

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ ALGILARINA GÖRE KORKU  
KÜLTÜRÜ İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

**ANALYZING THE RELATION BETWEEN CULTURE OF  
FEAR AND BURNOUT ACCORDING TO THE  
PERCEPTIONS OF ACADEMICS**

**Sakine SİNCER**

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi  
Bilim Dalı İçin Öngördüğü

Yüksek Lisans Tezi

olarak hazırlanmıştır.

2016

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Sakine SINCER'in hazırladığı "ğretim Elemanlarının Algılarına Göre Korku K¼lt¼r¼ İle T¼kenmiřlik arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda Y¼ksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

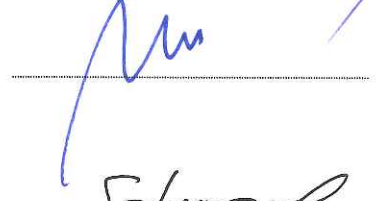
Başkan Prof. Dr. Y¼ksel KAVAK



¼ye (Danışman) Prof. Dr. G¼ls¼n ATANUR BASKAN



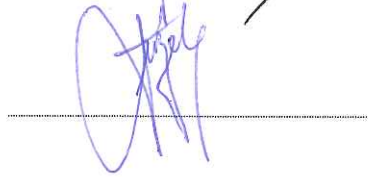
¼ye Prof. Dr. Temel ÇALIK



¼ye Doç. Dr. şaduman KAPUSUZOğLU



¼ye Yrd. Doç. Dr. Emel T¼ZEL



## ONAY

Bu tez Hacettepe ¼niversitesi Lisans¼st¼ Eğitim-ğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından ..... / ..... / ..... tarihinde uygun gr¼lm¼ř ve Enstit¼ Yönetim Kurulunca ..... / ..... / ..... tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Berrin AKMAN  
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

# ÖĞRETİM ELEMANLARI ALGILARINA GÖRE KORKU KÜLTÜRÜ İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

**Sakine SİNCER**

## ÖZ

Bu araştırmada, Ankara ilinde bulunan Başkent Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde ortak olan fakültelerden Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının korku kültürü ve tükenmişliğe yönelik algıları katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yaptığı üniversite, görev yaptığı fakülte, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem, çalıştığı kurumda görev yapma süresi, iş ile ilgili memnuniyet durumu ve işinden ayrılma düşüncesi değişkenlerine göre ele alınmıştır. Araştırmaya 210 kadın ve 206 erkek olmak üzere toplam 416 öğretim elemanı katılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak, Ashkanasy ve Nicholson (2003) tarafından geliştirilmiş olan ve bu çalışma kapsamında Türk kültürüne uyarlanan "Korku Kültürü Ölçeği" ile Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan ve Ergin (1993) tarafından Türk kültürüne uyarlanmış olan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanında bağımsız örneklem için t-testi, bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), parametrik testlerin varsayımlarının karşılanmadığı durumlarda Kruskal Wallis H testi ve Mann Whitney U testi, Pearson Korelasyonu ve yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Veri toplama araçlarının yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri, kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının doğrulandığını göstermiştir. Ölçeklerin güvenilirliği için ise Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Korku Kültürü Ölçeği'nin Cronbach alfa değeri .86 olarak hesaplanırken tükenmişlik ölçeğinin Cronbach alfa değerinin duygusal tükenme alt boyutu için .84, kişisel başarı alt boyutu için .73 ve duyarsızlaşma alt boyutu için .72 olduğu görülmektedir. Korku kültürü ölçeği uyarlama aşamasında ayrıca madde toplam puan korelasyonları, dilsel eşdeğerlik incelenmiştir. Elde edilen madde toplam puan korelasyonlarına göre düzenlemeler

yapılmış, dilsel eşdeğerliğin sağlandığına ilişkin kanıt elde edilmiştir. Güvenirliğe kanıt sağlanması için yapı güvenirligi de ele alınmıştır. Sonuçta yapı güvenirligi .86 olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda Başkent Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeylerinin düşük ve Hacettepe Üniversitesi ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeylerinin biraz düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretim elemanlarının, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğu ve kişisel başarı algılarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeyleri ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, katılımcıların korku kültürü düzeyleri ile tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu arasında ise orta düzeyde, negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca, korku kültürünün tükenmişliğin tüm alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Korku kültürü, tükenmişlik, örgüt kültürü, öğretim elemanı, üniversite.

