

PAPER DETAILS

TITLE: DUYGUSAL ZEKÂ VE TÜKENMİSLİK: BIBLIYOMETRİK BİR ÇALISMA

AUTHORS: Faruk ÖRS,Asli ÇILLIOGLU KARADEMİR

PAGES: 1-15

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1947943>

Atf için / for cited: Örs, F. ve Çillioğlu Karademir, A. (2021). Duygusal Zeka ve Tükenmişlik: Bibliyometrik Bir Çalışma. Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey, Yıl: 3, Sayı: 7, Aralık 2021, s.1-15.

DUYGUSAL ZEKÂ ve TÜKENMİŞLİK: BİBLİYOMETRİK BİR ÇALIŞMA

Faruk ÖRS*

Ash ÇİLLİOĞLU KARADEMİR**

ÖZET

Özellikle 2000’li yıllardaki çalışmalarda duygusal zekânın iş başarısına yüksek etkisinin olduğu görüldükçe duygusal zekâ konusu işletmelerin daha fazla ilgisini çekmiştir. Benzer şekilde, tükenmişlik sürecinde kişinin iş ve bireysel hayatında çok çeşitli etkilerin hissedilmesi, bireyleri ve işverenleri bu konu üzerinde daha fazla düşünmeye ve emek sarf etmeye yöneltmektedir. Bu çalışmada, Türkiye’de 2006-2019 yılları arasında duygusal zekâ ve tükenmişlik değişkenlerinin birlikte ele alındığı ulusal lisansüstü tezler ve makaleler bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmaların genellikle eğitim ve sağlık sektöründe hazırlandığı, buna paralel olarak en fazla kullanılan anahtar kelimelerin “sağlık çalışanları” ve “eğitim işgöreni” kelimeleri olduğu görülmüştür. Çalışmaların biri hariç tamamında ampirik yöntem tercih edilmiştir. Tezlerin ağırlıkta olduğu örnekte her çalışmada yaklaşık 88 olmak üzere toplamda 1934 kaynak kullanılmıştır. Tez çalışmalarında ulusal kaynak kullanımı, makale çalışmalarında ise uluslararası kaynak kullanımı daha fazladır. En çok atıf verilenler, duygusal zekâ ve tükenmişlik kavramsal çerçevesini çizen ilk araştırmacılar Mayer ve Maslach, Goleman ile Salovey olmuştur. Sonuçlara göre özellikle, iki değişkenin birlikte ele alındığı çalışma sayısının sınırlı olması ve belirli sektörlerde yürütülmesi dikkat çekmektedir. Bu noktada, Türkiye’de bu iki konuyla ilgili kuramsal çalışmalar yapılarak alana katkı sağlanabileceği ve çeşitli sektörler arasında tükenmişlik seviyeleri ve duygusal zekâ özelliği farklılıklarının tespit edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Tükenmişlik, Bibliyometrik Analiz.

JEL Kodları: M12, M14, M19

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND BURNOUT: A BIBLIOMETRIC STUDY

ABSTRACT

Especially in studies of 2000s, interest in the subject increased with the understanding that emotional intelligence has a high impact on business success and that the burnout process has various effects on business and private life. In this research, theses, dissertations, and journal articles in Turkey between 2006-2019, in which emotional intelligence and burnout variables were discussed together, were examined using the bibliometric analysis method. The studies are generally prepared in the education and health sector, so the most used keywords are “health workers” and “education employees”. Except one of the studies, the empirical method was preferred instead of the theoretical method. A total of 1934 sources, approximately 88 in each study, were used. National references are mostly used in theses and international references in articles. Mayer and Maslach, Goleman and

*  Bartın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Öğrencisi, farukorsatz@hotmail.com

**  Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Dr.Öğr.Üyesi, asli.cikarademir@hotmail.com

Salovey are the most cited authors who were among the first researchers to draw the conceptual framework. It is noteworthy that studies in which the two variables are handled together is few and are measured only in certain sectors. Theoretical studies may contribute to the field and it will be useful to determine the burnout levels and emotional intelligence characteristics between various sectors.

Keywords: Emotional Intelligence, Burnout, Bibliometric Analysis.

JEL Classification Codes: M12, M14, M19.

GİRİŞ

Duygusal zekâ kişilerin birbirlerini anlamasını, öfke kontrolü yapabilmeyi ve duygulara hâkim olabilmeyi sağlamaktadır. Üstelik duygusal zekâ (EQ) 13-19 yaşlarından sonra pek bir gelişme göstermeyen ve öğrenilemeyen IQ'nun aksine öğrenilebilir ve geliştirilebilir (Yeşilyaprak, 2001). Toplumda insanların birbirine karşı saygı, sevgi ve tahammül duygusunun azalması duygusal zekânın önemini daha da artırmıştır.

Kişide yorgunluk, bıkkınlık, enerji, güç ve potansiyel kaybı, yıpranma sonucu orta çıkan duygusal durum “tükenmişlik” olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik aşama aşama ilerleyen bir süreç sonunda ortaya çıkmaktadır. Daha çok insan ilişkileri sırasındaki duygusal yüklenme sonucunda görülmektedir, örneğin hizmet sektöründe çalışan bir kişi diğerleriyle iletişimi sırasında tükenmişlik hissedebilir. Tükenmişlik sendromu yaşayan kişilerde kuruma aidiyet duygusu zayıflar, çalışma performansı düşer, kişinin işten aldığı keyif yerini bıkkınlığa bırakır ve mutsuzluk ortaya çıkar (Kaçmaz, 2005).

Yakın geçmişte yapılmış çalışmalarda duygusal zekânın iş başarısına yüksek etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durum kurumların duygusal zekâ konusuna verdiği önemi artırmıştır. Bunun yanı sıra, tükenmişlik sendromunun bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz yansımalarının olduğu akademik çalışmalarda ortaya konulmuştur. Bu tür olumsuz etkileri azaltmak ve yoğun rekabet ortamında ayakta kalmak isteyen işletmeler tükenmişlik konusunda planlama yapmaya, önleyici ve düzeltici tedbirler almaya önem vermektedir.

Çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve çizilmiştir. Bu kapsamda duygusal zekâ ve tükenmişlik kavramları, alt boyutları, tarihsel gelişimleri, nedenleri ve sonuçları ile duygusal zekâ ile tükenmişlik ilişkisi açıklanmıştır. Sonrasında araştırma bölümünde çalışmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve bulgularına yer verilmiştir. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi'ne kayıtlı tezler ve Google Akademik taranarak, Türkiye’de 2006-2019 yılları arasında duygusal zekâ ve tükenmişlik konularını birlikte ele alan çalışmalar belirlenmiş ve bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda ortaya konulan bibliyometrik profil ve değerlendirmenin bu konular üzerine çalışma yapmak isteyen araştırmacılara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde duygusal zekâ ve tükenmişlik kavramları, kavramların tarihsel gelişim süreçleri, ortaya çıkmasına yol açan faktörler ve sonuçları ile duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisi açıklanmıştır.

