

Akademisyenlerin Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

The Investigation of Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfactions with Burnout Level of Academicians

Mustafa TAŞLIYAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam
Üniversitesi, İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi,
Kahramanmaraş, Türkiye

mustafatasliyan@hotmail.com

Bengü HIRLAK

Kilis 7 Aralık Üniversitesi,
Meslek Yüksekokulu,
Kilis, Türkiye

benguhirlak@hotmail.com.tr

Gamze Ebru ÇİFTÇİ

Kırıkkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Bölümü,
Kırıkkale, Türkiye

gamzeebruciftci@hotmail.com

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, duygusal zekâ; iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak duygusal zekâ faktörlerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu amaçla, çeşitli üniversitedeki çalışan toplam 291 akademik personel üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada veri toplamak için toplam üç ölçek kullanılmıştır. Duygusal zekâyı ölçmek için Chan (2004 ve 2006) EI12 tarafından geliştirilen ölçek; iş tatmini ölçmek için, D. J. Weiss, R.V. Dawis, G. W. England, L. H. Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ-Kısa Form), tükenmişlik düzeyini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, duygusal zekâ ile iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca duygusal zekâ faktörlerinin bazı demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş) göre farklılık gösterdiği de tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Duygusal Zekâ, İş Tatmini, Tükenmişlik

Abstract

The key objective of this study is to ascertain if the emotional intelligence factors vary among some demographic characteristics through exposing the relationships between emotional intelligence factors and job satisfactions with burnout level. For this purpose, a research was conducted on total 291 academic staffs who work in various universities. This research was used a total of three scales were used for data collection. Measure emotional intelligence Chen (2004 and 2006) scale developed by EI12; to measure job satisfaction, D.J Weiss, R. V. Dawis, G.W England, L.H Lofquist developed by the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ-Short Form); to measure Maslach and Jackson burnout level (1981) developed by Maslach Burnout

Inventory scale. Findings of the study revealed that there is a significant relationship between the subscales of emotional intelligence, job satisfactions and burnout. It was also determined that emotional intelligence factors vary among some demographic characteristics (gender, marital status and age)

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Satisfactions, Burnout.*

Giriş

Hem örgütler için hem de bireyler için önemli olan birçok davranış konuları bulunmaktadır. Bu davranış konularından duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik dikkat çeken konular arasındadır.

Özellikle son yıllarda yapılan birçok araştırma, duyguların çalışma yaşamındaki rolüne odaklanmıştır. Örneğin; Ashforth ve Humphrey (1995) duyguların örgütlerin ayrılmaz bir parçası olduğunu ve örgütlerin çalışanlarının duygusal durumlarına daha fazla önem vermeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Yapılan birçok araştırma sonucunda, hem örgütsel hem de bireysel başarıya ve mutluluğa ulaşılabilmesi için insanların sahip olduğu entelektüel zekâ (IQ) kadar duygusal zekâyâ (EQ) da sahip olmaları gerektiği tespit edilmiştir.

Araştırmanın birinci kavramı olan duygusal zekâ, duyguları doğru değerlendirebilme, bunları doğru kullanabilme ve yönetebilme, sahip olunan duyguların diğer insanlar üzerindeki etkilerini anlayabilme gibi yetenekleri içermektedir (Law, Wong ve Song, 2000: 485). “Duygusal zekâ” kavramı, 1990’lı yıllardan günümüze kadar gerek akademik çevrelerde, gerekse uygulama alanlarında önemli bir konu haline gelmiştir. Thorndike’nin (1920) duygusal zekâ kavramının köklerinin “sosyal zekâ” kavramına dayandığı belirtilmektedir. Bu anlamda sosyal zekâ; insanları anlama, ilişkilerde bilgece davranma ve yönetme ile ilgili yetenekler olarak değerlendirilmektedir (Pérez, Petrides ve Furnham, 2005: 124). İlk kez Peter Salovey ve John Mayer (1990) adlı iki psikolog tarafından duygusal zekâ kavramı “bireylerin duygularıyla başa çıkma becerisi” olarak tanımlanmıştır (Wong ve Law, 2002: 245-246). Duygusal zekâ Goleman’a göre ise; kişinin hislerini bilmesi, bu hisleri yönetebilmesi, diğerlerinin hislerini fark ederek etkin iletişim sağlayabilmesi, yaptığı iş konusunda kendisini motive edebilmesidir (Dulewicz ve Higgs, 2000: 342; Akt; Aslan ve Özata; 2008: 80).

Duygusal zekâ kapsamına giren beş temel yetenek bulunmaktadır. Bunlar, kendini tanıma (self-awareness), duyguları yönetebilme (self-regulation), motivasyon (motivation), başkalarının duygularını anlayabilme (empati) ve sosyal becerilerdir (Goleman, 2000: 393-394). *Kendini tanıma*; bireyin ruh halinin ve düşüncelerinin farkında olabilmesidir (Mayer ve Stevens, 1994: 351). *Duyguları yönetebilme*; bireyin duygularını, düşüncelerini, güdülerini, sahip olduğu kaynakları yönetebilme yeteneğidir (Poskey, 2006: 1). *Motivasyon*; “bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri” şeklinde tanımlamak mümkündür (Koçel, 2005: 633). *Başkalarının duygularını anlayabilme*; “bir başkasının duygularını, içinde bulunduğu durum ya da davranışlarındaki motivasyonu anlamak ve içselleştirmek” demektir (<http://tr.wikipedia.org/wiki/Empati>). *Sosyal beceriler*; insan ilişkileri, karşı karşıya gelen bireylerin, amaçlarını gerçekleştirmek üzere karşılıklı etkileşimleridir (Başaran, 2004: 17; Akt; Doğan ve Demiral, 2007: 217).