**Danışman:** Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

# **ANALYZING THE RELATION BETWEEN CULTURE OF FEAR AND BURNOUT ACCORDING TO THE PERCEPTIONS OF ACADEMICS**

**Sakine SINCER**

## **ABSTRACT**

This study aims at analyzing the relation between culture of fear and burnout according to the perceptions of academics who work at Faculty of Education, Faculty of Economics and Administrative Science, and Faculty of Engineering at Başkent University, Hacettepe University and Middle East Technical University, all of which are located in Ankara. The perceptions of academics participating in the study have been analyzed according to the variables of participants' gender, age, marital status, university, faculty, academic title, professional seniority, term of office at the current institution, state of satisfaction with the current job and intention of leaving the job. A total 416 academics 210 of which are female and 206 of which are male have participated in the study. "Culture of Fear Scale" developed by Ashkanasy and Nicholson (2003), and adapted into Turkish culture within the framework of this study as well as "Maslach Burnout Scale" developed by Maslach and Jackson (1981), and adapted into Turkish culture by Ergin (1993) have been used as the data collection tools in this study. The data collected within the framework of this study have been analyzed by conducting descriptive statistics such as frequency, percentile, arithmetic mean and standard deviation as well as t-test for independent variables, one way variation analysis (ANOVA), Kruskal Wallis H test and Mann Whitney U test when assumptions of parametric are not met, Pearson Correlation and Structural Equation Model. The construct validity of the data collection tools have been tested by confirmatory factor analysis (CFA). The goodness of fit indexes yielded by CFA have confirmed the constructs of the scales. To test the reliability of the scales, Cronbach alpha coefficients have been calculated. The Cronbach alpha value of the Culture of Fear Scale has been calculated as .86 while as for the Burnout Scale, the Cronbach alpha coefficient has been calculated as .84 for the sub-dimension of emotional exhaustion, .73 for the sub-dimension of personal accomplishment and .72 for the sub-dimension of depersonalization. Also, item total point correlations and linguistic equivalence have been analyzed while adapting the Culture of Fear Scale into Turkish culture. The

necessary arrangements have been made according to the calculated item total point correlations and it has been proved that linguistic equivalence is met. Construct reliability has also been analyzed in order to prove the reliability. As a result of the analysis, construct reliability has been calculated as .86. At the end of the study, the level of culture of fear perceived by the participants has been found to be low at Başkent University while it has been found to be a bit low at Hacettepe University and Middle East Technical University. Moreover, participants' level of emotional exhaustion and depersonalization has been found to be low whereas their level of perceived personal accomplishment has been found to be high. It has also been found out that there is a statistically significant, positive and moderate relation between the level of culture of fear perceived by the academics and their level of emotional exhaustion and depersonalization while there is a statistically significant, negative and moderate relation between their level of culture of fear and personal accomplishment. Besides, it has been concluded that culture of fear is a significant predictor of all the sub-dimensions of burnout.

**Keywords:** Culture of fear, burnout, organizational culture, academics, university.

**Advisor:** Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN, Hacettepe University, Department of Educational Sciences, Division of Educational Administration, Supervision, Planning and Economics

## ETİK BEYANNAMESİ

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- ve bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

  
Sakine SINCER

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca danışmanlığımı yürüten, engin birikimi ve deneyimi ile sadece eğitim hayatımda değil yaşamın her alanında bana yol gösteren ve ışığım olan, desteğini ve sevgisini benden hiçbir zaman esirgemeyen, bana her zaman güvenen ve güvendiğini hep hissettiren değerli hocam Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamı özenle inceleyip, değerli görüş ve önerileriyle zenginleştiren tez savunma jürimin saygıdeğer üyeleri Prof. Dr. Yüksel KAVAK, Prof. Dr. Temel ÇALIK, Doç. Dr. Şaduman KAPUSUZOĞLU ve Yrd. Doç. Dr. Emel TÜZEL'e teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca kendilerinden ders alma şansı yakaladığım ve bana çok büyük katkıları olduğuna inandığım değerli hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Doğduğum günden bu yana sonsuz fedakarlık ve özverileri ile bugünlere gelmemi sağlayan, bana her konuda güvenen ve beni her zaman destekleyen canım annem Meryem KOCA'ya ve canım babam Recai KOCA'ya, uzaklarda olsak da yanıbaşımdaya hissettiğim, bana olan desteklerini ve sevgilerini hiçbir zaman esirgemeyen canım ablam Zübeyde ERİŞİK'e ve canım abim Veli KOCA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimime başlamam konusunda en büyük destekçim olan, akademik çalışmalarım konusunda beni her zaman yüreklendiren, eğitim hayatım boyunca elde ettiğim başarılar dolayısıyla benimle gurur duyduğunu her fırsatta dile getiren, çalışmalarımaya yoğunlaşmam gereken zamanlarda evde benim için gerekli ortamı hazırlayan ve özeni gösteren canım eşim Fuat SİNCER'e ve çalışmalarım ile ilgilendiğim zamanlarda bana karşı yaşından çok daha olgun bir tutum sergileyen, kendisiyle ilgilenmem gereken değerli vakitten çalarak kendimi çalışma odasına kapattığım zamanlarda bile bunu anlayışla karşılayan canım kızım Beren Ada SİNCER'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



