ilişkisel yeteneklere sahip kişiler için başkalarının duygu ve hislerini anlamak ve bunlara dikkat etmek normaldir. Esneklik, değişen koşullarla uyum sağlama ve duyguları değiştirme kapasitesidir. Bireyin baskıya uyum sağlama ve duygularını kontrol etme yeteneğine sahip olması, yönetim biriminin üzerinde oluşturduğu baskıyı etkili bir şekilde yönettiği anlamına gelir (Bar-On, 2005). Genel eğilim; iyi duyguları iletme ve hissetme, idealist olma kapasitesidir. Bar-On'un duygusal zeka bileşenlerinin bir kısmı (duygusal farkındalık ve eleştirel düşünme gibi) zihinsel kapasiteler şeklinde adlandırılabilir ancak farklı bileşenler daha çok karakter temelli (benzerlik ve iyi niyet gibi) olarak adlandırılmaktadır (Çakar ve Arbak, 2004). Bar-On modeli, başarının ilerleme potansiyeli olarak öngörüldüğü durumlardır (Mayer ve diğerkleri, 2000).

3.3.3. Ayman Sawaf ve Robert K. Cooper Modeli

Cooper ve Sawaf'a göre, duygusal zekanın dört temel taşı olan, duyguları öğrenme, duygusal derinlik, duygusal simyav ve duygusal zindelik olarak nitelendirilir. Bu temel adımlar altında yetenekleri açıklığa kavuşturulmuştur (Güllüce, 2006).

Duyguları Öğrenmek; Kişinin duygusal potansiyeline gösterilen ilgiye ve birisinin değerlendirmesine bağlıdır. Bunu yapmak için, duygulu bir samimiyete (duygulu bir şekilde duygulu gerçeklik izlenimi), duygusal enerjiye (kişinin enerjisi ile duyguları arasındaki bağlantıya bakış), duygusal eleştiriye (duyguların mesajlarına bakış) ve pragmatik içgüdüye (duyguları algılama kapasitesi) sağduyu yolu olmalıdır.

Duygusal Zindelik; Sağlık fikri, gerçek alanda olduğu gibi gerçekten önemli bir fikirdir. Bunun için, bireyin kendi varoluşuna (bireyin duygusal kendi varlığı), güvenin üzerine gelmesine (bireyin yaptığı güven alanı), değerli hoşnutsuzluğa (hoşnutsuzlukları yararlı bilgi ve faaliyet kaynaklarına dönüştürme), uyum sağlama ve yeniden kuruluş. Bu ölçümde Cooper ve Sawaf'ın modelinin önemli amaçlarından biri olan "Değerli Memnuniyetsizlik" düşüncesi var. Yararlı hoşnutsuzluk; Olumsuz

bir duygudan, örneğin hoşnutsuzluktan nasıl kazançlı sonuçlar elde edilebileceğini açıklarken, duyguların karşılıklı (iyi ve olumsuz) olduğunu ve ikili ilişkideki duyguların uygun olması için faydalı olacağını ifade eder.

Duygusal Derinlik; Bireyin iç hedeflerine karar vermeye, bunlara kendini adamaya ve buna bağlı hedefler planlamasına bağlıdır. Bir bireyin olağanüstü potansiyeline ve hedeflerine karar vermeyi, hedeflerine kendini adamayı, güvenilirlikle karşılaşmayı ve çevresindeki bireylerin güçsüz etki sahibi olmasını içerir.

Duygusal Simya; Duygusal simya, tıpkı düşük katalitik teşvikle bir maddeyi daha önemli bir şeye dönüştürmenin yoğunluğu gibi, alakasız duyguları daha önemli hale getirmenin ve kapasitelerini sergilemenin yoludur. Fikir zamanındaki farkı (bireyin beynindeki geçmişi, geleceği ve şimdiyi hayal etme kapasitesi), açıklıkları tespit ederek ve gelecek olanı yaratmayı içerir.

BÖLÜM:4 BİLİNÇLİ FARKINDALIK, DUYGUSAL ZEKA VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER

4.1. Bilinçli Farkındalık İle Duygusal Zekâ Arasındaki İlişkiler

Yapılan araştırmalardan bilinçli farkındalığı duyguları düzenlemeye yardımcı olduğunu bulunmuştur (Bao, Xue, ve Kong, 2015; Gambrel ve Piercy, 2015; Gillespie ve diğ., 2015; Hill ve Updegraff, 2012; Koole, 2009; Önder ve Utkan, 2018). Bilinçli farkındalığı olan bireyler, kendlerinin ve başkalarının duygularını daha fazla yorumlayabilir ve kontrol edebilir. Öz-düzenleme, duygusal zekanın bilinçli bilinçte doğuştan gelen duyguları kontrol etme kapasitesidir. Bilinçli olduğunuzda duyguları kullanmak daha kolaydır (Schutte ve Malouff, 2011). Bu çalışmalarda da (Bao ve ark., 2015; Deniz, Erus ve Büyükcebeci, 2017; Griebel, 2015; Schutte ve Malouff, 2011; Wang ve Kong, 2014), bilinçli farkındalığın duygusal zekayı geliştirdiği ifade edilmiştir. Benzer bir şekilde, kişilerarası bilinçli bilinç duygusal zeka ile bağlantılıdır (Pratscher ve ark., 2019).

Duygusal zeka, Schutte ve Malouff'a (2011) göre sadece bilinçli farkındalık ile iyi duygu ve yaşam doyumu arasında aracılık ederken, bilinçli farkındalık ile olumsuz duygu arasında tamamen aracılık eder. Griebel (2015) araştırmasında duygusal zekanın bilinçli farkındalık, yaşam doyumu ile olumlu ve olumsuz duygular arasında kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Wang ve Kong'a (2014) göre duygusal zeka, bilinçli bilinç ve yaşam doyumu arasında kısmi bir aracılık rolüne sahiptir. Bilinçli algı ve psikolojik refah arasındaki etkileşim, Deniz ve ark. (2017) duygusal zekanın bilinçli bilinç ve psikolojik sağlık arasında tam bir arabulucu olarak hizmet ettiğini keşfetmiştir.

Bilinçli farkındalığın dikkat ve algısının (Baer, 2003; Brown ve Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 2003) duyguların duygusal zeka farkındalığına katkıda bulunduğu görülebilir (Bar-On, 2006; Carr, 2016; Goleman, 1999). Duygusal zekadaki duyguları ve gerçek ve gerçek duyguları anlamak, vicdani bilinç, kişilikte gerçekte neler olup bittiğini anlamak sayesinde daha iyi anlayabilirler(Hanh, 1987; Thera, 2001). Duygusal zekada, bilinçli farkındalıkta yargılamadan gözlem yapmak (Baer, 2003), duyguların değerlendirilmesine ve gözlem sonucunda toplanan bilgilerin kullanılmasına izin verecektir. Bilinçli farkındalığın iç ve dış uyaranları ayırt etme

yeteneği ve aynı zamanda kelimelere getirme yeteneği (Baer ve ark., 2006) ve duyguları iletmeyi teşvik etmek (Wachs ve Cordova, 2007), duyguları ifade etme şekline bağlıdır (Bar-On, 2006; Petrides, 2009a; Salovey). Ayrıca, duygusal zeka, bilinçli bilincin duygu kontrolüne olan rolünü desteklemektedir(Salovey, 2009).

Kendi duygularını anladığı gibi çalışanlarının da duygularını anlayabilen yöneticilerin daha başarılı olduğu ve bu sayede çalışanlarından daha fazla saygı gördüğü gözlemlenmiştir. Bu durumun, yöneticilerdeki duygusal yorgunluğu en aza indirdiğı dile getirilmiştir. (Barling, Slater ve Kelloway, 2000; George, 2000). Özellikle kişisel başarıda, genel olarak girişim başarısında ve üretkenliğinde artış olduğu saptanmıştır (Shamir ve diğeri, 1993). Çalışanlarının duygularını doğru algılayabilen, değerlendirebilen ve ifade edebilen yöneticilerin daha başarılı olduğu ve çalışanlarını misyon ve vizyonu benimsemeye daha iyi motive edip yönlendirdikleri ortaya çıkmıştır (George, 2000; Wasielewski, 1985). Duygularını çok iyi ifade eden yöneticiler; çalışanlarına inanç ve değerlerini daha doğru ifade ederken duygusal olarak zeki insanlar, kendi duygularının ve ruh hallerinin farkında olduğu ortaya çıkmıştır(Mayer ve Salovey, 1997). Kendini algılaması yüksek olan yöneticiler daha etkili ve verimli hale geldiğı söylenmiştir. Yöneticiler çalışanlarının duygularını doğru algılayıp uygun tepkiler verdiklerinde çalışanların bağlılığı ve iyimserliğinin arttığı, çalışanların işbirliğine ve ekip çalışmasına daha yatkın hale geldiğı bildirilmiştir. Sonuç olarak, yönetici ve çalışanların kişisel başarılarının arttığı ve daha az duygusal yorgunluğa maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır (George, 2000).

Bugün, duygusal zekanın önemi artıyor ve organizasyonlarda olağanüstü performans gösteren bireylerin duygusal zekasına dikkat ediliyor; işe alınacak bireylerin duygusal zekasına dikkat ediliyor. Farklı araştırmaların bulgularına göre, bir kişinin duygusal zekası işyerinde mesleki başarıya ulaşmada diğeri yönlerden (deneyim ve zeka) daha önemlidir (Langley, 2000). Sonuç olarak, işletmelerdeki insan kaynakları ekipleri duygusal zekaya odaklanmaya başlamıştır (Goleman, 2005). Duygusal olgunluk sadece "iyi davranış" dan daha fazlasını gerektirir. Yüksek derecede duygusal zekaya sahip insanlar, sıkıntı karşısında en iyi kararları verebilir ve insanları ve işletmeleri mevcut sıkıntı durumlarından uzaklaştırabilirler. Duygusal olgunluk, duygusal düzenleme eksikliği anlamına gelmez. Öte yandan, duyguları

verimli ve doğru bir şekilde tanımlamak ve ele almak, bireylerin ortak bir amaca yönelik olarak birlikte çalışmasını sağlar (Goleman, 1996).