Araştırmanın ikinci kavramı ise iş tatminidir. İlk kez 1920'lerde ortaya atılan ancak önemi 1930'lı yıllarda anlaşılan iş tatmini kavramı; genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir tepkisi olarak tanımlanmıştır. İş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olması, kavramın önemli olmasının nedenlerinden biridir ve bu kavram bireylerin ruh ve fiziki sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bu kavramın önemli olmasının sebeplerinden bir tanesi de üretkenlikle ilgili olmasıdır. Kavramlar arasından doğrudan bir ilişki olmasa da iş tatminsizliğinin doğuracağı dolaylı etkiler (grup uyumu, stres vb.) konuyu önemli kılmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

İş tatminini, “iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutum” şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olabilir. Bu nedenle, iş tatminini “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali” olarak tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise “iş tatminsizliği” demek doğru olur (Erdoğan, 1996; Akt; Adıgüzel vd. 2011: 50). Örneğin bir çalışan temiz ve güvenli bir iş ortamı beklentisi içindeyse ve işyerinde çalışma ortamı güvensiz ve kirli ise o çalışan muhtemelen işinden daha az tatmin olacaktır (Matris ve Jackson, 2008: 70, Akt; Aksu, 2012: 61).

Çalışanların iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörleri ikiye ayırabiliriz. Bu faktörler; bireysel veya örgütsel faktörler olarak belirtilebilir. Bireysel veya kişisel faktörler bireylerin farklı düzeyde tatmin olmalarını sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zekâ, hizmet süresi vb. Örgütsel faktörler ise; ücret, gelişme ve yükselme imkânları, rekabet, çalışma şartları, işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak sayılabilir (Tengilimoğlu, 2005: 28).

Araştırmanın üçüncü kavramı ise tükenmişliktir. Tükenmişlikle ilgili literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde, tükenmişliğin psikolojik bir durum olduğu konusunda araştırmacıların fikir birliğinde oldukları görülmektedir. Ancak tükenmişliğin tanımlanması konusunda fikir birliğine varamadıkları görülmektedir. “Tükenmişlik” kavramı İngilizcede “job burnout”, Türkçede ise “tükenmişlik-tükeniş sendromu” kavramları ile ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008: 131-132). Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Bu kavram son 30 yıldır farklı meslek alanları ile ilgili olarak üzerinde yoğun bir şekilde çalışılmıştır (Oruç, 2007: 11).

Freudenberger tarafından tükenmişlik “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmiştir. Freudenberger (1974:159) tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlamaktadır (Arı ve Bal, 2008: 132).

Özellikle tükenmişliğe ilişkin çalışmaları ve bu kavrama ilişkin geliştirdiği ölçek nedeniyle adı en fazla anılan teorisyen olan Maslach'a (2003:189) göre tükenmişlik, “işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur” (Arı ve Bal, 2008: 132).

Maslach tükenmişlik envanteri ölçeği; duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma olmak üzere toplam 3 boyut olarak tanımlanmıştır: *Duygusal tükenme*; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve "Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı" ifade etmektedir (Maslach vd. 2001: 402; Wright ve Douglas, 1997: 492). *Kişisel başarı*; kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve

işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu baş gösterir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (Seligman, 1990: 10; Akt; Güllüce, 2006: 6). *Duyarsızlaşma*; bireyin ilgili olduğu kişilere karşı duyarsız bir şekilde davranmaya başlaması şeklinde tanımlanmaktadır. Duyarsızlaşma evresinde olan kişilerin tavırlarında sertlik, soğukluk ve ilgisizlik oluşur. Birey kendini güçsüz hisseder ve kendine bu şekilde bir kaçış yolu bulur. Bunun sonucunda da insan ilişkilerini minimum düzeye indirir (Maslach ve Jackson, 1981; Akt; Berberoğlu ve Sağlam, 2010: 105).

Tükenmişlik düzeyinin yüksek olması için; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin yüksek ve kişisel başarı puanının düşük olması gerekir. Tükenmişlik düzeyinin düşük olması için ise durum tam tersini gerektirmektedir (Ergin, 1993: 144).

Genel görüşe ve yapılan bazı araştırmalara göre; duygusal zekâ iş yaşamının kalitesini, iş tatminini yükselterek, tükenmişlik düzeyini düşürmekte sonuç olarak da iş performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, özellikle meslekte iş olgusunun yoğunluğu fazla olduğu akademisyenlerde duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini ortaya koymaktır. Mesleği gereği akademisyenlerin eğitim ve öğretimin daha etkili olabilmesi için öğrencileri ve meslektaşları ile doğrudan iletişim kurabilmeleri ve takım çalışması içerisinde olmaları gerekmektedir. Bu noktada özellikle eğitim alanında akademisyenlerin duygusal zekâlarını kullanabilmeleri önemlidir. Kısacası bu araştırmanın amacı, akademik örgütlerde akademisyenlerin duygusal zekâ ve iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu değişkenlerin bazı demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro unvanı, çalışılan üniversite) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri ise şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁: Duygusal değerlendirme ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Duygusal yönetim ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Empatik duyarlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Duyguların pozitif kullanımı ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Duygusal değerlendirme ile duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Duygusal değerlendirme ile kişisel başarı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Duygusal değerlendirme ile duyarsızlaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₈: Duygusal yönetim ile duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₉: Duygusal yönetim ile kişisel başarı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₀: Duygusal yönetim ile duyarsızlaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₁: Empatik duyarlılık ile duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