1.1. Duygusal Zekâ Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci

Duygu ve zekâ kavramları birbirine zıt iki kavram olarak değerlendirilmesine rağmen 1920 yılında duygu, zekâ literatürüne girmiştir. Birçok araştırmacı duygusal zekâyı sosyal zekâ ile karşılaştırmış, kavramlar birbiriyle yer değiştirebilecek şekilde kullanılmıştır ancak 1990 yılında Salovey ve Mayer çalışmalarında duygusal zekâyı sosyal zekânın bir alt türü olarak yer vermiştir (Doğan ve Şahin, 2007). Böylelikle duygusal zekâ kavramının literatüre girdiği kabul edilmektedir. Salovey ve Mayer’in duygusal zekâ tanımı “kendisinin ve başkalarının hislerini gözleyip düzenleyebilmek; hisleri, düşünce ve eyleme kılavuzluk edecek şekilde kullanabilmektir”. Ayrıca araştırmacılar başarı için gerekli olanın başkaları ile iletişimde empati kurma, duygulara hâkim olma, duyguları anlama ve ifade edebilme, saygı, hoşgörü, güler yüzlülük, bağımsız olma, kişiler arasında ortaya çıkan sorunları çözebilme gibi duygusal özellikler olduğunu belirtmiştir (Yeşilyaprak, 2001).

Salovey ve Mayer duygusal zekânın beş ana bileşeni olduğunu savunmuşlardır. Bu bileşenler şunlardır (Yeşilyaprak, 2001):

❖ **Öz Bilinç:** Kişinin kendini tanıması, kendi duygularının farkına varabilmesi, bir olay ya da durum anında ne hissettiğinin farkında olması ve durumunu değerlendirmesidir. Kişinin güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varabilmesidir.

❖ **Duyguları Yönetebilme:** Bir olay karşısında hissettiklerinin farkında olan bireyin bu duygularını yönetebilmesi, duygularıyla başa çıkabilmesidir. Kişisel doyumun kişinin kendisi tarafından ertelenebilmesi yani duygusal öz denetimdir.

❖ **Kendini Harekete Geçirebilme:** Kişinin duygularını bir amaç doğrultusunda harekete geçirmesi ve enerjisini bu yolda harcamasıdır.

❖ **Başkalarının Duygularını Anlayabilme:** Kendi duygularımızı hissettiğimiz gibi başkalarının duygularını da okuyabilme, anlayabilme yeteneğidir. Kısaca empati kurmaktır, başkaları gibi düşünebilme ve hissetme yeteneği olarak tanımlanabilir.

❖ **İlişkileri Yürütebilme:** Goleman'ın "sosyal sanat", "ilişki sanatı" olarak da ifade ettiği, kişiler arası etkili bir iletişim kurma ve sürdürme yeteneği olarak tanımlanabilir.

Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekâ kavramına geniş bir bakış açısı getirmiştir. Sonraki yıllarda duygusal zekâ ile ilgili yapılan en önemli çalışmalardan biri psikolog Daniel Goleman'ın (1995) "Duygusal Zekâ" adlı kitabıdır. Goleman kitabında duygusal zekâyı "kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek doyumunu erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendini başkalarının yerine koyabilme ve umut besleme" şeklinde açıklamıştır (Yeşilyaprak, 2001). Bar-On 1997 yılında kendini rapor etme testiyle duygusal zekâyı ölçen ilk yayını tanıtmış, duygusal zekâyı sosyal zekânın bir parçası olarak değerlendirmiş, yaklaşımında zihinsel ve bilişsel olmayan yetenekler üzerinde durarak karma bir model oluşturmuştur. Duygusal zekâ, çevresel talep ve baskılar altında kişinin başarılı olmasını sağlayan bilişsel olmayan yetenek, beceri ve yetkinlikler bütünü olarak ifade edilebilir (Köse, 2019:196).

Ulusal literatürde duygusal zekâ kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, ilk çalışma Goleman'ın "Duygusal Zekâ Neden IQ'dan daha önemlidir?" kitabının çevirisini yapan Klinik Psikolog Banu Seçkin Yücesoy'un çalışmasıdır. İkinci çalışmayı, 1999 yılında kaleme aldığı "Duygusal Zekâ" konulu makaleyle Psikolog Ceylan Tuğrul yapmıştır. Yılmaz ve Ergin 1999 yılında üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından farklılıklarını ölçmüştür (Öztürk, 2006). Ayrıca Yeşilyaprak'ın (2001) duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları ve Ural'ın (2001) yöneticilerde duygusal zekânın üç boyutu konulu çalışmaları bulunmaktadır.

1.2. Duygusal Zekâ Düzeylerine Etki Eden Faktörler ve Sonuçları

Meydana gelen olumsuz bir durum karşısında kendisinin ve başkalarının duygularını kontrol edebilen bireylerde duygusal zekâ ortaya çıkmaktadır. Duygusal zekâyı harekete geçiren yetenekler iyimserlik, öz gerçekleştirme, mutluluk, bağımsızlık ve sosyal sorumluluk olarak belirtilmektedir (Ak Sütü, 2013:14). Adiloğulları'nın (2013) Goleman'dan aktardığına göre duygusal zekâ insanlara kalıtsal olarak aktarılmamakta ve bu tür zekanın gelişimi çocukluğun ilk yıllarında olmamaktadır. Genetik yünden sabit ve geliştirilmesi pek mümkün olmayan IQ'nun aksine duygusal zeka (EQ) öğrenilebilir ve geliştirebilirdir. Başka bir ifadeyle, insan zamanla deneyimlerinden faydalanarak duygusal zekâsını geliştirebilmektedir. Yüksek duygusal zekâyı sahip olan bireylerin diğer bireylere göre daha fazla sahip olduğu dört yetenek vardır. Bu yetenekler şunlardır (Yelkikalan, 2006:45):

❖ Başarısızlık karşısında motivasyonu koruma ve sabır yeteneği,

- ❖ Ani istekleri kontrol yeteneği,
- ❖ Duygularını kontrol yeteneği,
- ❖ Diğer bireylerle empati yeteneği.

Yönetim profesörü John Sosik bu yeteneklerin etkili liderler tarafından zaten yerine getirildiğini savunmuştur. Çünkü duygusal zekâ başarılı bir organizasyon inşa etmede her liderin ihtiyaç duyduğu yetenekleri içermektedir, asıl önemli olan ise duygusal zekâyı ortaya çıkarmaktır (Yelkikalan, 2006). Yüksek duygusal zekâ sayesinde bireylerin işyeri performansı, rekabet etme gücü ve yapılan işin kalitesi artmaktadır. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireyler kendi duyguları ile başkalarının duygularını anlayıp yönetebildiklerinden iş yerlerinde daha barışçıl, insan ilişkilerinde başarılı ve birbirlerine yardımcı olma noktasında isteklidirler. Bunların sonucunda yüksek duygusal zekaya sahip bireylerin iş verimliliği yüksek olmaktadır (Sibel,2013).