Duygularını tam olarak ifade edebilen insanların, daha iyi ve daha samimi bir şekilde aktardıkları dile getirilmiştir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000). Hiyerarşik vizyonun uzmanlaşmak yerine daha duygusal olması, çalışanları daha başarılı kıldığı dile getirilmiştir (Megerian ve Sosik, 1996). İşçileri iş yerinin misyon ve vizyonunda ikna etmesi gereken amirin, çalışanlarında duygulu tepkiyi canlandırmaya çalıştığı bildirilmiştir (Bass, 1985). Çalışanlarının ihtiyaçlarına duyarlı olan ve duygularını anlayabilen bireyler, çalışanların hangi bölgelerde iyileştirmeye ihtiyaç duyduklarını doğru bir şekilde kavrayarak bu doğrultuda bir araya gelmenin ve iş yerinin karlılığını arttırdığı dile getirilmiştir (George, 2000). Gerçekten anlayışlı bireyler, kendi duygularını ve başkaları üzerindeki etkilerini bildikleri gözlenmiştir (Mayer ve Salovey, 1997). Öz farkındalığı yüksek ve ilişkisel kontrolü yüksek olan yöneticiler, işçilerin gereksinimlerine karşı daha şefkatli davranışlar sergilediği anlaşılmıştır (Mayer ve Geher, 1996). Başkalarının duygularını tam olarak algılayabilen bireyler, arkadaşlarıyla olan ilişkisel iletişimlerinde daha güçlü oldukları gözlenmiştir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000).

4.2. Bilinçli Farkındalık İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler

2019 yılında Bostach ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmaya katılanlara bir akıllı telefon uygulaması kullanılarak 8 hafta boyunca günde birkaç kez bilinçli farkındalık egzersizleri yapılmış ve çalışma sonucunda psikolojik refahın arttığı ve depresyonun önemli ölçüde azaldığı keşfedilmiştir. Yapılan başka bir çalışmada ise farkındalık faaliyetlerinin eğitimcilerin başarısı ve refahı üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Lomas ve ark., 2017). Ortaya çıkan bulgular bilinçli farkındalık faaliyetlerinin refahı, performansı, uyku verimliliğini, kendine şefkati arttırdığı; depresyon, tükenmişlik ve anksiyete gibi olumsuz duyguları en aza indirdiği göstermiştir.

Adiloğulları'nın (2013) Muğla'nın merkez noktasında öğretmenler ile yaptığı incelemede, eğitimcilerinin bilinçli farkındalık düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı ortaya çıkmıştır.

Mesmer-Magnus ve arkadaşlarının (2017) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasının bulgularına göre bilinçli farkındalığın başarı ve kişilerarası etkileşimlerle pozitif ilişkili olduğu ancak tükenmişlik ile negatif ilişkili olduğunu bulunmuştur. Benzer şekilde, Taylor ve Miller (2016) de bilinçli farkındalığı tükenmişliği önleyen bir kişilik özelliği olduğunu dile getirmişlerdir.

Mackenzie ve arkadaşları(2006), hemşirelerde dört haftalık bilinçli farkındalığa dayalı günlük aktivite, egzersiz ve ödevlerden oluşan programların stresle ilgili sorunlardan kaçınma ve bunlarla başa çıkma becerilerinin ve iş tatminini arttırırken tükenmişliklerini azalttığını keşfetmişlerdir(Akt., Körükçü ve Kukulu, 2015).

Reb vd. (2015) işyerinde farkındalığın amaçlarını ve etkilerini araştırdıklarında duygusal tükenmişlik, psikolojik tatmin ve iş memnuniyetinin bilinçli farkındalık ile çalışanların refahı arasındaki ilişkisinde önemli bir rolü olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca bilinçli farkındalık ile çalışan performansı arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık, sapma ve görev performansı üzerinde durulmalıdır. Elde edilen bulgular, çalışanların farkındalığının çalışanların örgütsel destek algılarından etkilendiğini göstermektedir.

Türkiye’de yapılmış olan araştırmalarda bilinçli farkındalığın ebeveynlik şekli ve psikolojik refah (Kocaefe, 2013), öz anlayış (Özyeşil, 2011), tükenmişlik (Akyol, 2016), iş tatmini ve iş performansı (Çatalsakal, 2016), bağlanma stilleri ve psikolojik belirtiler (Albayrak, 2015), şizofreni hastalarında işlevsel rehabilitasyon ve içgörü seviyeleri (Yılmaz, 2016) ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Di Benedetto ve Swadling (2014), Avustralya'daki 157 özel ve özel olmayan muayene psikologunda tükenmişlik ile çalışma ortamı, öz bakım davranışı ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmalarının sonucunda olarak özel ve özel olmayan uygulamalardaki psikologlar arasındaki tükenmişlikte önemli bir fark tespit edememişler ancak bilinçli farkındalık ve tükenmişlik arasında büyük bir olumsuz ilişki keşfetmişlerdir. Öte yandan araştırmacılar bilinçli farkındalığı arttırmak için geliştirilecek olan tekniklerin psikologların tükenmişlikten kaçınmasına yardımcı olabileceğini öne sürmüşlerdir.

4.3. Duygusal Zeka ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler

Duygusal zekası yüksek olan yöneticilerin, duygularını kullanarak temel sezgileri yarattıkları, genişletilmiş bir bireysel başarı hissine sahip olan yöneticilerin ise, azalmış bir umutsuzluk ve tükenmişlik tehlikesine sahip oldukları gözlenmiştir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000). Duygularını kullanma konusunda yetenekli yöneticilerin hem kendilerini geliştirmeyi taahhüt ettikleri hem de çalışanların ısrarlı bir iyileştirme çabası içinde olmaları için girişimde bulunurdukları ve böylece, çalışanların işe odaklanmalarını sağladıkları gözlenmiştir (George, 2000).

Çalışmalara göre, duygusal zeka bireyleri tükenmişlikten kurtarır ve daha hızlı tepki vermelerine yardımcı olur. Araştırmacılara göre, duyguları kontrol etme arzusu tükenmişlikten kaçınmakla bağlantılıdır. Zihinsel ve sosyal olgunluk ile psikolojik sağlık arasında güçlü bir bağlantı vardır (Bar On, 2003). Tükenmişlik, a) duyguyu yönetme becerisi ve tükenmişlikle baş etme, b) teyit etmek kişinin iç potansiyelini anlamak ve daha tatmin edici bir hayat için kişisel emelleri ulaşmak arzusu, ve c) yetenek duygu ve düşünceleri ile duyguları ve anlaşma kontrol kapasitesi psikolojik istihbarat duygusal ve sosyal zeka yetkinlikleri sonuç olarak tespit edilmiştir (Ashforth ve Humphrey, 1993).

Eğitim alanının yanı sıra, sağlık alanında duygusal zeka ve tükenmişlik üzerine araştırmalar vardır. Ak-Sütlü'nün (2013) özel bir acil kliniği personelleri ile yaptığı incelemede, tıbbi bakım çalışanları arasında duygusal zeka ve tükenmişlik arasındaki bağlantının bölüm faktörleri ve uzun çalışma süreleri bakımından zıt olduğu ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki çalışmalar kısıtlıdır. Çalışmaların bir kısmı eğitim alanında çalışanlar üzerinedir. Öztürk'ün (2006) okul öncesi öğretmenleri üzerine yürüttüğü araştırma sonucunda, okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zeka alt ölçümleri ve tükenmişlik düzeylerinin, yaş ve eğitim düzeyi gibi faktörlere göre farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Daha sonra Önal (2010), çalışanların duygusal zeka ile tükenmişlik düzeyleri arasında, okul personeli ile yapılan araştırma sonucunda bölüm faktörlerine göre değerlendirildiğinde kritik bir bağlantı bulmuştur. Turan'ın (2015) öğretmenler üzerine yönelttiği araştırmada, evli eğitimcilerin tükenmişlik düzeylerinin bekar eğitimcilere göre daha yüksek olduğunu fakat eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki farkın çok büyük

olmadığı sonucuna varılmıştır. Demirdiş'in (2009) ilkokul müdürleri ile yürüttüğü araştırma sonucunda, ilkokul müdürlerinin genel olarak duygusal bir zekaya sahip oldukları ve mevcut durumun stresi ve genel zihniyete uyum bileşenlerini kesin olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Konakay (2010), akademisyenlerin duygusal zeka yeteneği üzerine yaptığı incelemede ise üniversitelerin tükenmişlik beklentisi düzenlemelerini keşfetme ihtiyacını tekrar ortaya çıkarmıştır.



BÖLÜM 5: ÇALIŞANLARIN BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK VE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

5.1. Araştırmanın Örneklemi

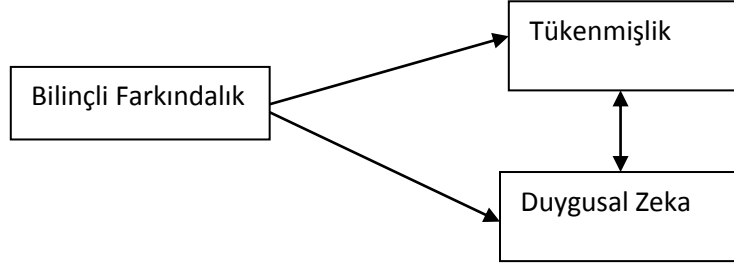
Araştırmanın evrenini İstanbul'da çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılacak veriler 2020-2021 yılında 18 yaş ve üzeri olan 300 gönüllü çalışan bireyden ve tesadüfi olmayan örneklem yöntemi olan kolayda örnekleme yöntemi ile çevrimiçi veriler toplanmıştır.

5.2. Araştırmanın Prosedürü

Çalışmada verileri toplamak amacıyla ölçekler online anket olarak hazırlanıp katılımlımcılara ulaştırılmıştır. Çalışmaya toplam 300 kişi katılım sağlamıştır. Anketin yanıtlanması ortalama 20 dakika sürmüştür. İstanbul Kent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 185041146 numaralı çalışmanın yöntemine dair anket sorularının uygulanmasının 10.09.2020 tarihinde etik kurul tarafından uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

5.3. Araştırmanın Türü ve Modeli

Bu araştırmada, çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama çalışmaları, iki ya da ikiden daha fazla sayıdaki değişkenlerin arasındaki birlikte değişimin varlığını belirlemeye yönelik olan araştırma modelleridir (Karasar, 2014).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

5.4. Araştırmanın Hipotezleri ve Araştırma Soruları

Araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H1: Bilinçli farkındalık duygusal zekayı etkiler.

H2: Bilinçli farkındalık tükenmişliği etkiler.

H3: Tükenmişlik ile duygusal zeka arasında negatif ilişki vardır.

Araştırma soruları aşağıdaki gibidir;

- 1) Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri, duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 2) Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri, duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri ile yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3) Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri, duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 4) Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri, duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 5) Çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri, duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5.5. Veri Toplama Araçları

Veriler, aşağıda gösterilmiş olan veri toplama araçları ile internet üzerinden toplanmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BFÖ), Duygusal Zeka Ölçeği (DZÖ) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) uygulanmıştır.

5.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların öncelikle bilgilendirilmiş onam formu kullandıklarını daha sonra kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, çalıştığı kurum, kaç yıldır çalışma hayatında ve gelir düzeyi gibi soruların bulunduğu sosyodemografik formu uygulanmıştır.