- H₁₂:** Empatik duyarlılık ile kişisel başarı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H₁₃: Empatik duyarlılık ile duyarsızlaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H₁₄: Duyguların pozitif kullanımı ile duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H₁₅: Duyguların pozitif kullanımı ile kişisel başarı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H₁₆: Duyguların pozitif kullanımı ile duyarsızlaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H₁₇: İş tatmini ile duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H₁₈: İş tatmini ile kişisel başarı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
H₁₉: İş tatmini ile duyarsızlaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Duygusal zekâ düzeylerinin *yüksek olması*, akademisyenlerin iş tatminlerinin artmasını, tükenmişlik düzeylerinin ise azalmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda, bu araştırma üniversitelerdeki akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini betimlenmesi ile birlikte, elde edilen sonuçlara yönelik önerilerde bulunulması ve ilgili alan yazına katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Metodoloji

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kırıkkale Üniversitesinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma alanının çok geniş olması ve bu üniversitelerdeki akademisyenlerin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle araştırmada belirlenen bu evren üzerinden örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Araştırmada örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Bu üniversitelerdeki akademisyenlerden kadro unvanları, görev yaptıkları fakülte ve bölüm dikkate alınarak 300 kişiye anket dağıtılmış, ancak bunlardan 291 tanesi geri dönmüş ve araştırma kapsamına alınmıştır.

Anket yönteminin kullanıldığı araştırma, devlet üniversitelerinde görev yapan, araştırma görevlisi, uzman, öğretim görevlisi, yardımcı doçent, doçent ve profesör kadrolarında görev yapan akademisyenlere uygulanmıştır. Anket, demografik özellikler ile duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyini oluşturduğu düşünülen faktörlere ilişkin ifadelerin yer aldığı dört kısımdan oluşmaktadır. Anket soruları hazırlanırken, literatürde kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Ankette her bir değişkeni ölçmeye yönelik dört ölçek kullanılmıştır. Ölçekler beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir.

Araştırmada kullanılan *birinci ölçek*, Chan (2004) EI12, tarafından geliştirilen duygusal zekâ ölçeğidir. Chan (2004 ve 2006) çalışmasında duygusal zekâ ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemede bu ölçekten yararlanmıştır. Ölçeğin orijinal hali Schutte vd. (1998) 33 maddelik çalışmasından geliştirilen 12 maddelik ölçektir. Chan (2004 ve 2006) araştırmasında bu ölçeğin güvenilirliğini C.Alpha: 0.82-0.86 yüksek bulmuştur. Duygusal zekâ; duygusal değerlendirme, duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı olmak üzere toplam dört boyut olarak ele alınmıştır. Ankette duygusal zekânın her bir boyutu ile ilgili 3'er ifadeden toplam 12 ifade yer almaktadır. *İkinci ölçek*, 1967 yılında D. J. Weiss, R.V. Dawis, G. W. England, L. H. Lofquist tarafından geliştirilmiş olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ)'dir. Bu çalışmada Minnesota iş tatmin ölçeğinin 20 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Baycan (1985) araştırmasında bu ölçeğin güvenilirliğini C.Alpha: 0.77

yüksek bulmuştur. *Üçüncü ölçek*, Maslach (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeğidir. Tükenmişlik; duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma boyutları ile ele alınmıştır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması, tükenmişliği gösterecektir. Ankette tükenmişlik düzeyi boyutlarından olan; duygusal tükenme ile ilgili 9, kişisel başarı ile ilgili 8, duyarsızlaşma ile ilgili 5 ifade olmak üzere toplam 22 ifade yer almaktadır.

Bu beşli likert ölçeği ile hazırlanan anket sorularından elde edilen veriler SPSS 18 programıyla değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma verileri ile ilgili olarak önce tanımlayıcı istatistikler belirlenmiş (demografik özellikler, frekans analizi), daha sonra veriler ile ilgili güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırma modelinde yer alan değişkenler ve bu değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon, analizi ve söz konusu değişkenlerin demografik faktörlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro unvanı, çalışılan üniversite) göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için parametrik test yöntemlerinden T-Testi (iki grup) ve ANOVA (Varyans Analizi) (ikiden fazla grup) yapılmıştır.

Yapılan bu araştırma, araştırmanın yapıldığı üç devlet üniversitesi (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kırıkkale Üniversitesi) ve dönem (2013-2014) ile sınırlıdır. Ayrıca araştırma sonuçları araştırma kapsamında kullanılan ölçekten elde edilen veriler ile sınırlıdır.

Örneklem Profili

Örnekleme oluşturan 291 akademisyenin cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi, çalışılan birim, kadro unvanı, idari görev ve çalışılan üniversite Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı	%	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı	%
Cinsiyet	190	65,3	Çalışılan Birim		
			Fen Ed. Fakültesi	61	21
			Müh. ve Mim.	36	12,4
			İİBF	49	16,8
			Eğitim Fakültesi	32	11
			Meslek Yüksekokulu	55	18,9
Medeni durum	189	64,9	Diğer	58	19,9
			Kadro Unvanı		
			Profesör	10	3,4
			Doçent	35	12
			Yrd. Doçent	82	28,2
			Arş. Gör.	55	18,9
			Öğr. Gör.	66	22,7
			Arş. Gör. Dr.	18	6,2
			Öğr. Gör. Dr.	9	3,1
			Uzman	4	1,4
Bekâr	102	35,1	Okutman	12	4,1

			Üniversitedeki idari görev		
Yaş					
20-24	9	3,1	Dekan Yardımcısı	8	2,7
25-29	76	26,1	Enstitü Müdür	3	1,0
30-34	55	18,9	Yardımcısı		
35-39	47	16,2	Müdür Yardımcısı	5	1,7
40-44	52	17,9	Bölüm Başkanı	35	12,0
45+	52	17,9	Bölüm Başkan Yardımcısı	1	0,3
Kurumda çalışma süresi			Çalışılan üniversite	76	26,1
1 yıldan az	53	18,2	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi		
1-3yıl	72	24,7	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	125	43,0
4-6 yıl	59	20,3	Üniversitesi		
7-9 yıl	21	7,2	Kırıkkale Üniversitesi	90	30,9
10 yıl ve üstü	86	29,6			