1.3. Tükenmişlik Kavramı ve Tarihsel Gelişim Süreci

Literatüre tükenmişlik 1974 yılında psikolog Herbert J. Freudenberger tarafından yazılan bir makale ile girmiştir. Freudenberger tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlamıştır ve aynı zamanda tükenmişliği mesleki bir tehlike olarak görmüştür (Arı ve Bal, 2008:132) Sonraki yıllarda konuyla ilgili önemli çalışmalar yapan araştırmacılar arasında yer alan Maslach ve Jackson’a göre tükenmişlik, iş yerinde yaşanan stresin etkilerinin uzun süreli olması sonucu ortaya çıkan psikolojik bir bozukluktur. Bunun yanı sıra, Maslach tükenmişliği “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlam ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” şeklinde tanımlamıştır (Kaçmaz, 2005: 29). Tükenmişlik kişi üzerinde duygusal, fiziksel ve zihinsel belirtiler ile kendini göstermektedir. Maslach ve Jackson tükenmişliği üç boyut olarak ele alırken Freudenberger ise tükenmişliğin sadece duygusal boyutu üzerinde durmuştur (Arı ve Bal, 2008).

❖ Duygusal Tükenme: Bireyin kendisini yorgun, düşük enerjili ve duygusal yönden kırgın ve yıpranmış olarak hissetmesidir. Tükenmişliğin içsel boyutunu ifade eden duygusal tükenmenin en kritik boyut olduğu görüşü literatürde genel kabul görmüştür.

❖ Duyarsızlaşma: Bireyin çalıştığı iş yerine, çalışma arkadaşlarına, hizmet sunduğu kişilere ve etkileşim içinde olduğu diğer kişi ve olaylara karşı duyarsız hale gelmesidir.

❖ Kişisel Başarıda Düşme Hissi: Bireyin kendisini hem iş hem diğer alanlarda yetersiz ve eksik görmesi, olumsuz yönde değerlendirmesi, yetkin bir birey olmadığını düşünerek motivasyon düşüklüğü yaşaması halidir.

Tükenmişlik birdenbire ortaya çıkan bir olay değildir, kesintisiz gelişen sürekli bir olaydır. Tükenmişliğin evreleri şöyle sıralanabilir (Kaçmaz, 2005):

1.Şevk ve Coşku Evresi: Maksimum mutluluk ile yüksek enerjili olan bireyin iş yerinde rasyonel olmayan kariyer beklentisi içinde olduğu evredir.

2. Durağanlaşma Evresi: Bireyin daha önce duyduğu istek, heyecan ve beklentilerinde azalma olduğu evredir. Önceleri kişinin görmezden geldiği mesleki aksaklıklar artık kendisini rahatsız etmeye başlamıştır.

3. Engellenme Evresi: İnsanlara yardım ve hizmet etme isteği ile işe başlamış olan birey bulunduğu iş yeri ortamını, kişileri ve otoriteyi değiştirmenin zorluğunu anlamaktadır ve kişi kendisini engellenmiş hissetmektedir.

4. Umursamazlık Evresi: Bireyin mesleğini sadece ekonomik ve sosyal faktörler nedeniyle gerçekleştirme duygusu içinde olduğu, duygusal kopma ile birlikte mutsuzluğun başladığı evredir.

Tükenmişlik konusunda ulusal yazın tarandığında 2000 yılı öncesi çalışmaların atıf sayılarının oldukça düşük olduğu, 2005 yılındaki üç çalışmadan itibaren durumun değişmeye başladığı ve yıllar içerisinde artış olduğu görülmüştür. Türkiye’de tükenmişlik ile ilgili olarak genellikle ampirik çalışmaların yapıldığı ve bunların daha çok eğitim ve sağlık sektöründeki çalışanların tükenmişlik düzeylerine ilişkin olduğu belirlenmiştir.

Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) özel eğitim öğretmenleri ile ilkökul öğretmenleri üzerine yaptıkları çalışmada, tükenmişlik puanlarına göre iki grubun aralarında anlamlı bir fark olmadığını, ancak ilkökul öğretmenlerinin kişisel başarı puanlarının özel eğitim öğretmenlerine göre fazla olduğunu belirlemiştir. Eğitim sektöründe çalışanlarla ilgili yapılan bir başka tükenmişlik çalışması Gökçakan ve Özer (1998) tarafından 595 rehber öğretmenle duygusal tükenmişlik üzere yapılmıştır. Diğer taraftan Ergin (1996) “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nin “Türkiye Sağlık Personeli Normları”nı belirlemek üzere 28 ilde uzman ve pratisyen doktorlar, diş hekimleri, eczacılar, hemşireler, sağlık teknisyenleri ve ebelerden oluşan 7255 sağlık personeli üzerinde çalışma yapmıştır.

1.4. Tükenmişliğe Yol Açan Faktörler ve Sonuçları

Tükenmişliğe yol açan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde iki açıdan incelenebilir. Bireysel faktörler arasında bireyin kişilik tipi, dış kontrol odaklı olması, kendine yeterlilikten yoksun olma hali, empati yeteneği ve demografik değişkenler yer almaktadır (Ceylan vd., 2016:49). Ayrıca yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, iş doyumu, kişisel beklentiler, isteklendirme, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stres, iş yerinde üstlerden görülen destek, nevrotik anksiyete yatkınlığı, gerçek dışı hedefler, azalmış özsaygı, bireyin işi hakkındaki hisleri kişisel nedenler arasında yer almaktadır (Öztürk,2006:48).

Tükenmişliğe yol açan çevresel faktörler iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenebilir. Buradaki kontrol kavramı kişinin işi üzerinde sahip olduğu “seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı”, adalet “örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması”; değer ise “neyin iyi, neyin kötü olduğuna ilişkin sahip olunan inanç” anlamına gelmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005:97). Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörlerin başında çalışma saatlerinin uzunluğu, örgütsel çatışma, kararlara katılamama, rol çatışması, rol belirsizliği, kariyer fırsatlarının ve terfi imkânının olmaması, iş güvenliğinin olmayışı ve mobbing vardır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişlik yüksek tansiyon, enerji kaybı, baş ağrısı, kilo kaybı ve iştahsızlık gibi sağlık sorunlarına ve psikolojik rahatsızlıklara yol açabilir. Kişiyi daha az entelektüel ve kişilerarası ilişkilerde başarısız hale getirebilir. Bunun yanı sıra iş tatmininde düşüş, işe geç kalma ve işi bırakma eğilimi gibi sonuçlar yaşanabilmektedir (Güllüce, 2006:28). Tükenmişliğin birey ve çalışma hayatı üzerine birçok olumsuz etkisi vardır. Tükenmişlik sonucunda ruhsal sıkıntılar ortaya çıkmakta, bu durum davranış bozukluklarına ve kişiler arası anlaşmazlıklara üstelik aile hayatının da olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 75).