5.5.2. Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BFÖ)

Brown ve Ryan'ın (2003) geliştirmiş olduğu Bilinçli Farkındalık Ölçeği (BİFÖ) üyelere yönelik bilinçli farkındalıkların niteliklerini değerlendirmek için kullanılmıştır. Tek faktörlü yapıda, ölçekte 6 Likert tipinde 15 madde vardır. Ölçekteki yüksek puanlar, kişinin yüksek düzeyde bilinçli farkındalığa sahip olduğunu ima eder. Ölçeği Türkçeye uyarlayanlar Özyeşil, Arslan, Bıçak ve Deniz (2011) dir . Başlangıç ölçeğinde olduğu gibi Türkçeye çevrilen ölçek de tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçek faktör yükleri .48 ve .81 arasında değişmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında iç tutarlılık katsayısı .82 ölçekten elde edilen toplam puan ise. 43 ile. 68 arasında değişir.

5.5.3. Duygusal Zeka Ölçeği (DZÖ)

Shutte ark., (1998) tarafından duygusal zekanın (DZ) ölçülmesi amacıyla geliştirilmiş olan duygusal zeka ölçeğini Austin ark. (2004) tekrar düzenlemiştir. Ölçek, 41 ifade ve üç alt boyuta sahip 5'li Likert ölçeğidir: iyimserlik ve ruh hali düzenlemesi (IRH) (21 ifade), duygusal değerlendirme (DD) (13 ifade) ve duygusal kullanım (DK) (7 ifade). Çalışmanın bir önceki bölümünde belirtilen üç kriter, çalışmanın bir sonraki bölümünde aynı şekilde ve aynı sırayla tanımlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevirisini Göçet (2006) yapmıştır. Ölçekte toplam 21 ters kodlanmış madde vardır. Ölçek üç bileşenden oluşur: iyimserlik/duygudurum kontrolü, duygusal fayda ve duygusal ifade. Bu üç unsurla birlikte, ölçek genel duygusal zekayı değerlendirir. Ölçeğin Türkçe versiyonu, genel ölçek için 0.81, iyimserlik bileşeni için 0.77, duyguların gösterilmesi için 0.73 ve duyguların faydalanma faktörü için 0.54 değerlerine sahiptir (Göçet, 2006).

5.5.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Maslach tükenmişlik ölçeği, 5'li puanlık bir Likert ölçeğinde 22 maddeden oluşmaktadır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlamasının Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin üç alt boyutu vardır: duygusal tükenmişlik 9 madde, duyarsızlaşma 5 madde ve kişisel başarı duygusu 8 maddedir. Her boyut, için ayrı ayrı olarak değerlendirmiştir. Tükenmişlik bir döngü olduğundan ve çeşitli kapasiteler içerdiğinden, tek başına bir puanla iletişim kurmaz. Mevcut durum, üç alt boyutun her biri birlikte değerlendirilerek algılanır. Sorulara verilen uygun yanıtlar her bir alt boyut ve her bir birey için ayrı ayrı olarak toplanmış ve ilgili alt boyuttan aldığı puanlarla kontrol edilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı Ergin (1992) tarafından 0.79 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda tükenmişlik ölçeğinin Cronbach alfa değeri tükenmişlik için 0.73, duygusal tükenmişlik için 0.79, duyarsızlaşma için 0.72 ve bireysel başarı hissi için 0.81 olarak bulunmuştur. Çalışmada kullanılan duygusal zeka ve tükenmişlik ölçekleri, 0.70'e ye yakın veya daha fazla olan Cronbach Alpha değeri yüksek güvenilirliği yansıtır ve bu da ölçeğin yüksek bir güvenilirlik seviyesine sahip olduğunu göstermektedir.

5.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın amacına uygun olarak Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır. Bilinçli farkındalığın tükenmişlik ve duygusal zeka üzerindeki etkisini belirlemek için ise doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında, Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ ölçeklerinden elde edilen puanların dağılımı çarpıklık ve basıklık katsayıları temel alınarak incelenmiştir. Çarpıklık katsayısının ± 1 aralığında bulunması normal dağılım varsayımının karşılandığını işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2007). Hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının belirtilen aralıkta yer aldığı ve normal dağılım varsayımının karşılandığı anlaşılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puanlarına Ait Betimsel Değerler

Değişken	N	Minimum	Maksimum	Ort	Ss	Çarpıklık		Basıklık	
						Değer	SH	Değer	SH
Bilinçli farkındalık	300	1,27	5,80	4,01	0,76	-0,24	0,14	0,11	0,28
Duygusal tükenme	300	1,00	5,00	2,66	0,81	0,29	0,14	-0,26	0,28
Duyarsızlaşma	300	1,00	4,20	2,02	0,67	0,63	0,14	-0,01	0,28
Kişisel başarı	300	2,13	5,00	3,76	0,51	-0,20	0,14	0,06	0,28
İyimserlik	300	2,71	4,76	3,86	0,34	-0,27	0,14	1,00	0,28
Duygulardan faydalanma	300	1,33	4,50	2,38	0,56	0,79	0,14	0,61	0,28
Duyguların ifadesi	300	1,64	4,21	2,56	0,42	0,59	0,14	0,61	0,28

Araştırmanın amacına uygun olarak, Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamında, Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ ölçeklerinden elde edilen puanları cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Elde edilen puanları yaş grubu, eğitim durumu, mesleki deneyim ve aylık gelir değişkenlerine göre karşılaştırmak için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Karşılaştırma analizlerinde az sayıda katılımcının bulunduğu bazı gruplar bir üst ya da bir alt grup ile birleştirilerek analize dahil edilmiştir. Varyans analizinde farkın kaynağını belirlemek için Scheffe çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Bu test, varyansların homojen ve gruplardaki kişi sayısının farklı olduğu durumlarda kullanılan testlerden biridir (Kayri, 2009). Analizler için güven aralığı %95 olarak belirlenmiş, $p < 0,05$ değerleri anlamlı kabul edilmiştir. SPSS 25.0 istatistik paket programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM 6: ÇALIŞANLARIN BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYLERİ İLE TÜKENMİŞLİK VE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ VE BULGULAR

6.1. Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Bulgular bölümünün birinci aşamasında, Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bilinçli farkındalığın tükenmişlik ve duygusal zekâ üzerindeki etkisini belirlemek için ise çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar tablolar halinde özetlenmiş ve açıklanmıştır.

Tablo 2’de yer alan korelasyon katsayıları incelendiğinde, bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasında orta düzeyde negatif ilişkilerin ($r=-0,45$; $p<0,01$) ve duygusal zeka ile orta düzeyde pozitif ilişkilerin ($r=0,35$; $p<0,01$) bulunduğu anlaşılmaktadır. Bilinçli farkındalık arttıkça tükenmişlik duygusu azalmakta, duygusal zeka ise artmaktadır.

Tükenmişlik ile duygusal zeka arasında ise orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,37$; $p<0,01$). Tükenmişlik duygusu arttıkça duygusal zeka azalmaktadır. Buna göre Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 2. Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puanları Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	Min.	Max.	1.	2.	3.
1. Bilinçli farkındalık	4,01	0,76	1,27	5,80	1		
2. Tükenmişlik	2,37	0,52	1,05	3,82	-0,45**	1	
3. Duygusal zeka	2,50	0,24	2,02	3,24	0,35**	-0,37**	1

**p<0,01; N=300

Tablo 3 incelendiğinde, oluşturulan regresyon denkleminin anlamlı olduğu, bilinçli farkındalığın tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunduğu anlaşılmaktadır ($R=0,449$; $F=75,41$; $p<0,001$). Tükenmişlikteki değişimin %20'si bilinçli farkındalık tarafından açıklanmıştır. Bilinçli farkındalık tükenmişliği negatif yönde yordamaktadır ($\beta=-0,45$; $p<0,01$). Buna göre Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Tablo 3. Bilinçli Farkındalığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	P
(Sabit)	3,59	0,14		24,98	0,00
Bilinçli farkındalık	-0,31	0,04	-0,45	-8,68	0,00
$R=0,449$	$R^2=0,202$		$F=75,41$		$p<0,001$

Bağımlı değişken= Tükenmişlik

Tablo 4 incelendiğinde oluşturulan regresyon denkleminin anlamlı olduğu, bilinçli farkındalığın duygusal zekayı yordamaktadır ($R=0,347$ $F=40,76$; $p<0,001$). Duygusal zekadaki değişimin %12'si bilinçli farkındalık tarafından açıklanmıştır. Bilinçli farkındalık duygusal zekayı pozitif yönde yordamaktadır ($\beta=0,35$; $p<0,01$). Buna göre Hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 4. Bilinçli Farkındalığın Duygusal Zeka Üzerindeki Etkisini Belirlemek için Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	P
(Sabit)	3,09	0,09		35,03	0,00
Bilinçli farkındalık	0,14	0,02	0,35	6,38	0,00
R=0,347	R ² =0,120		F=40,76		p<0,001

Bağımlı değişken= Duygusal zeka

6.2. Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Testlerinin Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde, bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka ölçeklerinden elde edilen puanlar cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, mesleki deneyim ve aylık gelir değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar tablolar halinde özetlenerek açıklanmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde, cinsiyete göre, bilinçli farkındalık, duyarsızlaşma, tükenmişlik toplam, iyimserlik, duyguların ifadesi ve duygusal zeka toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, duygusal tükenme, kişisel başarı ve duygulardan faydalanma puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Kadınların duygusal tükenme puan ortalamaları, erkeklerin ise kişisel başarı ve duygulardan faydalanma puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t	p
Bilinçli farkındalık	Kadın	201	3,98	0,75	-0,92	0,36
	Erkek	99	4,07	0,79		
Duygusal tükenme	Kadın	201	2,74	0,86	2,28	0,02
	Erkek	99	2,51	0,68		
Duyarsızlaşma	Kadın	201	2,01	0,67	-0,33	0,74
	Erkek	99	2,04	0,67		
Kişisel başarı	Kadın	201	3,71	0,48	-2,52	0,01
	Erkek	99	3,86	0,54		
Tükenmişlik toplam	Kadın	201	2,35	0,51	-0,66	0,51
	Erkek	99	2,39	0,53		
İyimserlik	Kadın	201	3,88	0,33	1,27	0,20
	Erkek	99	3,83	0,36		
Duygulardan faydalanma	Kadın	201	2,28	0,46	-4,59	0,00
	Erkek	99	2,59	0,67		
Duyguların ifadesi	Kadın	201	2,57	0,43	0,63	0,53
	Erkek	99	2,53	0,40		
Duygusal zeka toplam	Kadın	201	3,65	0,29	0,40	0,69
	Erkek	99	3,63	0,33		