Ankete katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine bakıldığında; %65,3'lük (190 kişi) çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Akademisyenlerin yarısından fazlası (%64,9; 189 kişi) evli olup, %26,1'i (76 kişi) 25-29 yaş grubuna girmektedir. Akademisyenlerin %29,6'sı (86 kişi) kurumunda 10 yıl ve daha fazla yıl görev yapmıştır. Dolayısıyla ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğunun iş tecrübelerinin yüksek olduğu söylenilebilir. Anketi yanıtlayan akademisyenlerin %21'i (61 kişi) Fen Edebiyat Fakültesinde görev yapmaktadır. Akademisyenlerin kadro unvanlarına bakıldığında çoğunluğunun (%28,2) (82 kişi) Yrd. Doç. Dr. ; (%22,7) (66 kişi) Öğretim Görevlisi olduğu görülmektedir. Araştırmada uygulanan ankete katılıma daha çok Öğretim Görevlilerinin ve Yardımcı Doçentlerin olması akademik kadrolardaki istihdamın bu kadrolarda fazla oluşunun bir sonucudur. Anketi yanıtlayan 291 akademisyenin 52 tanesinin idari görevi bulunmaktadır. İdari görevi olan bu 52 akademisyenin de çoğunluğu (%12)'si (35 kişi) bölüm başkanı olarak görev yaptığı görülmektedir. Anketi yanıtlayan akademisyenlerin çoğunluğu (%43)'ü (125 kişi) Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde çalışmaktadır.

Bulgular

Örneklem grubuna uygulanan anketlerden elde edilen verilere t-testi, Anova ve korelasyon analizi uygulanarak araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Buna göre duygusal zeka (boyutları) ile iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi Tablo 2 ve Tablo 3'de, akademisyenlerin cinsiyet değişkeni açısından Tablo 4'te, medeni durum değişkeni açısından Tablo 5'te yaş değişkeni açısından Tablo 6'da duygusal zeka farklılaşması gösterilmiştir.

Tablo 2. Duygusal Zekâ (Boyutları) İle İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyi (Boyutları) İlişkisi (Korelasyon Analizi)

		İş Tatmini
Duygusal Zekâ	DZ1	0,677*
	DZ2	0,604*
	DZ3	0,662*
	DZ4	0,686*
Tükenmişlik Düzeyi	MT1	-0,518*
	MT2	0,742*
	MT3	-0,280*

*r (korelasyon katsayısı); %1 düzeyinde anlamlı korelasyon

Tablo 2’de yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına bakıldığında, iş tatmini ile duygusal zeka ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani iş tatmini ile duygusal zekâ boyutları [duygusal değerlendirme (DZ1), duygusal yönetim (DZ2), empatik duyarlılık (DZ3), duyguların pozitif kullanımı (DZ4)] arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İş tatmini ile duygusal tükenme (MT1) arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İş tatmini ile kişisel başarı (MT2) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İş tatmini ile duyarsızlaşma (MT3) arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Duygusal Zekâ (Boyutları) İle Tükenmişlik Düzeyi (Boyutları) İlişkisi (Korelasyon Analizi)

		Duygusal Zekâ			
		DZ1	DZ2	DZ3	DZ4
Tükenmişlik	MT1	-0,580*	-0,191*	-0,446*	-0,018*
	MT2	0,382*	0,405*	0,332*	0,451*
	MT3	-0,448*	-0,362*	-0,375*	-0,484*

*r (korelasyon katsayısı); %1 düzeyinde anlamlı korelasyon

Tablo 3’de yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına bakıldığında, duygusal zeka ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani duygusal değerlendirme (DZ1) ile duygusal tükenme (MT1) arasında orta düzeyde, negatif; duygusal yönetim (DZ2), empatik duyarlılık (DZ3), duyguların pozitif kullanımı (DZ4) ile duygusal tükenme (MT1) arasında düşük düzeyde, negatif; duygusal değerlendirme (DZ1), duygusal yönetim (DZ2), empatik duyarlılık (DZ3), duyguların pozitif kullanımı (DZ4) ile kişisel başarı (MT2) arasında düşük düzeyde, pozitif; duygusal değerlendirme (DZ1), duygusal yönetim (DZ2), empatik duyarlılık (DZ3), duyguların pozitif kullanımı (DZ4) ile duyarsızlaşma (MT3) arasında düşük düzeyde negatif ilişki olduğu görülmektedir.

Bu durumda (Duygusal zekâ ile iş tatmini, tükenmişlik boyutları arasında pozitif/negatif bir ilişki olup olmadığına dair) hipotezlerimiz için H1 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmektedir.