Tükenmişlik yaşayan birey fiziksel açıdan yorgunluk hisseder. Bu yorgunluğun asıl kaynağı iş ortamında yaşadığı gerginliktir. Gerginlik bireyin uyku sorunu yaşamasına, uykusunu bölenabuslar görmesine ve bir şeylerin ters gideceğine dair huzursuzluk hissetmesine neden olmaktadır. Ayrıca kronikleşen yorgunluk ve gerginlik, kişinin uzun süren baş ağrısı yaşamasını ve grip, soğuk algınlığı gibi rahatsızlıklara yakalanma olasılığını arttırır (Kervancı, 2013:37). Tükenmişlik sosyal ve mesleki açıdan çeşitli sorunlar yaratmaktadır. Örneğin tükenmişlik yaşayan birey sosyal ilişkilerde çatışma içinde olur, kuruma aidiyet duygusu azalır, işe geç gelme, erken ayrılma ve devamsızlık davranış sergiler, bireyde işe karşı ilgisizlik ve hizmet sunduğu kişilere değer vermeme görülür (Ak Sütlü, 2013: 27). Stresli olaylar karşısında tükenmiş bireyler daha edilgen ve savunmacı bir tutum sergilerken daha az tükenmişlik yaşayan bireyler ise bu durumlarla daha etkin ve karşı koyarak mücadele etmektedir (Demirdiş, 2009:12).

1.5. Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik İlişkisi

Bilim ve teknolojinin gelişimiyle kurumlarda ve çalışma ortamında önemli değişimler yaşanmaktadır. Artık çalışanların bilişsel, bedensel ve duygusal güçlerini bütün olarak daha etkili şekilde kullanmaları beklenmektedir. Bu bağlamda duygusal zekânın önemi her geçen gün artmaktadır (Önal, 2010: 66). Duygularını iyi yönetebilen bireyler iş yaşamında karşılaşacakları zorluklara karşı daha iyi mücadele edebilmektedir. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireyler duygularını kontrol etme başarıları sayesinde, tükenmişliğe yol açabilecek bireysel ve örgütsel etkileri başarılı şekilde yönetebilirler.

Google Akademik ve YÖK Tez Merkezi'nde yapılan tarama sonucunda, ulusal alanyazında duygusal zekâ ve tükenmişlik kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalara 2006 yılı ve sonrasında rastlanmaktadır. Çalışmalarda bu iki değişkenin birbiriyle ve özellikle demografik faktörlerle olan ilişkileri yoğun olarak eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışanlar ile yönetici örneklemeleri üzerinde ölçülmüştür. Örneğin Güllüce (2006) tarafından 122 yönetici üzerinde yapılan çalışmada yöneticilerin kişisel başarısızlık duygusu arttığında mutluluk, dürtü kontrolü ve kişilerarası ilişkiler durumunun azaldığı belirlenmiştir. Öztürk (2006) tarafından 13 ilde 378 okul öncesi öğretmen üzerinde çalışma yapılmış ve öğretmenlerin duygusal zekâ alt boyutları ve tükenmişlik düzeylerinin yaş, eğitim düzeyi gibi değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Konakay (2013) tarafından 280 akademisyen üzerinde yapılan çalışmada akademisyenlerin unvanları ile duygusal zekâ düzeyleri arasında farklılık tespit edilmemiştir. Aslan'ın (2008) 310 sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada tükenmişlik ve duygusal zekânın alt boyutları ile yaş grupları arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Ak Sütlü'nün (2013) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada medeni durum, cinsiyet, çalışma yılı ile duygusal zekâ ve tükenmişlik arasında farklılık olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmada duygusal zekâ ve tükenmişlik değişkenlerinin ulusal alanyazında birlikte ele alındığı, 2006-2019 yılları arasındaki lisansüstü tezler ve makalelerin çeşitli bibliyometrik özellikler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Belirlenen bilimsel çalışmalar örneklemini aşağıdaki sorular kapsamında incelenmiştir:

- Çalışmaların türü nedir?
- Çalışmaların yazar sayısı kaçtır?
- Çalışmalar hangi yıllarda gerçekleştirilmiştir?
- Kullanılan anahtar kelimeler nelerdir?
- Hangi araştırma yaklaşımı kullanılmıştır?
- Araştırma hangi sektörde gerçekleştirilmiştir?
- Araştırmanın örneklemini kaç katılımcıdan oluşmuştur?
- Araştırma hangi şehirlerde gerçekleştirilmiştir?
- Çalışmalarda kullanılan kaynak sayısı kaçtır?
- Ulusal-uluslararası kaynak kullanım oranı nedir?
- Kullanılan kaynakların türü nedir?
- Çalışmaların aldığı atıf sayısı kaçtır?
- Çalışmalarda en fazla atıf verilen yazarlar kimlerdir?

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bibliyometrik analiz tekniği kullanılarak araştırma konularındaki nicelik ve nitelik değişimlerinin ortaya çıkarılması, belirli bir alandaki çeşitli bilgi kaynaklarının gelişimi ve öneminin belirlenmesi ve genel bir değerlendirme yapılabilmesi mümkün olabilmektedir (Saltık, 2020). Bu sayede araştırma

konularıyla ilgili çeşitli eğilimler, tercih edilen teori ve uygulamalar, belli bir alandaki yetkin isimler ortaya çıkarılmış olur. Bu doğrultuda, bu çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın duygusal zekâ ve tükenmişlik konularında çalışma yapmak isteyen araştırmacılara kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir.

Bibliyometrik analiz, *değerlendirici* ve *ilişkisel teknikler* olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Değerlendirici teknikler genel olarak araştırmacıların performanslarını ve akademik çalışmaların bilimsel katkılarını karşılaştırmaya yönelik ölçütleri içermektedir. Alıntılanan makale sayısı, toplam atıf sayısı, yazar başına atıf sayısı gibi ölçütler bu gruba dahil edilen ölçütler arasındadır. İlişkisel teknikler ise araştırmalar arasındaki ilişkileri saptamaya yönelik ölçütleri içermektedir. Anahtar kelimeler, ortak yazarlık analizi, ortak atıf analizi bu ölçütlerdendir (Benckendorff & Zehrer, 2013: 126). Araştırmada çeşitli değerlendirici ve ilişkisel ölçütler kullanılmıştır.