Tablo 6 incelendiğinde yaş gruplarına göre, bilinçli farkındalık, duygusal tükenme, kişisel başarı, tükenmişlik toplam, iyimserlik, duyguların ifadesi ve duygusal zeka toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, duyarsızlaşma ve duygulardan faydalanma puan ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Scheffe testi sonuçlarına göre, 30 ve altı, 31-36 yaş gruplarına bulunan katılımcıların duyarsızlaşma puan ortalamaları, 37 ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. 31-36 yaş grubunda bulunan katılımcıların duygulardan faydalanma puan ortalamaları ise 30 ve altı yaş grubunda bulunan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Yaş gurubu	N	Ort	Ss	F	p	Post-Hoc ^a
Bilinçli farkındalık	1. 30 yaş ve altı	164	4,01	0,76	0,08	0,92	-
	2. 31-36	63	3,99	0,74			
	3. 37 yaş ve üstü	73	4,04	0,81			
Duygusal tükenme	1. 30 yaş ve altı	164	2,74	0,83	1,55	0,21	-
	2. 31-36	63	2,62	0,86			
	3. 37 yaş ve üstü	73	2,54	0,72			
Duyarsızlaşma	1. 30 yaş ve altı	164	2,12	0,73	6,75	0,00	1>3; 2>3;
	2. 31-36	63	2,04	0,58			
	3. 37 yaş ve üstü	73	1,78	0,54			
Kişisel başarı	1. 30 yaş ve altı	164	3,73	0,49	0,76	0,47	-
	2. 31-36	63	3,77	0,53			
	3. 37 yaş ve üstü	73	3,82	0,53			
Tükenmişlik toplam	1. 30 yaş ve altı	164	2,37	0,52	1,75	0,18	-
	2. 31-36	63	2,45	0,51			
	3. 37 yaş ve üstü	73	2,28	0,52			
İyimserlik	1. 30 yaş ve altı	164	3,87	0,33	0,16	0,85	-
	2. 31-36	63	3,86	0,35			
	3. 37 yaş ve üstü	73	3,84	0,33			
Duygulardan faydalanma	1. 30 yaş ve altı	164	2,32	0,52	3,43	0,03	2>1;
	2. 31-36	63	2,53	0,65			
	3. 37 yaş ve üstü	73	2,40	0,53			
Duyguların ifadesi	1. 30 yaş ve altı	164	2,57	0,42	0,36	0,70	-
	2. 31-36	63	2,54	0,46			
	3. 37 yaş ve üstü	73	2,53	0,39			
Duygusal zeka toplam	1. 30 yaş ve altı	164	3,66	0,31	2,27	0,11	-
	2. 31-36	63	3,63	0,29			
	3. 37 yaş ve üstü	73	3,67	0,28			

^aScheffe Testi

Tablo 7 incelendiğinde, eğitim durumuna göre, Bilinçli Farkındalık, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, Tükenmişlik toplam, İyimserlik ve Duygusal Zeka toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte Duygusal tükenme, duygulardan faydalanma ve Duyguların ifadesi puan ortalamaları eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Scheffe testi sonuçlarına göre, eğitim durumu yüksek lisans /doktora olan katılımcıların duygusal tükenme puan ortalamaları, eğitim durumu lisans olan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Eğitim durumu ilk/orta öğretim ve ön lisans olan katılımcıların duygulardan faydalanma puan ortalamaları, eğitim durumu lisans ve yüksek lisans /doktora olan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Son olarak

eğitim durumu ilk/orta öğretim olan katılımcıların duyguların ifadesi puan ortalamaları, eğitim durumu yüksek lisans/doktora olan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Eğitim durumu	N	Ort	Ss	F	p	Post-Hoc ^a
Bilinçli farkındalık	1. İlk/ Orta öğretim	37	4,03	0,85	0,42	0,74	-
	2. Önlisans	38	3,94	0,66			
	3. Lisans	170	4,05	0,77			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	3,94	0,76			
Duygusal tükenme	1. İlk/ Orta öğretim	37	2,59	0,76	4,50	0,00	4>3;
	2. Önlisans	38	2,88	0,80			
	3. Lisans	170	2,54	0,73			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	2,94	0,99			
Duyarsızlaşma	1. İlk/ Orta öğretim	37	1,91	0,61	2,34	0,07	-
	2. Önlisans	38	2,25	0,80			
	3. Lisans	170	1,97	0,64			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	2,09	0,68			
Kişisel başarı	1. İlk/ Orta öğretim	37	3,84	0,57	1,07	0,36	-
	2. Önlisans	38	3,69	0,55			
	3. Lisans	170	3,73	0,49			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	3,83	0,47			
Tükenmişlik toplam	1. İlk/ Orta öğretim	37	2,26	0,49	0,88	0,45	-
	2. Önlisans	38	2,30	0,49			
	3. Lisans	170	2,39	0,54			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	2,40	0,48			
İyimserlik	1. İlk/ Orta öğretim	37	3,86	0,34	0,71	0,55	-
	2. Önlisans	38	3,87	0,39			
	3. Lisans	170	3,84	0,34			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	3,92	0,28			
Duygulardan faydalanma	1. İlk/ Orta öğretim	37	2,71	0,66	11,51	0,00	1>3, 1>4; 2>3, 2>4;
	2. Önlisans	38	2,67	0,66			
	3. Lisans	170	2,29	0,49			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	2,24	0,45			
Duyguların ifadesi	1. İlk/ Orta öğretim	37	2,74	0,38	4,23	0,01	1>4,
	2. Önlisans	38	2,64	0,41			
	3. Lisans	170	2,52	0,39			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	2,48	0,49			
Duygusal zeka toplam	1. İlk/ Orta öğretim	37	3,67	0,37	1,06	0,37	-
	2. Önlisans	38	3,66	0,32			
	3. Lisans	170	3,67	0,29			
	4. Yüksek Lisans /Doktora	55	3,64	0,28			

^aScheffe Testi

Tablo 8 incelendiğinde medeni duruma göre bilinçli farkındalık, kişisel başarı, tükenmişlik toplam, iyimserlik, duyguların ifadesi ve duygusal zeka toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve duygulardan faydalanma puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Evli olmayan katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, evli katılımcıların ise duygulardan faydalanma puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 8. Medeni Duruma Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	Ort	Ss	t	P
Bilinçli farkındalık	Evli değil	140	3,98	0,71	-0,58	0,56
	Evli	160	4,04	0,81		
Duygusal tükenme	Evli değil	140	2,82	0,86	3,14	0,00
	Evli	160	2,53	0,74		
Duyarsızlaşma	Evli değil	140	2,10	0,75	2,10	0,04
	Evli	160	1,94	0,58		
Kişisel başarı	Evli değil	140	3,74	0,47	-0,57	0,57
	Evli	160	3,78	0,54		
Tükenmişlik toplam	Evli değil	140	2,42	0,51	1,70	0,09
	Evli	160	2,31	0,52		
İyimserlik	Evli değil	140	3,87	0,29	0,43	0,66
	Evli	160	3,85	0,38		
Duygulardan faydalanma	Evli değil	140	2,28	0,52	-2,85	0,00
	Evli	160	2,47	0,58		
Duyguların ifadesi	Evli değil	140	2,56	0,41	0,32	0,75
	Evli	160	2,55	0,43		
Duygusal Zeka toplam	Evli değil	140	3,65	0,31	0,34	0,74
	Evli	160	3,64	0,30		

Tablo 9 incelendiğinde, mesleki deneyime göre, bilinçli farkındalık, kişisel başarı, tükenmişlik toplam, İyimserlik duygulardan faydalanma, duyguların ifadesi ve duygusal zeka toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Scheffe testi sonuçlarına göre, 5 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, 11 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 9. Mesleki Deneyime Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Mesleki deneyim	N	Ort	Ss	F	p	Post-Hoc ^a
Bilinçli farkındalık	1. 5 yıl ve altı	115	4,00	0,75	0,06	0,94	-
	2. 6-10 yıl	82	4,04	0,69			
	3. 11 yıl ve üstü	103	4,00	0,83			
Duygusal tükenme	1. 5 yıl ve altı	115	2,77	0,84	3,27	0,04	1>3;
	2. 6-10 yıl	82	2,71	0,84			
	3. 11 yıl ve üstü	103	2,50	0,74			
Duyarsızlaşma	1. 5 yıl ve altı	115	2,13	0,74	3,31	0,04	1>3;
	2. 6-10 yıl	82	2,00	0,64			
	3. 11 yıl ve üstü	103	1,90	0,60			
Kişisel başarı	1. 5 yıl ve altı	115	3,69	0,52	1,90	0,15	-
	2. 6-10 yıl	82	3,77	0,48			
	3. 11 yıl ve üstü	103	3,83	0,51			
Tükenmişlik toplam	1. 5 yıl ve altı	115	2,37	0,53	0,41	0,66	-
	2. 6-10 yıl	82	2,39	0,52			
	3. 11 yıl ve üstü	103	2,33	0,51			
İyimserlik	1. 5 yıl ve altı	115	3,85	0,32	1,55	0,21	-
	2. 6-10 yıl	82	3,92	0,37			
	3. 11 yıl ve üstü	103	3,83	0,33			
Duygulardan faydalanma	1. 5 yıl ve altı	115	2,29	0,49	3,02	0,05	-
	2. 6-10 yıl	82	2,39	0,59			
	3. 11 yıl ve üstü	103	2,48	0,59			
Duyguların ifadesi	1. 5 yıl ve altı	115	2,59	0,43	0,68	0,51	-
	2. 6-10 yıl	82	2,52	0,40			
	3. 11 yıl ve üstü	103	2,54	0,42			
Duygusal zeka toplam	1. 5 yıl ve altı	115	3,68	0,34	1,55	0,21	-
	2. 6-10 yıl	82	3,61	0,27			
	3. 11 yıl ve üstü	103	3,63	0,29			