Duygusal zekâ verilerinin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov Testi ve homojenlik testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre duygusal zekâ verilerinin dağılımlarının normal ve homojen olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla duygusal zekâ verilerinin demografik özelliklere göre (cinsiyet, medeni durum ve yaş) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için parametrik

test yöntemlerinden T-Testi (iki grup) ve ANOVA (Varyans Analizi) (ikiden fazla grup) yapılmıştır.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Duygusal Zekâ ve Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız Gruplar Arası T Testi

Duygusal Zeka Boyutları	Cinsiyet	N	Ort.	St.Sapma	t	Anlamlılık (p)
Duygusal Değerlendirme	Erkek	190	12,7421	2,02676	-1,052	0,293
	Bayan	101	13,0000	1,91833		
Duygusal Yönetim	Erkek	190	12,1421	2,38288	1,680	0,094
	Bayan	101	11,6733	2,02538		
Empatik Duyarlılık	Erkek	190	11,8158	2,27542	-2,347	0,020**
	Bayan	101	12,4653	2,19346		
Duyguların Pozitif Kullanımı	Erkek	190	12,9105	1,66743	0,180	0,857
	Bayan	101	12,8713	1,95276		

*P<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 4’de yapılan t testi sonucuna göre, akademisyenlerin cinsiyetlerine göre empatik duyarlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p=0,020<0,05). Bayan akademisyenlerin empatik duyarlılıklarına ilişkin ortalama puanı (Ort= 12,4653) iken, erkek akademisyenlerin bu boyuta ilişkin ortalama puanı (Ort= 11,8158) olduğu görülmektedir. Yani bayan akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha fazla insanların yüz ifadelerinden, sözsüz mesajlarından, ses tonlarından duyguları anlayabildikleri söylenebilir. Ayrıca akademisyenlerin cinsiyetlerine göre, duygusal değerlendirme, duygusal yönetim ve duyguların pozitif kullanımı arasında anlamlı düzeyde bir farklılık yoktur.

Tablo 5. Medeni Duruma Göre Duygusal Zekâ ve Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız Gruplar Arası T Testi

Duygusal Zeka Boyutları	Medeni Durum	N	Ort.	St.Sapma	t	Anlamlılık (p)
Duygusal Değerlendirme	Evli	189	13,0847	1,50998	2,575	0,011**
	Bekâr	102	12,3627	2,60536		
Duygusal Yönetim	Evli	189	12,3492	2,00127	3,591	0,000**
	Bekâr	102	11,2941	2,57785		
Empatik Duyarlılık	Evli	189	12,1429	2,14519	1,042	0,298
	Bekâr	102	11,8529	2,47121		
Duyguların Pozitif Kullanımı	Evli	189	13,0000	1,66312	1,356	0,176
	Bekâr	102	12,7059	1,94268		

*P<0,05 düzeyinde anlamlı

Tablo 5’de yapılan t testi sonucuna göre, akademisyenlerin medeni durumlarına göre duygusal değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p=0,011<0,05). Evli akademisyenlerin duygusal değerlendirmelerine ilişkin ortalama

puanı (Ort= 13,0847) iken, bekâr akademisyenlerin bu boyuta ilişkin ortalama puanı (Ort= 12,3627) olduğu görülmektedir. Yani evli akademisyenlerin bekâr akademisyenlerden daha fazla duygularının farkında olduğu söylenebilir. Yine akademisyenlerin medeni durumlarına göre duygusal yönetimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0,000<0,05$). Evli akademisyenlerin duygusal yönetimlerine ilişkin ortalama puanı (Ort= 12,3492) iken, bekâr akademisyenlerin bu boyuta ilişkin ortalama puanı (Ort= 11,2941) olduğu görülmektedir. Yani evli akademisyenlerin bekâr akademisyenlerden daha fazla olumlu ruh halinde oldukları, umutlu ve motivasyonlarının yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca akademisyenlerin medeni durumlarına göre, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı arasında anlamlı düzeyde bir farklılık yoktur.

Tablo 6. Yaşa Göre Duygusal Zekâ ve Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Tablosu

Duygusal Zekâ Boyutları	Yaş Grupları	n	Ort.	Std.Sapma	F	p
Duygusal Değerlendirme	20-24	9	13,7778	1,09291	1,560	0,171
	25-29	76	12,3947	2,47698		
	30-34	55	13,0182	1,63855		
	35-39	47	12,6809	2,37840		
	40-44	52	13,1154	1,50364		
	45+	52	12,9615	1,58376		
Duygusal Yönetim	20-24	9	12,4444	1,99028	2,086	0,067
	25-29	76	11,3026	2,18581		
	30-34	55	12,1455	2,46587		
	35-39	47	12,1277	1,85011		
	40-44	52	12,0769	2,50753		
	45+	52	12,4808	2,34183		
Empatik Duyarlılık	20-24	9	11,9794	1,96529	2,043	0,073
	25-29	76	12,3333	2,27268		
	30-34	55	11,4868	1,65831		
	35-39	47	12,4182	2,62548		
	40-44	52	12,0426	2,23351		
	45+	52	11,8269	2,40432		
Duyguların Pozitif Kullanımı	20-24	9	11,8765	1,87576	3,388	0,011*
	25-29	76	12,0412	1,89068		
	30-34	55	13,3333	2,26480		
	35-39	47	12,7500	1,22474		
	40-44	52	13,0909	2,00083		
	45+	52	12,4875	1,63608		

* $P<0,05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 6’da yapılan ANOVA analizi sonucuna göre, akademisyenlerin yaş gruplarına göre sadece duyguların pozitif kullanımında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 45 yaş üstündeki akademisyenlerin ortalama değeri 12,4875; 20-24 yaş aralığında bulunan akademisyenlerin ortalama değerine göre 11,8765 anlamlı bir

farklılık arz etmekte ve daha yüksek bir değeri teşkil etmektedir. 45 yaş üzerindeki akademisyenlerin buldukları yaş grubunun genel özellikleri itibariyle genç yaş grubundan daha fazla olumlu ruh hali içerisinde buldukları söylenebilir. Ayrıca yapılan ANOVA analizi sonucuna göre, akademisyenlerin kadro unvanları, çalışılan üniversite ile duygusal zekânın tüm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Kırıkkale Üniversitesi'nde görev yapan alanında akademik personel üzerinde; duygusal zekâ ile iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve bu değişkenlerin betimlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yapılan frekans ve korelasyon analizi ile ilgili elde edilen sonuçları özetleyecek olursak;

- Akademisyenlerin çoğunluğunun, duygusal zekânın tüm boyutları (duygusal değerlendirme, duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı) ve iş tatmini ile ilgili olumlu ifadeler katıldıkları tespit edilmiştir. Ancak yapılan iş karşılığında alınan ücret ile ilgili olarak akademisyenlerin memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

- Akademisyenlerin çoğunluğunun, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilgili olumsuz ifadeler katılmadığı, ancak kişisel başarı ile ilgili olumlu ifadeler katıldığı tespit edilmiştir.