Çalışma örneklemini duygusal zekâ ve tükenmişlik değişkenlerinin birlikte ele alındığı 2006-2019 yıllarında yayımlanan ulusal tez ve makalelerden oluşmaktadır. Öncelikle, 30 Nisan 2021 tarihinde Google Akademik veri tabanında “duygusal zekâ ve tükenmişlik” birlikte yazılarak 2006-2019 yıllarında arama yapılmıştır. Arama sonucunda gösterilen makalelerin başlıklarında bu iki değişkenin mutlaka yer alması ve makalelerin erişilebilir olması kriterleri dikkate alınmıştır. Buna göre, arama ekranında dördüncü sayfadan sonra sıralanan makalelerin arama kriterine uygun olmadığı görülmüştür. Örneğin bu sayfadan başlayarak arama sonuçlarında başlıklarda sadece duygusal emek ve duygusal tükenmişlik değişkenleri yoğunlaşmıştır ve çalışmanın kriterlerine uygun olmadığı için örnekleme dahil edilmemiştir. Bu doğrultuda, 17 makale bulunmuştur ancak bunlardan 10’u tezden üretilmiş makalelerdir. Çift giriş hatasına neden olmaması için bunlar sadece tez olarak sayılmış makale grubuna dahil edilmemiştir ve dolayısıyla örnekleme 7 makale bulunmaktadır. Sonrasında, YÖK Tez Merkezi web sayfasında “duygusal zekâ ve tükenmişlik” anahtar kelimeleri yazılarak değişkenlerin birlikte çalışıldığı 2006-2019 yılları arasındaki tezler taranmış, buna göre 14 yüksek lisans ve 1 doktora tezi örnekleme dahil edilmiştir.

Bu çalışmalara ait bilgiler Excel programına aktarılmış, araştırmanın amacı bölümünde sıralanan bibliyometrik özelliklerle ilgili soruları cevaplamak için temel sayısal hesaplamalar yapılmıştır. Sonuçlar araştırmanın analizi ve bulgular başlığı altında ilgili tablolarla ve grafiklerle gösterilmiştir.

2.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada analiz edilen çalışmalar belli yıl aralığı ve tür ile sınırlandırılmıştır. Duygusal zekâ ve tükenmişlik değişkenlerinin birlikte araştırıldığı 2006-2019 yılları arasında gerçekleştirilen ulusal makale ve tezlerden oluşan 22 çalışma analiz edilmiştir.

2.4. Araştırmanın Analizi ve Bulgular

Araştırmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılmıştır. Çalışmaların türü, yazar sayısı, yayımlanma yılları, anahtar kelimeleri, yöntemleri, uygulamanın yapıldığı sektör ve şehirler, örneklem sayıları, yararlanılan kaynak türleri ve sayıları, atıf sayıları ve en fazla atıf verilen yazarlar belirlenmiş, sonuçlar grafik ve şekillerle gösterilmiştir.

2.4.1. Çalışmaların Türü

Araştırmada amaç ve kapsama uygun olarak belirlenmiş 22 çalışma incelenmiştir. Bu çalışmaların türü Tablo 1’de gösterilmiştir.

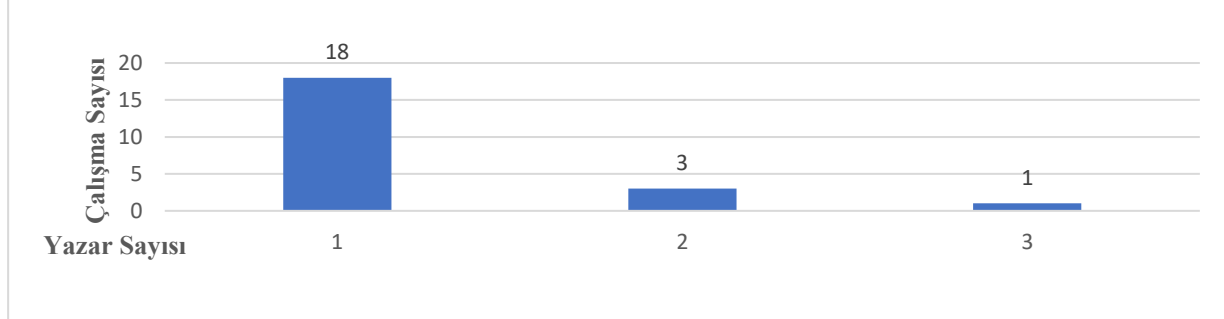
Tablo 1: Çalışmaların türleri

Çalışmaların Türü	Çalışma Sayısı
Doktora Tezi	1
Yüksek Lisans Tezi	14
Makale	7

Çalışmalardan 1’i doktora tezi, 14’ü yüksek lisans tezi ve 7 âdeti makaledir.

2.4.2. Çalışmaların Yazar Sayısı

Çalışmaların yazar sayısı bilgileri Grafik 1’de gösterilmiştir.

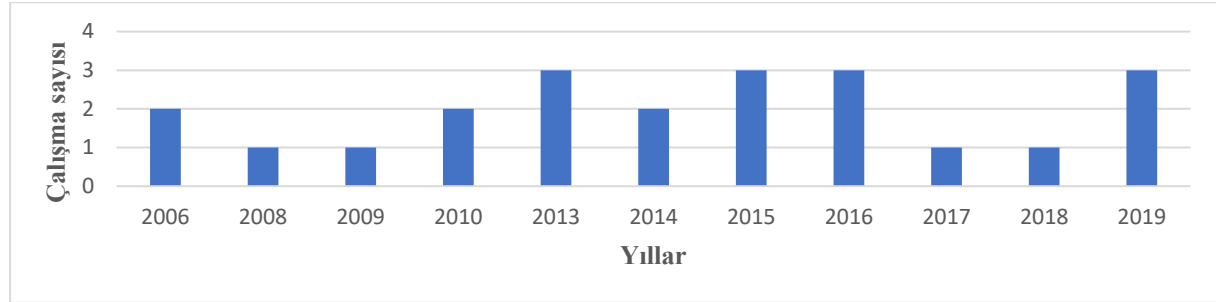


Grafik 1. Çalışmaların yazar sayısı

Çalışmalar incelendiğinde 14’ü yüksek lisans, 1’i doktora tezi ve 4’ü makale olmak üzere toplam 18 çalışmanın 1 yazarlı, 3 makalenin 2 yazarlı ve 1 makalenin ise 3 yazarlı olduğu görülmüştür.

2.4.3. Çalışmaların Yıllara Göre Dağılımı

Çalışmaların yıllara göre dağılımı Grafik 2’de gösterilmiştir.



Grafik 2. Çalışmaların yıllara göre dağılımı

Duygusal zekâ ve tükenmişlik değişkenlerini birlikte ele alan çalışmaların sayısının yıllar itibariyle benzerlik taşıdığı görülmüştür.

2.4.4. Çalışmalarda Kullanılan Anahtar Kelimeler

1’i doktora tezi 2’si yüksek lisans tezi olmak üzere toplam 3 çalışmada anahtar kelime girişi yapılmadığı görülmüştür. Anahtar kelime yazılmış olan 19 çalışmada ise toplam 69 anahtar kelime kullanılmıştır. Kullanılan anahtar kelimeler en az 1 en fazla 3 kelimedenden oluşmuştur. En çok 2 kelimedenden oluşan anahtar kelimeler kullanılmıştır. En fazla kullanılan anahtar kelime 19 çalışmanın tamamında kullanılan duygusal zekâdır. 16 çalışmada kullanılan tükenmişlik kelimesi en çok kullanılan ikinci anahtar kelimedir. Çalışmalarda araştırma yapılan sektörün yapısına göre değişkenlik gösteren anahtar kelimeler -örneğin sağlık çalışanları, eğitim işgöreni- kullanılmıştır.