^aScheffe Testi

Tablo 10 incelendiğinde aylık gelire göre, bilinçli farkındalık, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, tükenmişlik toplam, kişisel başarı, iyimserlik, duyguların ifadesi ve duygusal zeka toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, duygulardan faydalanma puan ortalamaları aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Scheffe testi sonuçlarına göre, 3001 TL-4000 TL aylık gelire sahip katılımcıların duygulardan faydalanma puan ortalaması, 3000 TL ve altı aylık gelire sahip katılımcıların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 10. Aylık Gelire Göre Bilinçli Farkındalık, Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Aylık gelir	N	Ort	Ss	F	p	Post-Hoc ^a
Bilinçli farkındalık	1. 3000 TL ve altı	55	4,10	0,62			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	4,05	0,71	0,84	0,43	-
	3. 4001 TL ve üstü	165	3,96	0,83			
Duygusal tükenme	1. 3000 TL ve altı	55	2,77	0,89			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	2,70	0,85	0,94	0,39	-
	3. 4001 TL ve üstü	165	2,61	0,76			
Duyarsızlaşma	1. 3000 TL ve altı	55	1,85	0,77			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	2,08	0,65	2,17	0,12	-
	3. 4001 TL ve üstü	165	2,04	0,64			
Kişisel başarı	1. 3000 TL ve altı	55	3,70	0,57			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	3,80	0,50	0,70	0,50	-
	3. 4001 TL ve üstü	165	3,76	0,49			
Tükenmişlik toplam	1. 3000 TL ve altı	55	2,27	0,52			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	2,36	0,56	1,19	0,31	-
	3. 4001 TL ve üstü	165	2,39	0,49			
İyimserlik	1. 3000 TL ve altı	55	3,90	0,36			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	3,82	0,39	1,02	0,36	-
	3. 4001 TL ve üstü	165	3,87	0,30			
Duygulardan faydalanma	1. 3000 TL ve altı	55	2,26	0,50			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	2,51	0,64	3,78	0,02	2>1;
	3. 4001 TL ve üstü	165	2,36	0,52			
Duyguların ifadesi	1. 3000 TL ve altı	55	2,60	0,39			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	2,58	0,45	0,67	0,51	-
	3. 4001 TL ve üstü	165	2,53	0,41			
Duygusal zeka toplam	1. 3000 TL ve altı	55	3,71	0,32			
	2. 3001 TL-4000 TL	80	3,63	0,30	1,64	0,20	-
	3. 4001 TL ve üstü	165	3,63	0,30			

^aScheffe Testi

BÖLÜM 7: TARTIŞMA

Bu araştırmada çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ile duygusal zekâ arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak araştırmaya dahil edilen çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişkileri ve bilinçli farkındalığın duygusal zeka ve tükenmişlik üzerinde yordayıcı etkisi olduğu belirlenmiştir. İkinci adımda çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri, duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim ve aylık gelir durumları değişkenlerine göre karşılaştırarak incelenmiştir. Ölçek ifadelerini değerlendirme kriterleri dikkate alındığında araştırmaya dahil edilen çalışanların bilinçli farkındalık ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasında orta düzeyde negatif ve pozitif ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Bilinçli farkındalık arttıkça tükenmişlik duygusunun azaldığı duygusal zekanın artış gösterdiği gözlenmiştir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar, araştırmaya çalışanların bilinçli farkındalık ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasında orta düzeyde negatif ve pozitif ilişkilerin olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar çalışanların bilinçli farkındalık arttıkça tükenmişlik duygusu azalmakta, duygusal zeka ise artmakta olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu önceki araştırmalarla tutarlıdır (Anand ve Monika, 2017; Aslan ve Özata, 2008; Güllüce ve İşcan, 2010; Herece ve Şener, 2017; Polatçı ve Özyer, 2015; Taşlıyan, Hırlak, ve İftçi, 2014; Zysberg vd., 2017). Araştırmaya göre yüksek düzeyde bilinçli farkındalık ve duygusal zekaya sahip çalışanların düşük tükenmişlik algısına sahip oldukları gözlenmiştir. Bireyin duygusal zekâ konusunda ilerleme katetmesi ve iş/özel yaşamında uygulamaya geçirmesi durumunda tükenmişlik düzeyinde azalma olacağı tahmin edilmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş ve bilinçli farkındalık tükenmişliği negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Bu sonuç alan yazındaki yapılan araştırmalar sonucumuzu desteklemektedir. Mesmer-Magnus vd. (2017) bilinçli farkındalığın tükenmişlik ile negatif bir şekilde ilişkili olduğu belirtmektedirler. Benzer şekilde Taylor ve Millea (2016) da bilinçli farkındalığın tükenmişliği önleyen bir kişilik özelliği olduğu dile getirmiştir. Lomas, Medina, Ivztan, Rupperecht

ve Eiroa-Orosa (2017),meta-analiz makalelerinde bilinçli farkındalık ile farklı iş başarıları stilleri arasında genellikle pozitif korelasyonlar olduğunu, ancak daha ayrıntılı bulgular elde etmek için daha fazla araştırmanın gerekli olduğunu belirtmişlerdir.

Bu araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, bilinçli farkındalık ile duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş ve bilinçli farkındalığın duygusal zekayı pozitif yönde yordadığı görülmüştür. Alan yazıda yapılan araştırmalar da sonucumuzu desteklemektedir. Bilinçli farkındalık duygusal zekâyı pozitif yönde etkilemekte ve arttırmaktadır (Bao vd., 2015; Chu, 2010; Deniz vd., 2017; Griebel, 2015; Schutte ve Malouff, 2011; Wang ve Kong, 2017). Bilinçli farkındalıktaki dikkat ve farkındalığın(Baer, 2003; Brown ve Ryan, 2003; Kabat-Zinn, 2003) duygusal zekadaki duygu farkındalığına katkıda bulunduğu söylenebilir(Bar-On, 2006; Carr, 2016; Goleman, 1999). Bilinçli farkındalık(Hanh, 1987; Thera, 2001), insanların samimi ve gerçek duyguları anlamalarına ve tanımlamalarına yardımcı olacak; duygusal zekada bulunan duyguları anlamalarını ve tanımlamalarını kolaylaştıracaktır. Bilinçli farkındalıkta yargılamadan gözlem yapmak (Baer, 2003), duygusal zekada duyguların gözlemlenmesine ve gözlem sonucunda toplanan bilgilerin kullanılmasına izin verecektir. Bilinçli farkındalığın iç ve dış uyaranları ayırt etme yeteneği , kelimelere aktarma yeteneği (Baer ve ark., 2006) ve duyguları iletmeyi kolaylaştırması (Wachs ve Cordova, 2007), duygusal zekanın duyguları ifade etme boyutuna katkıda bulunabilir(Bar-On, 2006; Petrides, 2009a; Salovey ve Mayer,1990).

Yapılan analizler sonucu bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zekanın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak alt boyutlarda elde edilen sonuçlarda kadınların duygusal tükenmesinin erkeklerden, erkeklerin kişisel başarı ve duygulardan faydalanmasının kadınlar tarafından anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında yapılan araştırmalar çalışmamızı desteklemektedir. Cinsiyet boyutu dikkate alındığında kadınların erkeklerden daha yüksek duygusal zekaya sahip olduğu görülmüştür(Gürbüz ve Yüksel, 2008; Mandell ve Pherwani, 2003; Petrides ve Furnham, 2000). Bazı araştırmalarda ise cinsiyet faktörünün duygusal zekada çok az fark yarattığı sonucuna varılmıştır (Acar, 2002; Acar, 2007; Canbulat, 2007; Çelik ve Deniz, 2008).

Bu çalışmada, yaş gruplarına göre bilinçli farkındalık, duygusal zeka ve tükenmişlik ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Bazı araştırmalarda da duygusal zeka düzeyinin yaşa göre farklılaşmadığı ortaya konmuştur (Babaoğlu, 2010; Gürbüz ve Yüksel, 2008; Kılıç, 2015). Bununla birlikte, duyarsızlaşma ve duygulardan faydalanma puan ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. 30 yaş altı ve 31-36 yaş grubunda bulunan katılımcıların duyarsızlaşma ortalamaları ise 37 yaş ve üstü grubunda bulunan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Yaş değişkeni dikkate alındığında grupların duygulardan faydalanma puanlarında farklılıkların olduğu, 31-36 yaş grubundaki çalışanların diğer gruplardan daha yüksek duygulardan faydalanma puanlarına sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre, belirli bir deneyim bilgisine sahip olduktan sonra bireylerin duygusal zeka yetenekleri artar.

Elde edilen sonuçlarda eğitim durumuna göre bilinçli farkındalık, duygusal zeka ve tükenmişlik puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Eğitim durumu yüksek lisans /doktora olan katılımcıların duygusal tükenme puan ortalamaları, eğitim durumu lisans ve diğer eğitim gruplarından olan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Eğitim düzeyi arttıkça bireylerin beklentilerinin artması ile beklentileri karşılanmadığında daha olumsuz duygusal tepkiler vermeleri bu sonuca yol açmış olabilir. Alan yazında yapılan çalışmalar sonucumuzu desteklemektedir. Bu çalışmada eğitim durumuna göre duygusal zeka düzeyinin farklılık göstermediği ortaya konmasına karşın Gürbüz ve Yüksel'in (2008) yaptığı çalışmada ise eğitim durumu ile duygusal zeka seviyesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu, lisansüstü eğitim seviyesine sahip kişilerin daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlardan daha yüksek duygusal zekaya sahip oldukları sonucuna varıldığı görülmüştür.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, medeni duruma göre bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Evli olmayan katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, evli katılımcıların ise duygulardan faydalanma puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların medeni durumları, bilinçli farkındalık duygusal zeka ve tükenmişlik ilişkisine bakıldığında bekar bireylerde, duygusal zekanın alt boyutu olan duyguların kullanımı ve tükenmişliğin alt boyutu

olan duyarsızlaşma daha yüksek bulunmuştur. Duyarsızlaşmanın bekar çalışanların duygularını daha iyi kullanabilmelerinin bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Genel anlamda çalışanların evli ya da bekar olmasına göre bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka puanlarının fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşmış olan Yüksel (2006), çalışan bireylerin medeni durumu ile tükenmişlik ve duygusal zeka puanları arasında anlamlı fark gözlemlenmediğini söylerken Güllüce (2006), bekar çalışanlar ile evli çalışanlar arasında tükenmişlik ve duygusal zeka puanları arasında anlamlı fark olduğunu bulmuştur.