- Yapılan korelasyon analizi sonucunda; duygusal zekânın tüm boyutları (duygusal değerlendirme, duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı) ile iş tatmini ve tükenmişliğin tüm boyutları (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma) arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu yapılan birçok çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir (Chan, 2006; Güllüce, 2006; Aslan ve Özata, 2008; Gürbüz ve Yüksel, 2008; Üngüren ve Doğan, 2010; Berberoğlu ve Sağlam, 2010; Konakay, 2013).

Ayrıca duygusal zekâ verilerinin demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kadro unvanı, çalışılan üniversite) anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için parametrik test yöntemlerinden T-Testi (iki grup) ve ANOVA (Varyans Analizi) (ikiden fazla grup) yapılmıştır. Bu analizlerin sonuçlarını özetleyecek olursak;

- Yapılan t-testi analizi sonucuna göre, akademisyenlerin cinsiyetlerine göre, empatik duyarlılıkları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,020<0,05$). Analiz sonuçlarına göre; özellikle bayan akademisyenlerin erkek akademisyenlerden daha fazla insanların yüz ifadelerinden, sözsüz mesajlarından, ses tonlarından duyguları anlayabildikleri söylenebilir. Bu bulgu yapılan birçok çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir (Salovey ve Mayer 1990; Akgemci vd. 2007; Aslan ve Özata, 2008; Gürbüz ve Yüksel, 2008; Konakay, 2013). Yine araştırmada akademisyenlerin cinsiyetlerine göre, duygusal değerlendirme, duygusal yönetim ve duyguların pozitif kullanımı arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

- Yapılan t-testi analizi sonucuna göre, akademisyenlerin medeni durumlarına göre duygusal değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir

($p=0,011<0,05$). Analiz sonuçlarına göre; özellikle evli akademisyenlerin bekâr akademisyenlerden daha fazla duygularının farkında olduğu söylenebilir. Yine akademisyenlerin medeni durumlarına göre duygusal yönetimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,000<0,05$). Analiz sonuçlarına göre; özellikle evli akademisyenlerin bekâr akademisyenlerden daha fazla olumlu ruh halinde oldukları, umutlu ve motivasyonlarının yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca akademisyenlerin medeni durumlarına göre, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

- Yapılan ANOVA analizi sonucuna göre, akademisyenlerin yaş gruplarına göre sadece duyguların pozitif kullanımında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; özellikle 45 yaş üstündeki akademisyenlerin 20-24 yaş aralığında bulunan akademisyenlere göre, içerisinde buldukları yaş grubunun genel özellikleri itibarıyla genç yaş grubundan daha fazla olumlu ruh hali içerisinde buldukları söylenebilir. Bu bulgu yapılan birçok çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir (Gürbüz ve Yüksel, 2008).

- Ayrıca yapılan ANOVA analizi sonucuna göre, akademisyenlerin kadro unvanları, çalışılan üniversite ile duygusal zekânın tüm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda Üniversitelerin akademisyenlerin iş tatminini arttırabilmeleri ve tükenmişlik düzeylerini azaltabilmeleri için şunlar önerilebilir:

- Akademisyenlerin iletişim, zaman yönetimi ve duygusal zekâ becerilerini geliştirmek, örgütsel çatışmalar ve stresle başa çıkabilmelerini sağlamak adına kurumsal düzeyde eğitimlerin, seminerlerin ve konferansların düzenlenmesi yararlı olabilir.

- Her bireyin sahip olduğu bireysel kişilik özellikleri bulunmaktadır. Özellikle kişilerin sahip oldukları bu özelliklerin akademik hayata, akademisyenlik mesleğine uygun olması oldukça önemlidir. Üniversiteden mezun olacak gençlere bu mesleğin iyi tanıtılması gerektiği söylenebilir.

- Yine akademisyenlerin çalışma koşullarının, ücretlerinin daha da iyileştirilmesi, iş genişletme ve zenginleştirme yararlanılması vs. yararlı olabilir.

- Akademisyenlerin mesleği gereği kendi duygularının farkında olması başkalarının da duygularını okuyabilmesi, anlayabilmesi, hissedebilmesi ve başkalarının bakış açıları ile düşünebilmesi eğitim kalitesini arttırabileceği gibi, iş tatminini arttırabilir, yaşanan tükenmişlik seviyesini asgariye indirebilir.

- Araştırmanın sadece üç devlet üniversitesinde yapılmış olması; belirli bir dönemde gerçekleştirilmiş olması ve elde edilen verilerin kullanılan ölçeklerle sınırlı olması, sonuçların diğer üniversitelere genellenebilirliği açısından çalışmanın en önemli sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Bundan sonra yapılacak araştırmaların, farklı kurumlarda, daha fazla değişken ekleyerek ve daha fazla örneklem sayısı ile planlanması konuyla ilgili literatürün gelişimi açısından daha faydalı olacaktır.

Bu önerileri daha da çoğaltmak mümkün olup, üniversitelerin akademik personellerinin iş tatminini arttırıcı, tükenmesini önleyici tedbirler almalarının, üniversitelerin eğitim kalitelerinin artmasına da katkı sağlayacağı söylenebilir.