2.4.5. Çalışmalarda Tercih Edilen Araştırma Yaklaşımları

Çalışmalarda hangi araştırma yaklaşımının kullanıldığı ile ilgili bilgi Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Çalışmalarda kullanılan araştırma yaklaşımları

Araştırma Yaklaşımı	Çalışma Sayısı
Ampirik	21
Kavramsal	1

Tablo 2’ye göre, çalışmalar kullanılan araştırma yaklaşımları açısından incelendiğinde sadece bir çalışmada kavramsal diğer 21 çalışmada ampirik araştırma yaklaşımının tercih edildiği görülmüştür.

2.4.6. Çalışmalarda Tercih Edilen Sektörler

Çalışmalarda tercih edilen sektörler ile ilgili bilgi Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Çalışmaların sektör dağılımı

Çalışma Yapılan Sektör	Çalışma Sayısı
Eğitim	9
Sağlık	7
Diğer	5

Araştırma kapsamında incelenen çalışmalardan ampirik araştırma yaklaşımının tercih edildiği 21 çalışmanın 9'u eğitim sektöründe, 7'si sağlık sektöründe, 2'si kamu kurumlarında, 3'ü özel ticaret, imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren yönetici ve işgörenler üzerinde yapılmıştır. Eğitim sektöründe yapılan çalışmaların 3'ü yüksek öğretim düzeyinde diğer 6'sı ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda hizmet veren eğitim işgörenleri ve yöneticilerini örneklem olarak baz almıştır. Eğitim sektöründeki 9 çalışmanın 8'i kamu eğitim kurumlarındadır. Sağlık sektöründeki 7 çalışmadan sadece 1'i özel sektörde yapılmıştır. Sağlık sektöründeki çalışmalarda ağırlıklı olarak tıbbi eğitimi olan hekim, hemşire, sağlık memuru, ebe gibi sağlık personelleri üzerine araştırma yapılmış, 3'ünde tıp personeli olmayan çalışanlar da dâhil edilmiştir. Çalışmaların birinde sadece bir meslek grubu (ebe), diğer çalışmalarda ise en az iki meslek grubu ele alınmıştır.

2.4.7. Çalışmaların Örneklem Sayıları

İncelenen 21 ampirik çalışmanın örneklem sayıları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Araştırmalardaki örneklem sayısı

Çalışma Sayısı	Örneklem Sayısı
1	220
1	255
1	180
1	343
1	157
1	400
1	118
1	206
1	120
1	1050
1	280
1	216
1	378
1	122
1	690
1	310
1	188
1	256
1	276
1	291
1	551

Tablo 4'e göre, 21 ampirik çalışmada görüşmeci/katılımcı sayıları toplandığında 6607 kişinin uygulamalarda yer aldığı görülmektedir. En düşük örneklem sayısı 118 kişi ile sağlık sektöründe araştırma yapan bir yüksek lisans tezinde, en yüksek sayı ise 1050 kişi ile eğitim sektöründe araştırma yapan bir yüksek lisans tezindedir. Araştırmalarda çalışma evrenleri daha yüksek sayıda tutulsa da

araştırmacılara yapılan bazı geri dönüşler eksik veya tutarsız bilgi verilmesi gibi nedenlerle değerlendirmeye alınamadığından sayının azaldığı görülmüştür. Örneğin 570 akademisyene gönderilen anketlerden 551 adetinin işleme alındığı görülmüştür.

2.4.8. Çalışmaların Yapıldığı Şehirler

Araştırmaların yapıldığı 21 çalışmanın 1'inde araştırmanın yapıldığı şehir bilgisine ulaşılamamıştır. İncelenen ampirik çalışmaların yapıldığı şehirlerin dağılımı Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Çalışmaların yapıldığı şehirlerin dağılımı

Şehir İsmi	Araştırma Sayısı
İstanbul	6
Ankara ve Konya	3
Erzurum, Van, Kocaeli, Antalya, Niğde	2
Bilecik, Manisa, Muğla, Zonguldak, Malatya, İzmir, Aydın, Adana, Gaziantep, Samsun, Adıyaman, Şanlıurfa, Çankırı, Yozgat, Eskişehir, Kırıkkale, Kırşehir, Nevşehir, Karaman, Sivas, Sakarya, Denizli, Rize, Mardin, Tokat, Erzincan, Kahramanmaraş, Kilis	1

Tablo 5'te gösterildiği üzere, 20 çalışmanın uygulaması toplam 36 farklı şehirde gerçekleştirilmiştir. En fazla uygulama 6 çalışma ile İstanbul şehrinde yapılmıştır. İstanbul'u 3'er çalışma sayısı ile Ankara ve Konya takip etmiştir. 5 çalışmada örnekleme alınacak kişiler seçilirken birden fazla şehir tercih edilmiştir.

2.4.9. Çalışmalarda Kullanılan Kaynak Sayısı

Çalışmalarda kullanılan kaynak sayısı ile ilgili bilgi Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Çalışmalarda kullanılan kaynak sayısı

Çalışma Sayısı	Kaynak Sayısı
1	161
1	89
1	113
1	147
1	59
1	48
1	73
1	36
1	95
1	79
1	244
1	100
1	116
1	155
1	120
1	47
1	62
1	32
1	34
1	38
1	77
1	9
Toplam: 22	1934

Tablo 6’da sunulduğu üzere, araştırma kapsamında incelenen 22 çalışmada toplam 1934 kaynak kullanılmıştır. En yüksek kaynak sayısı 244’tür ve bir doktora tezine, en düşük kaynak sayısı 9’dur ve bir makaleye aittir. 22 çalışmada ortalama 87,91 kaynak kullanılmıştır. İncelenen tez çalışmalarında kullanılan kaynak sayısı makale çalışmalarında kullanılanlara oranla çok daha yüksektir. Tez çalışmalarında ortalama 109 kaynak, makale çalışmalarında ise ortalama 42,71 kaynak kullanılmıştır.