Bu araştırma kapsamında bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka düzeylerinin mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Alan yazında yapılan araştırmalar bulgumuzu desteklemektedir. Kılıç (2015) ve Babaoğlu (2010) yaptıkları araştırmalarda iş deneyimi ile duygusal zekâ puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını gözlemlemişlerdir. Bununla birlikte bu araştırmada elde edilen bir diğer bulguya göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. 5 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamalarının 11 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak iş deneyimindeki artış duyarsızlaşma ve duygusal tükenme üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Yapılan analizler sonucu bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka ortalamalarının aylık gelire göre anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Bununla birlikte, 3001 TL-4000 TL aylık gelire sahip katılımcıların duygulardan faydalanma ortalamasının 3000 TL ve altı aylık gelire sahip katılımcıların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bizim araştırma bulgumuza benzer olarak diğer çalışmalarda da bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka ile gelir düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı belirtilmiştir (Aşan ve Özyer, 2003; Harrod ve Scheer, 2005).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak araştırmaya dahil edilen çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişkileri belirlemiştir. Bir sonraki adımda çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri, duygusal zeka ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim ve aylık gelir durumları değişkenlerine göre karşılaştırarak incelenmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar şu şekildedir;

- Araştırmaya dahil edilen çalışanların bilinçli farkındalık arttıkça tükenmişlik duygusunun azalmakta duygusal zeka ise artmakta olduğu gözlenmiştir.
- Bilinçli farkındalık ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlenmiştir. Bilinçli farkındalık tükenmişliği negatif yönde yordamaktadır.
- Bilinçli farkındalık ile duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu gözlenmiştir. Bilinçli farkındalık duygusal zekayı pozitif yönde yordamaktadır.
- Araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların, bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka ortalamalarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bununla birlikte duygusal tükenme, kişisel başarı ve duygulardan faydanlanma ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Kadınların duygusal tükenme ortalamaları ile erkeklerin kişisel başarı ve duygulardan faydalanma ortalamalarının karşı cinse göre daha yüksektir.
- Çalışanların yaş gruplarına göre bilinçli farkındalık, duygusal zeka ve tükenmişlik ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Bununla birlikte, duyarsızlaşma ve duygulardan faydalanma puan ortalamaları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. 30 yaş altı ve 31-36 yaş grubunda bulunan katılımcıların duyarsızlaşma ortalamaları 37 yaş ve üstü grubunda bulunan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı

olarak daha yüksektir. 31-36 yaş grubundaki çalışanlar diğer gruplardan daha yüksek duygulardan faydalanma puan ortalamasına sahiptir.

- Çalışanların eğitim durumuna göre, bilinçli farkındalık, duygusal zeka ve tükenmişlik puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Bununla birlikte eğitim durumu Yüksek Lisans /Doktora olan katılımcıların duygusal tükenme puan ortalamaları, eğitim durumu lisans ve diğer eğitim gruplarından olan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.
- Çalışanların medeni duruma göre bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Bununla birlikte duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve duygulardan faydalanma puan ortalamaları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Evli olmayan katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları, evli katılımcıların ise duygulardan faydalanma puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.
- Çalışanların mesleki deneyime göre bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Bununla birlikte duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. 5 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları 11 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.
- Çalışanların aylık gelire göre bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zeka ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Bununla birlikte 3001 TL-4000 TL aylık gelire sahip katılımcıların 3000 TL ve altı aylık gelire sahip katılımcılardan daha yüksek duygulardan faydalanma puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur.

Araştırmanın bulgularına göre bilinçli farkındalık arttıkça tükenmişlik duygusunun azalmakta duygusal zekanın ise artmakta olduğu gözlenmiştir. Çalışanların bilinçli farkındalık, tükenmişlik ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmada önemli bulgular tespit edilmesine karşın araştırmanın bazı sınırlılıklar çerçevesinde değerlendirilmelidir. Araştırmanın bulguları 300 çalışanın görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın bulguları seçilen örneklem ile sınırlı olduğundan sonuçların genellenebilmesi için araştırmanın daha büyük bir örneklem üzerinde yapılması gerekmektedir.

Araştırmanın sonuçlarını göz önüne alınarak çeşitli öneriler sunulabilir. Çalışanların kendi duygularını anlayabilme, okuyabilme ve öz değerlendirme yapma yetilerini geliştirerek başkalarının duygularını hissetmeleri ve onlarla empati kurabilmeleri gerekmektedir. Bir diğer önemli konuda kurumda mesleki ve kişisel becerilerin geliştirilmesine yönelik eğitimlere yeterince önem verilmemesidir. Çalışanlara kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak şekilde diğer mesleki eğitimlerin yanında bilinçli farkındalık ve duygusal zekâ gelişimine katkı sağlayacak eğitimlerin verilmesi önerilmektedir.

Bilinçli farkındalık ve duygusal zeka son yıllarda hem ulusal hem de yabancı literatürde dikkat çeken kavramlar olmuştur. Genel olarak, yapılan çalışmalar farkındalığa dayalı tedavilerin faydalı olduğunu göstermektedir. Bu anlamda, ülkemizde bilinçli farkındalık ve duygusal zeka müdahalelerinin yaygınlaştırılmasının ve desteklenmesinin insanlara psikolojik olarak fayda sağlayacağına düşünülmektedir.

Çalışanlara gerekli kişisel gelişim eğitimini sağlamak, çalışanın kendisinin ve duygularının farkında olduğu açık ve geliştirici bir şekilde iletişim ağları kurmak ve duygusal zekayı geliştirmek için sağlıklı geri bildirimlerle iletişimin sürekliliğini sağlamak gerekir. Çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri yerler yaratmak, çalışanlardan iş ve görevler hakkında düşünceler ve yorumlar almak ve örgütsel bağlılık ve aidiyet inşa eden faaliyetlerde bulunmak, zihinsel kapasiteleri ve duygusal zeka düzeylerinin gelişmesinde önemli etkiler yaratacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ACAR, F. (2002). Duygusal Zeka ve Liderlik, E.Ü. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 12: 53-68.
- AHMADIA, A., MUSTAFFAB, M.S., HAGHDOOSTC, A.A., ALAVID, M. (2014). Mindfulness and related factors among undergraduate students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014;159:20-4. doi:10.1016/j.sbspro.2014.12.321
- AK, S. S. (2013). *Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- AKBOLAT, M., IŞIK, O. (2008). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Bir Kamu Hastaneleri Örneği, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11 (2), 229-254.
- AKYOL, E. Y. (2016). *Üniversite son sınıf öğrencilerinin farkındalıklarının yordayıcısı olarak tükenmişlik* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- ALBAYRAK, B. (2015). *Üniversite öğrencilerinin bağlanma biçimleri, bilinçli farkındalık düzeyleri ve psikolojik belirtileri arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İstanbul.
- ALIDINA, S. (2017). *Bilinçli Farkındalık for Dummies* (Çev. Z. Babayiğit). İstanbul: Nobel Yaşam.
- AMELI, R. (2016). 25 Farkındalık Dersi: Şimdi Sağlıklı Yaşama Zamanı (Çeviri Ed. Z Atalay, K Ögel). Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- ANAND, T., ve MONIKA, T. (2017). "Relationship of Emotional Intelligence with Occupational Stress and Burnout in Private Banking Sector", *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 8(4), 177-185.
- ANTONAKIS, J. (2003). Why Emotional Intelligence Does Not Predict Leadership Effectiveness: A Commit On Prati, Douglas, Ferris, Ammeter And Buckley, *The International Journal Of Organizational Analysis*, Vol.II, No.4: 355-361.

- ARI, G., BAL, E. (2008). *Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*. Yönetim ve Ekonomi, 15 (1), 131-148.
- ASHFORTH, B. E. ve R. H. HUMPHREY. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity, *Academy Of Management Review*, 18 (1), 88- 115.
- ASLAN, Ş., ve ÖZATA, M. (2008). Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(30), 77-97.
- ASUMAN, B. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, s. 117.
- AŞAN, Ö. ve ÖZYER, K. (2003). Duygusal Zekaya Etki Eden Demografik Faktörlerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1): 151-167,
- ATALAY, Z. (2018). Mindfulness: Şimdi ve Burada Bilinçli Farkındalık. İstanbul. *Psikonet Yayınları*.
- AY, M., AVŞAROĞLU, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1170- 1189.
- BABAOĞLAN, E. (2010). Okul Yöneticilerinde Duygusal Zekâ, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136.
- BAER, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 125-143.
- BALTAŞ, Z. (2006). İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık: Duygusal Zekâ. İstanbul: *Remzi Kitabevi*, 50.
- BAO, X., XUE, S. VE KONG, F. (2015). Dispositional mindfulness and perceived stress: The role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 78, 48-52.

- BARLING, J., F. SLATER ve E. K. KELLOWAY (2000). Transformational Leadership and Emotional Intelligence: An Exploratory Study, *The Leadership and Organizational Development Journal*, 21, 157- 161.
- BARNES, S., BROWN, K. W., KRUSEMARK, E., CAMPBELL, W. K. ve ROGGE, R. D. (2007). The role of mindfulness in romantic relationship satisfaction and responses to relationship stress. *Journal of Marital and Family Therapy*, 33(4), 482-500.
- BAR-ON, R. (1997). Bar-On emotional quotient inventory (EQ-I): Technical Manual. In *MultiHealth Systems*. Toronto, Canada.
- BAR-ON, R. (2005). The Bar-On Model Of Emotional-Social Intelligence. In P. Fernández-Berrocal and N. Extremera (Guest Editors), *Special Issue on Emotional Intelligence*, *Psicothema*, 17. (www.eiconsortium.org erişim tarihi: 19.05.2005)
- BAR- ON,. R (2003). How Important is It to Educate People to Be Emotionally and Socially Intelligent, and Can It Be Done, *Perspectives in Education*, 21(4), 3- 13.
- BASS, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations, New York: *Free Press*.
- BISHOP SR, LAU M, SHAPIRO S, CARLSON L, ANDERSON ND, CARMODY J, DEVINS G ET AL. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *Clin Psychol (New York)*, 11:230-241.
- BOSTOCK, S., CROSSWELL, A.D., PRATHER, A.A., STEPTOE, A. (2019). Mindfulness on-the-go: effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *J Occup Health Psychol*, 24:127-138.
- BRACKETT, M. ve SALOVEY, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the Mayer SaloveyCaruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). *Psicothema*, 18, 34-41.
- BRAVO, A. J., PEARSON, M. R. ve KELLEY, M. L. (2018). Mindfulness and Psychological Health Outcomes: a Latent Profile Analysis Among Military Personnel and College Students, *Mindfulness*, 9, 258–270.

- BROWN KW, RYAN RM, CRESWELL JD (2007a). *Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects*. *Psychol Inq*, 18:211-237
- BROWN KW, RYAN RM, CRESWELL JD (2007b) Addressing fundamental questions about mindfulness. *Psychol Inq*, 18:272-281.
- BROWN, K. W. VE RYAN, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.
- CANBULAT, S. (2007). *Duygusal Zekâ'nın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- CECERO, J. J., BEITEL, M. ve PROUT, T. (2008). Exploring the relationships among early maladaptive schemas, psychological mindedness and self-reported college adjustment. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 81, 105-118.
- CENGİZ. R., SERDAR, E., DONUK, B. (2016). *Üniversite öğrencilerinin bilinçli farkındalık ve girişimcilik düzeylerinin incelenmesi*. *IJSSER*.2(4):1632-43. Available from: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/390565>
- CENKSEVEN, F. (2004). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi *Unpublished doctorate thesis*, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- CENKSEVEN, Ö.F., VE UTKAN, Ç. (2018). Bilinçli farkındalık ve algılanan stres ilişkisinde ruminasyon ve olumsuz duygu düzenlemenin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1004- 1019.
- CİVANOĞLU, S. P., (2015). *Duygusal Zekâ İle Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- COOPER, R., ve SAWAF, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations* (p. xiii _E). New York: The Berkley Publishing Group.