Kaynakça

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M., Ünsal, Y. (2011). “Fen Ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi (BAED), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Cilt. 02, Sayı. 04, 49-74, İzmir-Türkiye ISSN 1308 – 8971.
- Aksu, N. (2012). “İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt.14, Sayı. 1, 59-79.
- Arı Sağlam, G., Bal Çına, E. (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Yönetim Ve Ekonomi, Cilt.15, Sayı.1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 131-148.
- Ashforth, B. E., Humphrey, R. H. (1995). “Emotion in the workplace: A reappraisal”. Human Relations, Cilt. 48, Sayı. 2, 97-125.
- Aslan, Ş., Özata, M. (2008). “Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı. 30, 77-97.
- Başaran, İbrahim Ethem. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri, 3. Bası, Mart, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baycan, A. (1985). An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Berberoğlu, M., Sağlam, B. (2010). “Meslek Yüksekokulu Akademik Personellerinin Tükenmişliği Ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı. 2, <http://sbedergi.gumushane.edu.tr/belgeler/sbe-cilt1-sayi2/sayi2-910MuratBerberogluBulentSaglam.pdf>
- Chan, David W. (2004), “Perceived Emotional Intelligence And Self-Efficacy Among Chinese Secondary School Teachers In Hong Kong”, *Personality And Individual Differences*, Vol. 36, 1781–1795.
- Chan, David W. (2006), “Emotional Intelligence And Components Of Burnout Among Chinese Secondary School Teachers In Hong Kong”, *Teaching and Teacher Education*, Vol. 22, 1042–1054.
- Doğan, S., Demiral, Ö. (2007). “Kurumların Başarısında Duygusal Zekânın Rolü Ve Önemi”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt.14, Sayı.1, 209-230, Manisa.
- Dulewicz, Victor., Higgs, Malcolm. (2000). “Emotional Intelligence, A Review and Evaluation Study”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, No. 4, 341–372.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İşletme Fakültesi, Yayın No. 266.
- Ergin, C. (1993). “Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Bayraktar. R ve Dağ. İ (der): Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-154.
- Freudenberger, Herbert J. (1974). “Staff Burn-Out”, *Journal of Social Issues*, Vol.30, No.1, 159-165.
- Goleman, Daniel (2000). İşbasında Duygusal Zekâ, (Çev. Handan Balkara), 2. Basım, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Güllüce Çağlar, A. (2006). “Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki (Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama)”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

- Gürbüz, S., Yüksel, M. (2008). “Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 9, Sayı. 2, 174-190.
- Koçel, Tamer (2005). *İşletme Yöneticiliği*, 10. Bası, İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Konakay, G. (2013). “Akademisyenlerde Duygusal Zekâ Faktörlerinin Tükenmişlik Faktörleri İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 15, Sayı: 1, 121-144.
- Law, K. S., Wong, C., Song, L. J. (2000). “The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility For Management Studies”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3, 483–496.
- Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. (1981). “The Measurement Of Experienced Burnout”, *Journal Of Occupational Behavior*, Vol. 2, No. 2, 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, 397-422.
- Maslach, Christina. (2003). “Job Burnout: New Directions in Research and Intervention”, *Current Directions in Psychological Science*, Vol.12, No. 5, 189-192.
- Matris, Robert L., Jackson, John H., (2008). “USA: Human Resource Management”, Twelfth Edition, Thomson South Western.
- Mayer D. J., Stevens, A. A. (1994). “An Emerging Understanding of the Reflective (Meta-) Experience of Mood”, *Journal of Research In Personality*, Vol. 28, 351-373.
- Oruç, S. (2007). “Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, Adana.
- Pérez, Juan, C., Petrides, K.V., Furnham, A. (2005). “Measuring Trait Emotional Intelligence: International Handbook of Emotional Intelligence”, Cambridge, MA: Hogrefe & Huber, 123-143.
- Poskey, Mike (2006). “The Importance of Emotional Intelligence in the Workplace, Why It Matters More than Personality”, <http://www.zeroriskhr.com/articles/emotionalintelligence.aspx>
- Salovey, P., Mayer, J.D. (1990). “Emotional intelligence, Imagination, Cognition, and Personality”, Vol. 9, 185–211.
- Seligman, M. (1990). “Learned Optimism”, New York: Simon LE Schuster.
- Sevimli F., İşcan F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini, Ege Akademik Bakış; Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1-2, 55-64.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., et al. (1998). “Development And Validation Of A Measure Of Emotional Intelligence”. *Personality and Individual Differences*, Vol. 25, 167–177.
- Tengilimoğlu, Dilaver. (2005). “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*: 1, 23-45.
- Üngüren, E. ve Doğan, H. (2010). “Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Chaid Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt. 11, No. 2, 39-52.

- Weiss, David J., Davis, Rene V., England, George W., Lofquist, Lloyd H. (1967). “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire”, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII.
- Wong, C. S., Law, K. S. (2002). “The Effects Of Leader And Follower Emotional Intelligence On Performance Attitude: An Exploratory Study”. The Leadership Quarterly, Vol. 13, No. 3, 243-274.
- Wright, Thomas A., Douglas, G. Bonett (1997). “The Contribution of Burnout to Work Performance”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 18, 491-499.

The Investigation of Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfactions with Occupational Burnout Level of Academicians

Mustafa TAŞLIYAN
Kahramanmaraş Sütçü İmam
University, Faculty of Economics
and Administrative Sciences,
Kahramanmaraş, Turkey
mustafatasliyan@hotmail.com

Bengü HIRLAK
Kilis 7 Aralık University,
Vocational High School,
Kilis, Turkey
benguhirlak@hotmail.com.tr

Gamze Ebru ÇİFTÇİ
Kırıkkale University, Institute of
Social Sciences, Department of
Business Administration,
Kırıkkale, Turkey
gamzeebruciftci@hotmail.com

Extensive Summary

Introduction

In this study, firstly an introduction to the subject is made; in the second section emotional intelligence, job satisfaction, occupational burnout of the concepts are described, in the third section it is given information on the methodology of the research, in the fourth section research findings, in the last section conclusions and recommendations are given. In addition, in this study, job satisfactions of academic staff in universities and organizations which are thought to affect the levels of burnout in terms of emotional intelligence that vital relationship between levels are determined.