2.4.10. Ulusal ve Uluslararası Kaynak Kullanımı

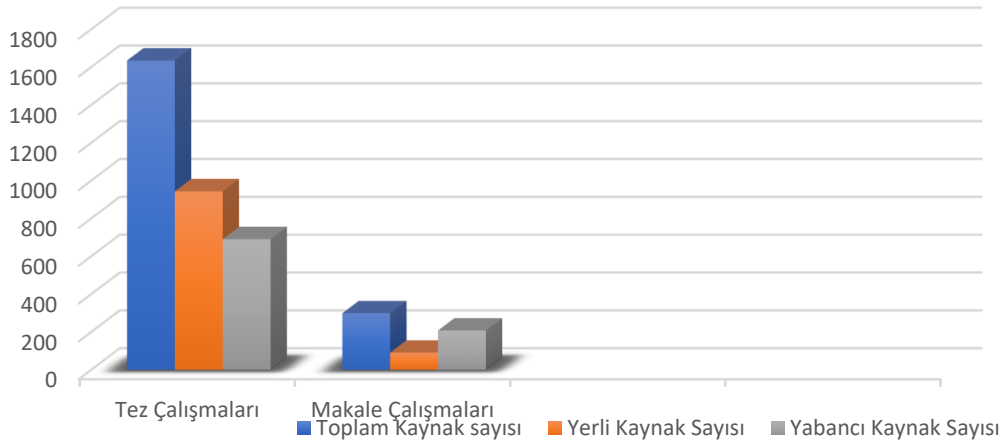
Çalışmalarda kullanılan ulusal ve uluslararası kaynak kullanım sayısı Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Ulusal ve Uluslararası Kaynak Kullanımı

Kaynak Türü	Kullanım Sayısı
Ulusal Kaynak	1035
Uluslararası Kaynak	899
Toplam	1934

Tablo 7’de gösterildiği üzere, çalışmalarda kullanılan 1934 kaynağın 1035’i ulusal kaynak 899’u uluslararası kaynaktır. Ulusal kaynak kullanımı uluslararası kaynak kullanımına göre sayıca yüksek olmakla birlikte oransal anlamda yüksek bir fark bulunmamaktadır. 150 uluslararası kaynak kullanımı ile hem oransal anlamda hem de sayıca en yüksek uluslararası kaynak sayısı bir yüksek lisans tezinde görülmüştür. 116 ulusal kaynak kullanımı ile en yüksek ulusal kaynak kullanımı doktora tezine aittir.

Kaynak kullanımının çalışma türlerine göre dağılımı Grafik 3’te gösterilmiştir.



Grafik 3: Çalışma türlerine göre kaynak dağılımı

Grafik 3 incelendiğinde, tez çalışmalarında ulusal kaynak kullanımının uluslararası kaynak kullanımına göre sayıca üstün olduğu; makale çalışmalarında ise uluslararası kaynak kullanımının ulusal kaynak kullanıma göre daha fazla olduğu görülmektedir.

2.4.11. Kullanılan Kaynakların Türleri

Çalışmalarda kullanılan kaynakların türlere göre sayısı Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Kaynakların türüne göre dağılımı

Kaynakların Türü	Sayısı
Makale	1151
Kitap	455
Yüksek Lisans Tezi	187
Doktora Tezi	81
İnternet Kaynağı	5
Uzmanlık Tezi	2
Resmi Gazete (Kanun)	1
Toplam	1934

Araştırma kapsamında incelenen 22 çalışmanın 1'inde kaynak olarak tez kullanılmazken, diğer 21 çalışmada en az 1 en fazla 28 yüksek lisans/doktora tezi kaynakçada yer almıştır. Yüksek lisans tezlerinden ikisinde 1'er uzmanlık tezi kaynak olarak kullanılmıştır. Bir yüksek lisans tezinde Resmî Gazete'de yayınlanan kanun kaynak olarak kullanılmıştır. Çalışmalarda ağırlıklı olarak makale kullanılmıştır. En az makale kullanımı 6 makale kullanımı ile bir makale çalışmasında, en fazla makale kullanımı ise 148 makale ile bir doktora tezinde görülmüştür. En az kitap kullanımı (2 adet) bir makale çalışmasında, en fazla kitap kullanımı (78 adet) bir doktora tezinde görülmüştür. Çalışmaların 13'ünde 1 ile 14 adet internet kaynağı kullanılmıştır.

2.4.12. Çalışmalardaki Atıf Sayısı

İncelenen çalışmaların aldığı atıf sayıları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Çalışmalardaki atıf sayısının çalışma türüne göre dağılımı

	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı
TEZ ÇALIŞMALARINDAKİ ATIF SAYISI	1	3
	1	9
	1	6
	1	7
	1	33
	1	18
	1	26
	1	25
	1	3
	1	110
	1	142
	1	2
MAKALE ÇALIŞMALARINDAKİ ATIF SAYISI	1	113
	1	23
	1	10
	1	4
	1	27
	1	19
	Toplam: 18	580

İncelenen çalışmalarda 3'ü yüksek lisans tezi 1'i makale olmak üzere toplam 4 çalışmaya hiç atıf yapılmadığı için tabloda gösterilmemiştir. 18 çalışmaya 580 atıf yapılmıştır. En az atıf alan çalışmalar 2 atıf ile iki yüksek lisans tezi, en fazla atıf alan çalışma ise 111 atıf ile bir makaledir. Makalelerin tez çalışmalarına oranla daha fazla atıf aldığı görülmüştür.

2.4.13. En Fazla Kullanılan Kaynakların Yazarları

İncelenen çalışmalarda en fazla atıf verilen yazarlar Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Kaynakçalarda atıf verilen yazarlar

Yazar	Kaynak Gösterilme Sayısı
Mayer, J.D.	54
Maslach, C.	54
Goleman, D.	51
Salovey, P.	28
Acar, F.	19
Aslan, Ş.	16
Bar-On, R.	16
Doğan, S.	16
Chan, D.W.	16
Güllüce, A.Ç.	15
Schaufeli, W.B.	15
Baltaş, Z.	14
Schutte, N.S.	12
Çakar, U.	11

Tablo 10’da araştırma kapsamında incelenen 22 çalışmada en az 11 en fazla 54 kez kaynak gösterilen yazarlar dahil edilmiştir. Kaynak gösterilme sayıları belirlenirken yazarların ortak yazarlı olarak yaptıkları çalışmalar da dâhil edilmiştir. Çalışmalarda 54 kez kaynak gösterilen Mayer, J.D. ile Maslach, C. en çok kaynak gösterilen yazarlardır. Acar, F.’nin incelenen çalışmalarda 19 kaynak gösterilme sayısı en çok kaynak gösterilen Türk yazar olduğu görülmüştür.

SONUÇ

Bilim ve teknolojinin hızlı gelişimiyle yirmi birinci yüzyılda kurumlar, çalışanların bilişsel, bedensel ve duygusal güçlerini bütün olarak oldukça etkili kullanmalarını beklemektedir. Dolayısıyla duygularını iyi yönetebilen bireyler iş yaşamında daha fazla tercih edilmektedir. Duyguları yönetebilme özelliği ise duygusal zekâ düzeyi ile ilişkilidir. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireyler duygularını kontrol etme konusunda daha başarılıdır. Aynı zamanda, bu kişiler tükenmişliğe yol açabilecek bireysel ve örgütsel etkileri başarılı şekilde yönetebilirler. Bu bağlamda, duygusal zekâ ve tükenmişlik konuları üzerine işletme, sağlık, eğitim, yönetim alanlarında teorik ve ampirik çalışmaların sınırlı sayıda da olsa yapıldığı görülmektedir.