- CORDES, C.L., DOUGHERTY, T.W. (1993). *A Review and an Integration of Research on Job Burnout*, The Academy of Management Review, 18(4), 621-656.
- ÇAKAR, U. ve Y. ARBAK (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka, D.Ü. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 3: 23-48.
- ÇAM, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması. 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- ÇAM, O. (2000). Tükenmişlik, Saray Medikal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd, İzmir 1995. Çetinkanat, Canan: Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Ankara, *Anı yayıncılık*.
- ÇATALSAKAL, S. (2016). Bilinçli farkındalığın iş performansı ve iş doyumunu ile ilişkisi: Özdüzenlemenin aracı değişken olarak rolü (*Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- DENİZ, B. (2017) *Evli bireylerin kişilik özelliklerine göre bilinçli farkındalık düzeylerinin ve evlilik doyumlarının incelenmesi*. Unpublished master's thesis, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- DI BENEDETTO, M. VE SWADLING, M. (2014). Burnout in Australian psychologists: Correlations with work-setting, mindfulness and self-care behaviours. *Psychology, Health & Medicine*, 19(6), 705-715. doi: 10.1080/13548506.2013.861602.
- DOĞAN, S. (2005). Çalışan İlişkileri Yönetimi, Nisan, 1. Baskı, İstanbul: *Kare Yayınları*.
- DYMOND S, BARNES D (1997) Behavior-analytic approaches to self-awareness. *Psychol Rec*, 47: 181-200.
- ERGİN, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması. 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- FALKENSTRÖM, F. (2010). Studying mindfulness in experienced meditators: a quasiexperimental approach. *Personality and Individual Differences*, 48, 305-310.
- FELDMAN-BARRETT, L.,ve SALOVEY, P. (2002). The wisdom in feeling: psychological processes in emotional intelligence. New York: *Guilford Press*.

- FLETCHER, L. B., SCHOENDORFF, B. ve HAYES, S. C. (2010). Searching for mindfulness in the brain: A process-oriented approach to examining the neural correlates of mindfulness. *Mindfulness*, 1, 41-63.
- FREUDENBERGER, H. J. (1974). “ Staff Burn-Out”, *Journal of Social Issues*, Vol.30, Number 1, 159-165.
- GAMBREL, L. E., ve PIERCY, F. P. (2015). Mindfulness- based relationship education for couples expecting their first child-Part 2: Phenomenological findings. *Journal of Marital and Family Therapy*, 41(1), 25- 41.
- GEORGE, J. (2000), Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence, *Human Relations*, 53, 1027- 1055.
- GILLESPIE, B., DAVEY, M. P., ve FLEMKE, K. (2015). Intimate partners’ perspectives on the relational effects of mindfulness-based stress reduction training: A qualitative research study. *Contemporary Family Therapy*, 37(4), 396-407
- GOLEMAN, D. (1995), Duygusal Zeka Neden IQ’dan Daha Önemlidir?, (çev. Banu Seçkin Yüksel, 2005), 29. Bası, İstanbul: *Varlık Yayınları*.
- GOLEMAN, D. (2005). İş Başında Duygusal Zekâ. İstanbul: *Varlık Yayınları*.
- GÖKÇE, İ. (2010). *İngilizce Hazırlık Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Öğrencilerin Başarıları Arasındaki İlişki*, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
- GÜLLÜCE, A. Ç., ve İŞCAN, Ö. F. (2010). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki, *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- GÜLLÜCE, A.Ç. (2006). *Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki* (Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum,(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- GÜNDÜZ, H. (2016). *Yetişkinlerde bilinçli farkındalık (mindfulness) ve duygu düzenleme arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- GÜRBÜZ, S., ve YÜKSEL, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- HAMANN, D.L., GORDON, D.G. (2000). Burnout: An Occupational Hazard, *Music Educators Journal*, 87(3), 34-39.
- HAMARTA, E., ÖZYEŞİL, Z., DENİZ, M. E. ve DİLMAÇ, B. (2013). The prediction level of mindfulness and locus of control on subjective well-being. *International Journal of Academic Research*, 5(2), 145-150.
- HARROD, N.R. ve S.D. SCHEER. (2005). *An Exploration of Adolescent Emotional Intelligence in Relation to Demographic Characteristic*, Adolescence, Vol:40:(159), p.p. 503.
- HERECE, G. F., ve ŞENER, İ. (2017). Duygusal Zekâ ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Kamu Sektöründe Bir Uygulama, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 38-54.
- HILL, C. L., ve UPDEGRAFF, J. A. (2012). Mindfulness and its relationship to emotional regulation. *Emotion*, 12(1), 81-90.
- HOWELL, A. J., DIGDON, N. L. ve BURO, K. (2010). Mindfulness predicts sleep-related selfregulation and well-being. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 419-424
- İFLAZOĞLU, A.S., SABAN, A. (2008). *Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin bilişsel farkındalıkları ile güdülerinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi*. Ege Eğitim Dergisi. ;9(1):35-58. Available from: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/eggefd/article/view/5000004003/5000004519>
- KABAT-ZINN, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- KABAT-ZINN, J. (2011). Some reflections on the origins of MBSR, skillful means, and the trouble with maps. *Contemporary Buddhism*, 12(01), 281-306.

- KARA, E. (2016). *Üniversite öğrencilerinin depresyon düzeylerinin bağlanma stilleri ve bilinçli farkındalık ile ilişkisi: Öz kontrolün aracılık rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- KARACAOĞLAN, B. (2016). *Bilgece farkındalık, duygu düzenleme becerisi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu Komutanlığı, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KAYNAK DERGİSİ (2002). At Binmek: Bir Duygusal Zeka Sınavı, Baltaş – Baltaş Yönetim Eğitim ve Danışmanlık Merkezi Yayını, Ocak-Mart, <http://www.baltasbaltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=180&SAYI=9>, (20.05.2006).
- KILIÇ, R. (2015). İşgörenlerin Duygusal Zekâları ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 59-73.
- KINAY, F. (2013). *Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KOCAARSLAN, B. (2016). *Profesyonel müzik eğitiminde bilinçli farkındalık, öğrenme stratejileri ve öğrenme stilleri* [doctoral dissertation]. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KOCAEFE, T. (2013). *Özerklik veren ebeveynlik stili, bilinçli farkındalık seviyesi ve psikolojik sağlık arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- KOOLE, S. L. (2009). *The psychology of emotion regulation: An integrative review*. Cognition & Emotion, 23(1), 4-41.
- KORNFELD J (2009) A Path With Heart: A Guide Through The Perils and Promises of Spiritual Life. New York, Bantam.
- KÖRÜKCÜ, ÖZ., KUKULU, K. (2015). Beden-zihin-ruh bütünlüğünü korumaya yönelik bir program: Farkındalık temelli stres azaltma programı. *Current Approaches in Psychiatry*. ;7(1):68-80. doi:10.5455/ cap.20140504031811.

- LANGLEY, A. (2000). Emotional intelligence a new evaluation for management development?. *Career Development International*, 5, 177-183.
- LEWIS, K. M. (2000), "When Leaders Display Emotion: How Followers Respond to Negative Emotional Expression of Male and Female Leaders", *Journal of Organizational Behavior*, 21, 221- 234.
- LOMAS, T., MEDINA, J.C., IVTZAN, I., RUPPRECHT, S., EIROA-OROSA, F.J. (2017). The impact of mindfulness on the wellbeing and performance of educators: a systematic review of the empirical literature. *Teach Teach Educ*, 61:312-141
- LYKINS, E. L. ve BAER, R. A. (2009). Psychological functioning in a sample of long-term practitioners of mindfulness meditation. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 23(3), 226-241.
- MACKENZIE, C.S., POULIN, P.A., SEIDMAN, C.R. A. (2006). Brief mindfulness-based stress reduction intervention for nurses and nurse aides. *Appl Nurs Res*. 19(2):105-9. doi:10.1016/j.apnr.2005.08.002.
- MANDELL , B., ve PHERWANI, S. (2003). Relationship Between Emotional Intelligence and Transformational Leadership Style: A Gender Comparison, *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404.
- MASLACH C, JACKSON SE (1985) The role and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12 (7-8):837-850.
- MASLACH CHRISTINA VD., (2001). Job Burnout, *Annual Rewiew Psychol*, 52, 397-422.
- MASLACH, C. (2003), "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention" Current Directions in Psychological Science, Vol.12, 5, 189-192.
- MASLACH, C., JACKSON, S.E. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B. VE LEITER, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52 (1), 397-422.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B. AND LEITER, M.P. (2001). Job Burnout. *Annu Rev Psychol*, 52: 397-422.

- MAYER J. D., SALOVEY P., ve CARUSO, D. R. (2002). Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT): User's manual. Toronto: Multi-Health Systems. In Kafetsios, K. (2004). Attachment and emotional intelligence abilities across the life course. *Personality and Individual Differences*, 37, 129-145.
- MAYER, J. D. ve G. GEHER (1996), Emotional Intelligence and The Identification of Emotion, *Intelligence*, 22, 89- 113.
- MAYER, J. D., D. R. CARUSO ve P. SALOVEY (2000), Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence, *Intelligence*, 27: 267-298.
- MAYER, P. ve J. D. SALOVEY (1997), What is Emotional Intelligence, Ed. P.Salovey ve D. Sluyter, *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educations*, New York: Basic Books, 3- 31.
- MEGERIAN, L. E. ve J. SOSIK (1996), An Affair of The Heart: Emotional Intelligence and Transformational Leadership, *Journal of Leadership Studies*, 3 (4):31-48.
- MESMER-MAGNUS, J., MANAPRAGADA, A., VISWESVARAN, C., ve ALLEN, J. W. (2017). Trait mindfulness at work: A meta-analysis of the personal and professional correlates of trait mindfulness. *Human Performance*, 30(2-3), 79-98. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1307842>
- MICHAEL, L. (1991). Coping Patterns as Predictors of Burnout; The Function of Control and Escapist Coping Patterns, *Journal of Organizational Behavior*, 1991, 12, s.123-144
- MOORE, J.E. (2000). Why is this happening? A casual attribution relationship to work exhaustion consequences. *Acad Manage Rev*, 25: 335-349.
- OTACIOGLU, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), Bahar, 103-116.
- ÖZKALP, E. ve CENGİZ, A. (2003), *İşyerinde Duygular ve Yönetimi*, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.