The main aim of this study is to determine for academic staff in particular cases to be more the intensity of work to level of emotional intelligence, job satisfaction and occupational burnout. Also it is to identify for some of these variables whether there is a significant difference according to some properties of demographic characteristics e.g. gender, age, marital status, staff title, studied universities etc.

According to their vocational in particular cases academics staff to be more effective in education and training are required to be able to directly communicate and team work with students and colleagues in within. At this point, especially in field of education, it is very important to able to use emotional intelligence for academics.

In the recent years, many of the studies have focused on the role of emotions in work life. For instance, Ashforth and Humphrey (1995) emphasized that it has been an integral part of the organization of emotions and it should give the more importance for their employees in the status of emotions. As a result, to achieve both organizational and individual accomplishment and happiness in many studies, it has been determined that the people should have not only for achieving the intellectual intelligence (IQ), but also emotional intelligence up (EQ). In this context, emotional intelligence consists of some capabilities such as correctly evaluation of emotions, correctly usage of them and governing, understanding of impacting on other people (see Law, Wong and Song, 2004: p. 485).

According to public opinion and some studies done, while emotional intelligence increases quality of work life and job satisfaction, it decrease the level of occupational burnout. As a result of it can impact positively on business performance.

In this study, we can give to determine hypotheses being considered as follows:

H₁: There is a way of positive significant relationship between emotional appraisal and job satisfaction.

H₂: There is a way of positive significant relationship between positive regulation and job satisfaction.

H₃: There is a way of positive significant relationship between empathic sensitivity and job satisfaction.

H₄: There is a way of positive significant relationship between positive utilization and job satisfaction.

H₅: There is a way of negative significant relationship between emotional appraisal and emotional exhaustion.

H₆: There is a way of positive relationship between emotional appraisal and personnel accomplishment.

H₇: There is a way of negative significant relationship between emotional appraisal and depersonalization.

H₈: There is a way of negative significant relationship between positive regulation and emotional exhaustion.

H₉: There is a way of positive significant relationship between positive regulation and personnel accomplishment.

H₁₀: There is a way of negative significant relationship between positive regulation and depersonalization.

H₁₁: There is a way of negative significant relationship between empathic sensitivity and emotional exhaustion.

H₁₂: There is a way of positive significant relationship empathic sensitivity and personnel accomplishment.

H₁₃: There is a way of negative significant relationship between empathic sensitivity and depersonalization.

H₁₄: There is a way of negative significant relationship between the positive utilization and emotional exhaustion.

H₁₅: There is a way of positive significant relation between the positive utilization and personal accomplishment.

H₁₆: There is a way of negative significant relationship between the positive utilization and depersonalization.

H₁₇: There is a way of negative significant relationship between job satisfaction and emotional exhaustion.

H₁₈: There is a way of positive significant relationship between job satisfaction and personal accomplishment.

H₁₉: There is a way of negative significant relationship between job satisfaction and depersonalization.

Method

This research was carried out three state universities in Turkey. The questionnaire distributed to 300 people, this staff titles academics in universities, faculties and departments in which they work considering but 291 of them returned to them and were covered in the study.

Survey research method was used and working in state universities, research assistants, specialists, lecturers, assistant professors, associate professors and professors who work in academics were applied it. The questionnaire consists of four parts demographic characters and emotional intelligence, job satisfaction and occupational burnout related to factors that are thought to generate the level of expression. When we were preparing the questionnaire, the scale used in the literature.

The first scale used in this research; developed by Chan (2004) EI12 is the scale of emotional intelligence composed of 12 items. Chen (2004, 2006) studied the reliability of this scale in C.Alpha: 0.82-0.86 and it was found to be high. The second scale, developed by D. J. Weiss, R.V. Dawis, G. W. England and L. H. Lofquist in 1967 is the scale of Minnesota's Job Satisfaction (MSQ) composed of 20 items. Baycan (1985) studied the reliability of this scale in C.Alpha: 0.77 and it was found to be high. The third scale, developed by Maslach (1981) is the scale of occupational burnout, composed of 22 items.

Conclusion

This research on Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Kilis 7 Aralık University and Kırıkkale University for academic staff working in the field was made to find the relationship between emotional intelligence, occupational burnout and job satisfaction and to describe of these variables.

As a result of the analysis of the correlation, the significant relationship was identified between emotional intelligence in all dimensions (emotional appraisal, positive regulation, empathic sensitivity and positive utilization) with job satisfaction and occupational burnout in all dimensions (emotional exhaustion, personal accomplishment and depersonalization). This finding have supported to the results of many studies.

In addition, emotional intelligence data's according to demographic characteristics (gender, age, education, staff title, universities) significantly show any differences whether to determine the parametric test methods T-test (two groups) and ANOVA (Analysis of Variance) (more than two groups) were made. These analyses of the data's obtained are supportive of the many studies results. When we summarized of results of analyses: There is the way of positive significant difference between the gender of academics and empathic sensitivity according to the result of t-test analysis. Also, by the results of the same test analysis; academics, according to marital status are the significant differences between emotional appraisals have been identified. It was detected that there was only the positive significant difference between the age of groups of academics and the positive utilization by the result of ANOVA analysis. In addition, according to the results of the ANOVA analysis, academics staff titles, working with universities all sub-dimensions of emotional intelligence that there is not the significant difference was identified.