Bu çalışmada duygusal zekâ ve tükenmişlik değişkenlerinin ulusal alanyazında birlikte ele alındığı, 2006-2019 yılları arasındaki lisansüstü tezler ve makaleler bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bibliyometrik analiz yönteminde değerlendirici ve ilişkisel teknikler kullanılmıştır. Çalışmaların belirlenmesinde Google Akademik veri tabanı ve YÖK Tez Merkezi’ndeki veriler kullanılmıştır. 7 makale, 14 yüksek lisans ve 1 doktora tezinden oluşan 22 çalışma çeşitli bibliyometrik özelliklere göre incelenmiştir. Bu özellikler şunlardır: Çalışmanın türü, yazar sayısı, yayımlanma yılı, anahtar kelimeleri, yöntemi, uygulamanın yapıldığı sektör ve şehirler, örneklem sayısı, yararlanılan kaynak türleri ve sayıları, atıf sayıları ve en fazla atıf verilen yazarlar.

Araştırmada bibliyometrik inceleme sonuçlarına göre, 2006-2019 yılları arasında ulusal alanyazında duygusal zekâ ve tükenmişlik değişkenlerini birlikte ele alan çalışmaların çoğunluğu yüksek lisans tezleridir ve bu nedenle çalışmaların çoğunluğu tek yazarlıdır. Yüksek lisans düzeyinin henüz ön uzmanlık aşaması olduğu değerlendirildiğinde bu çalışmaların teori geliştirme noktasında katkısının sınırlı olacağı söylenebilir.

İncelenen çalışmaların yıllar itibariyle sayıları 1 ile 3 arasında değişmektedir ve yaklaşık % 95'i ampirik çalışmadır. Araştırmaların yoğunlaştığı sektörler eğitim ve sağlık sektörleri olmuştur. 21 çalışmanın 9'u eğitim sektöründe, 7'si sağlık sektöründe, 2'si kamu kurumlarında, 3'ü özel ticaret, imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren yönetici ve işgörenler üzerinde yapılmıştır. Çalışmalarda araştırma yapılan sektör yapısına göre değişkenlik gösteren anahtar kelimelerin kullanıldığı- örneğin sağlık çalışanları, eğitim işgöreni- görülmüştür. Her geçen gün kurumların ve iş hayatının yaşamakta olduğu değişim ve dönüşüm içerisinde, bireylerin duygusal zekâ ve tükenmişlik düzeyleri, bu süreçlerin başarılı şekilde yönetilmesinin önemi artmaktadır. Dolayısıyla bu konularla ilgili araştırmaların genişletilerek tüm sektörlerde incelemeler yapılması gerektiği öngörülmektedir.

En düşük örneklem sayısı 118 kişi ile sağlık sektöründe araştırma yapan bir yüksek lisans tezinde, en yüksek sayı ise 1050 kişi ile eğitim sektöründe araştırma yapan bir yüksek lisans tezindedir. Çalışmalarda uygulamaların yapıldığı şehirlerin çeşitlilik gösterdiği, toplam 36 farklı şehirde gerçekleştirilmiş olduğu görülmüştür. Çalışmalarda %53,52'sini ulusal, %46,48'ini uluslararası kaynakların oluşturduğu toplam 1934 kaynak kullanılmıştır. Bu kaynakların %61'inin makalelere ait olduğu belirlenmiştir. İncelenen 18 çalışmaya 580 atıf yapılmıştır. Kaynakçalarda en çok atıf verilen yazarlar ise duygusal zekâ ve tükenmişlik kavramları hakkında öncü çalışmaları yapan araştırmacılar olarak Mayer, J.D., Maslach, C., Goleman, D. ve Salovey, P. olmuştur ve Acar, F.'nin en çok kaynak gösterilen Türk yazar olduğu görülmüştür.

Bilişsel zekâ gibi artık duygusal zekânın da başarı ve başarısızlık üzerinde etkisi olduğunun bilimsel çevrelerde sıklıkla vurgulanıyor olması bu alandaki çalışmaların yoğunlaşarak devam edeceğinin işareti olarak yorumlanabilir. Benzer şekilde, kurumlarda değişimin tetikleyebileceği stresin etkisiyle her geçen gün tükenmişliğin bireyin kendi psikolojik durumu üzerindeki etkileri ile iş ve aile hayatındaki olumsuz etkilerinin ciddi şekilde hissedilmesi, bireyleri ve işverenleri bu alan üzerinde daha fazla düşünmeye yöneltcektir. Tükenmişliğin kontrol altına alınması ise duyguların yönetilmesi yani duygusal zekâ ile ilişkilidir. Bu iki konuda yapılacak çalışmaların toplumun her ferdine ve her kuruma yapacağı katkıların son derece önemli olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu araştırma sonuçlarının araştırma konusu ve yazındaki boşluk arayışında olan araştırmacılar için genel bir bakış sunarak katkı sağlaması umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adiloğulları, G. E. (2013). Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zekâ ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Ak Sütü, S. (2013). Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-96.
- Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve Örgütler açısından önemi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 131-148
- Aslan, Ş. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: sağlık çalışanları örneği. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (30), 77-97.
- Bar-On, R. (1997). Emotional Quotient Inventory: Technical Manual, Toronto: Multi Health Systems.
- Benckendorff, P., & Zehrer, A. (2013). A network analysis of tourism research. *Annals of Tourism Research*, 43, 121-149.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 95-108.
- Ceylan, H., Niğmet, G. Ü. L., & Öksüz, M. (2016). Sosyal çalışmacılarda iş doyumu ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin sosyal hizmet alanlarına göre karşılaştırmalı incelenmesi. Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 6(11), 43-69.
- Demirdiş, E. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Şanlıurfa ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

- Doğan, S., & Şahin, F. (2007). Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 231-252.
- Ergin C. (1996). Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkiye Sağlık Personeli Normları, 3P Dergisi, cilt:4, Ankara.
- Gökçakan, Z. ve Özer, R. (1998): Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Konya.
- Güllüce, A. Ç. (2006). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki (yöneticiler üzerine bir uygulama). Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1), 29-32.
- Kervancı, F. (2013). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi.
- Konakay, G. (2013). Akademisyenlerde duygusal zekâ faktörlerinin tükenmişlik faktörleri ile ilişkisine yönelik bir araştırma: Kocaeli Üniversitesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 121-144.
- Köse, E. (2019). Çalışanların duygusal zekâ düzeyleriyle tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin araştırılması. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(35), 193-212.
- Önal, M. (2010). Eğitim işgörenlerinin duygusal zekâları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Öztürk, A. (2006). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırmalı olarak incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Saltık, İ. A. (2020). Turist rehberliği konulu ulusal lisansüstü tezlerin bibliyometrik profili (1989-2018). *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 45-69.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional Intelligence, Imagination, Cognition and Personality, 9: 185-211.
- Sibel, S. Ü. (2013). Örgütlerde duygusal zekâ. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(29), 213-242.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996): Özürlü Çocuklarda Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi, Türk Psikoloji Dergisi. 10: 36.
- Ural, A. (2001). Yöneticilerde duygusal zekanın üç boyutu.
- Yelkikalan, N. (2006). 21. yüzyılda girişimcinin yeni özelliği: Duygusal zekâ.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 25(25), 139-146.