- ÖZTÜRK, H. (2002). *Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Performans Düzeyleri*, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul.
- ÖZYEŞİL, Z. (2011). *Üniversite öğrencilerinin öz-anlayış düzeylerinin bilinçli farkındalık, kişilik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- ÖZYEŞİL, Z., ARSLAN, C., KESİCİ, Ş. VE DENİZ, M. E. (2011). Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(160), 224-235.
- PETRIDES, K. V., VERNON, P. A., ve SCHERMER, J. A. (2010). Relationships between trait emotional intelligence and the Big Five in the Netherlands. *Personality and Individual Differences*, 48(8), 906–910. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.02.019>
- PETRIDES, K. V., ve FURNHAM, A. (2000). Gender Differences in Measured and SelfEstimated Trait Emotional Intelligence, *Sex Roles*, 42(5/6), 449-461.
- POLATCI, S., ve ÖZYER, K. (2015). Duygusal Emek Stratejilerinin Duygusal Zekanın Tükenmişliğe Etkisindeki Aracılık Rolü, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 131-156.
- PRATSCHER, S. D., WOOD, P. K., KING, L. A., ve BETTENCOURT, B. A. (2019). *Interpersonal mindfulness: Scale development and initial construct validation*. *Mindfulness*, 10(6), 1044-1061.
- REB, J., NARAYANAN, J., VE WEİ, Z. H. (2015). *Mindfulness at work: antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness*. *Mindfulness*, 4(2), 111-122.
- ROXAS, A. S. VE GLENWICK, D. S. (2014). The relationship of psychological mindedness and general coping to psychological adjustment and distress in high-school adolescents. *Individual Differences Research*, 12(2), 38-49.
- SAKLOFSKE, D. H., AUSTIN, E. J., VE MINSKI, P. S. (2003). Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure. *Personality and Individual Differences*, 34(4), 707–721.

- SALOVEY, P., ve MAYER, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185–211.
- SCHUTTE, N. S., ve MALOUFF, J. M. (2011). Emotional intelligence mediates the relationship between mindfulness and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1116-1119.
- SHAMIR, B., R. HOUSE, M. ARTHUR (1993), “The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self- Concept Based Theory”, *Organizational Science*, 4, 1- 17.
- SHILL, M.A., LUMLEY, M.A. (2002). The Psychological Mindedness Scale: *factor structure, convergent validity and gender in a non-psychiatric sample*. *Psychology of Women Quarterly*, 26(2): 131-50. doi:10.1348/147608302169607.
- SİBEL, O.K. (2002). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu, rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.75.
- SOYSAL, A. (2011). İş Yaşamında Tükenmişlik, Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası, 14- 26.
- STAFF, G. (2001). “Emotional Intelligence: The “Missing Piece”, http://www.edutopia.org/php/article.php?id=Art_680&key=020, (24.04.2006).
- STYS, Y., ve BROWN, S. L. (2004). A review of the emotional intelligence literature and implications for corrections. Research Branch, Correctional Service of Canada. Retrieved from [https:// www.csc-scc.gc.ca/research/r150-eng.shtml](https://www.csc-scc.gc.ca/research/r150-eng.shtml)
- ŞEHİDOĞLU. Z. (2014). *15-17 yaş grubu ergenlerde bilinçli farkındalık düzeyi ile problemli internet kullanımı arasındaki ilişkinin incelenmesi* [master’s thesis]. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TAŞLIYAN, M., HIRLAK, B., ve ÇİFTÇİ, G. E. (2014). "Akademisyenlerin Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 63-80.

- TAYLOR, N. Z., ve MILLEAR, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 89, 123–128. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.005>
- TEPECİ, M., VE BİRDİR, K. (2005). “Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22 Mayıs,Afyon,958–972.
- TUNCER, N. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinin belirlenen sosyal anksiyete düzeylerine göre bilinçli farkındalık ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi* [master’s thesis]. İstanbul: Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- URAL, AYHAN; (2001). Yöneticilerde Duygusal Zekanın Üç Boyutu, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2.
- ÜLEV, E. (2014). *Üniversite öğrencilerinde bilinçli farkındalık düzeyi ile stresle başa çıkma tarzının depresyon, kaygı ve stres belirtileriyle ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- VUJANOVIC, A. A., ZVOLENSKY, M. J., BERNSTEIN, A., FELDNER, M. T. ve MCLEISH, A. C. (2007). A test of a interactive effects of anxiety sensitivity and mindfulness in the prediction of anxious body vigilance. *Behaviour Research and Therapy*, 45, 1393-1400.
- WANG, Y. Ve KONG, F. (2014). The role of emotional intelligence in the impact of mindfulness on life satisfaction and mental distress. *Social Indicators Research*, 116(3), 843-852.
- WASIELEWSKI, P. L. (1985), The Emotional Basis of Charisma, *Symbolic Interaction*, 8, 207- 222.
- WINSTANLEY, S., WHITTINGTON, R. (2002). Anxiety, burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: a cyclical model of burnout and vulnerability to aggression. *Work & Stress*, 16: 302- 315.
- YIKILMAZ, M. ve DEMİR, G. M. (2015). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu, yaşamda anlam ve bilinçli farkındalık arasındaki ilişkiler. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(2), 297-315.

- YILDIZ A. E. (2015). *Üniversite son sınıf öğrencilerinin farkındalıklarının yordayıcısı olarak tükenmişlik* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YILMAZ, E. (2016). *Şizofreni hastalarında farkındalık temelli psikososyal beceri eğitiminin işlevsel iyileşme ve içgörü düzeyine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- YÜKSEL, M. (2006). Duygusal Zeka ve Performans İlişkisi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- ZAMIR, O. Ve LAVEE, Y. (2014). Psychological mindedness as a protective factor against revictimization in intimate relationships. *Journal of Clinical Psychology*, 70(9), 1-13.
- ZEIDAN, F., GORDON, N. S., MERCHANT, J. ve GOOLKASIAN, P. (2010). The effects of brief mindfulness meditation training on experimentally induced pain. *The Journal of Pain*, 11(6), 505-521.
- ZYSBERG, L., ORENSHTEIN, C., GIMMON, E., ve ROBINSON, R. (2017). "Emotional Intelligence, Personality, Stress, and Burnout Among Educators", *International Journal of Stress Management*, 24(1), 1-15.

EKLER

BİLGİLENDİRME FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, çalışanların bilinçli farkındalık düzeyleri ile tükenmişlik ve duygusal zeka arasında bir ilişki olup olmadığına dair bilgi edinebilmemiz için yapmakta olduğumuz araştırmanın bir parçasıdır.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır ve araştırmaya sizin dışınızda tahminen 300 kişi daha katılacaktır. Araştırmaya katılmak için bir kurumda ve mevcut pozisyonunuzda halihazırda çalışıyor olmanız yeterlidir. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, aşağıda verilen anket formundaki bütün soruları eksiksiz olarak, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz.

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Araştırma tamamlandığında sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıdaki, aynı zamanda araştırmacılar tarafından sözlü olarak da anlatılan bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsam ve amacını, katılımcının sorumluluklarını anladım. Çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağına dair güvence verildi. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle;

Katılmayı kabul ediyorum. ()

Katılmayı kabul etmiyorum.

() (Uygun gördüğünüz seçeneğe X işareti koyunuz)

EK- 1 SOSYODEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

Kadın.....

Erkek.....

2. Yaşınız?

18-24.....

25-30.....

31-36.....

3. Eğitim durumunuz?

Önlisans.....

Lisans.....

Yüksek Lisans.....

Diğerleri.....

4. Medeni Durumunuz ?

Bekar.....

Evli.....

Diğer.....

5. Çalıştığınız kurumdaki göreviniz ve varsa unvanınız:

.....

6. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

0-1 Yıl.....

2-5 Yıl.....

6-10 Yıl.....

11 ve üstü.....

7. Aylık geliriniz nedir?

1001 TL-1500 TL.....

1501 TL-2000 TL.....

2001 TL-3000 TL.....

3001 TL-4000 TL.....

4001 TL ve üstü.....

EK-2 Bilinçli Farkındalık Ölçeği

	Hemen hemen her zaman	Çoğu zaman	Bazen	Nadiren	Oldukça seyrek	Hemen hemen hiçbir zaman
1. Belli bir süre farkında olmadan bazı duyguları yaşayabilirim.						
2. Eşyaları özensizlik, dikkat etmeme veya başka bir şeyleri düşündüğüm için kırarım veya dökerim.						
3. Şu anda olana odaklanmakta zorlanırım.						
4. Gideceğim yere yolda olup bitenlere dikkat etmeksizin hızlıca yürüyerek gitmeyi tercih ederim						
5. Fiziksel gerginlik ya da rahatsızlık içeren duyguları, gerçekten dikkatimi çekene kadar fark etmeme eğilimim vardır.						
6. Bir kişinin ismini, bana söylendikten hemen sonra unuturum.						
7. Yaptığım şeyin farkında olmaksızın otomatikçe bağlanmış gibi yapıyorum.						
8. Aktiviteleri gerçekte ne olduklarına dikkat etmeden acele ile yerine getiririm.						
9. Başarmak istediğim hedeflere öyle çok odaklanırım						

EK-3 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

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

EK- 3 Duygusal Zeka Ölçeği

Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Duygularımın yaşarken farkındayım.					
2	İyi şeylerin olacağını umut ederim.					
3	Engellerle karşılaştığımda, benzer engellerle karşılaştığım ve onların üstesinden geldiğim zamanları hatırlarım.					
4	İnsanların yüz ifadelerinden duygularını anlayabilirim.					
5	Ohumlu ruh halindeyken, daha iyi problem çözebilirim.					
6	Başkalarının ses tonlarından ne hissettiklerini anlayabilirim.					
7	Üstlendiğim bir işin iyi sonucunu hayal ederek kendi kendimi motive ederim.					
8	Duygularımın değişme nedenlerini bilirim.					
9	Engellerle karşılaştığımda, kendimi korumada iyi ruh halimi kullanırım.					
10	Ohumlu ruh halindeyken yeni fikirler üretebilirim.					
11	Başkalarının gönderdiği sözsüz mesajların farkındayım.					
12	İnsanlar üzerinde iyi etki bırakabilirim.					

ÖZGEÇMİŞ

Jülide UNUTMAZ; İlköğretimini Dumlupınar İlköğretim Okulu'nda tamamlamıştır. Şehit İlhan Kartal Anadolu Lisesi 2012 mezunudur. Girne Amerikan Üniversitesi Beşeri Bilimler Fakültesi Psikoloji Bölümü'nü (İngilizce) 2018 yılında tamamlamıştır. 2021 senesinde İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Klinik Psikoloji yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Özel bir Klinikte Psikolog olarak danışanlarını görmeye devam etmektedir.