## İÇİNDEKİLER

ÖZ .....	iii
ABSTRACT .....	v
ETİK BEYANNAMESİ.....	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	xv
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xviii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	xix
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	4
1.3. Problem Cümlesi .....	4
1.3.1. Alt Problemler .....	4
1.4. Sayıtlar .....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Tanımlar .....	6
1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli .....	6
1.7.1. Korku Kültürü Kavramı .....	6
1.7.1.1. Korku Kültürü Kavramının Bileşenleri .....	7
1.7.1.1.1. Kültür Kavramı .....	7
1.7.1.1.2. Örgüt Kültürü Kavramı .....	8
1.7.1.1.3. Korku Kavramı .....	11
1.7.1.2. Korku Kültürü Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi .....	14
1.7.1.3. Korku Kültürünün Özellikleri .....	15
1.7.1.4. Korku Kültürünün Nedenleri .....	18
1.7.1.4.1. Küreselleşmenin Etkisi .....	18
1.7.1.4.2. Medyanın Etkisi .....	19
1.7.1.4.3. Eğitim Sisteminin Etkisi .....	20
1.7.1.5. Örgütlerde Korku Kültürü .....	22

1.7.1.5.1. Örgütlerde Korkunun Kaynakları .....	22
1.7.1.5.1.1. Örgütsel Değişim Korkusu .....	23
1.7.1.5.1.2. Risk Alma Korkusu .....	23
1.7.1.5.1.3. Hata Yapma Korkusu .....	24
1.7.1.5.1.4. Başarı Korkusu .....	24
1.7.1.5.1.5. Diğerleri Ne Düşünür Korkusu .....	25
1.7.1.5.1.6. Belirsizlik Korkusu .....	25
1.7.1.5.1.7. Grup Kararları .....	25
1.7.1.5.2. Korku Kültürünün Egemen Olduğu Örgütlerin Özellikleri .....	26
1.7.2. Tükenmişlik Kavramı .....	26
1.7.2.1. Tükenmişlik Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi .....	29
1.7.2.1.1. Kurgusal Dönem .....	30
1.7.2.1.2. İlk Bilimsel Çalışmalar Dönemi .....	30
1.7.2.1.3. Ampirik Dönem .....	31
1.7.2.1.4. Tükenmişlik Çalışmalarının Küreselleşmesi .....	32
1.7.2.2. Tükenmişliğin Boyutları .....	33
1.7.2.2.1. Duygusal Tükenme .....	33
1.7.2.2.2. Duyarsızlaşma .....	33
1.7.2.2.3. Kişisel Başarısızlık .....	34
1.7.2.3. Tükenmişliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler .....	36
1.7.2.3.1. Bireysel Faktörler .....	36
1.7.2.3.2. Örgütsel Faktörler .....	38
1.7.2.3.3. Mesleki Faktörler .....	40
1.7.2.4. Tükenmişliğin Belirtileri .....	41
1.7.2.4.1. Fiziksel Belirtiler .....	41
1.7.2.4.2. Psikolojik Belirtiler .....	41
1.7.2.4.3. Davranışsal Belirtiler .....	42
1.7.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları .....	42
1.7.2.5.1. Birey Üzerindeki Sonuçları .....	42
1.7.2.5.2. Çalışma Hayatı Üzerindeki Sonuçları .....	43
1.7.2.5.3. Aile Hayatı Üzerindeki Sonuçları .....	43
1.7.2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları .....	44
1.7.2.6.1. Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yolları .....	44
1.7.2.6.1.1. Çalışma Biçimlerinin Değiştirilmesi .....	45

1.7.2.6.1.2. Başa Çıkma Becerilerinin Geliştirilmesi .....	45
1.7.2.6.1.3. Sosyal Kaynakların Kullanılması .....	45
1.7.2.6.1.4. Rahat Bir Yaşam Tarzının Benimsenmesi .....	45
1.7.2.6.1.5. Sağlık Konusundaki İyileştirmeler .....	46
1.7.2.6.1.6. Kendi Kendini Analiz Etme .....	46
1.7.2.6.2. Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yolları .....	46
1.7.2.6.3. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yeni Yönelimler .....	46
1.7.2.6.3.1. Tükenmişliği Risk Algısı Çerçevesinde Ele Alan Yaklaşım .....	47
1.7.2.6.3.2. Tükenmişliği İş-İnsan Arasındaki Uyumsuzluk Çerçevesinde Ele Alan Yaklaşım .....	47
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	50
2.1.Korku Kültürü ile İlgili Çalışmalar.....	50
2.1.1. Korku Kültürü Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar .....	50
2.1.2. Korku Kültürü Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar .....	52
2.2. Tükenmişlik ile İlgili Çalışmalar .....	53
2.2.1. Tükenmişlik Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar .....	53
2.2.2. Tükenmişlik Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar .....	57
3. YÖNTEM .....	60
3.1. Araştırmanın Modeli .....	60
3.2. Çalışma Grubu .....	60
3.2.1. Çalışma Grubunun Özellikleri.....	60
3.2.2. Katılımcılarla İlgili Demografik Veriler .....	60
3.2.2.1. Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımları .....	60
3.2.2.2. Katılımcıların Görev Yapmakta Oldukları Üniversite, Fakülte ve Akademik Kadro Unvanı Değişkenlerine Göre Dağılımları .....	61
3.2.2.3. Katılımcıların Mesleki Kıdem ve Görev Yapılan Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Dağılımları .....	62
3.2.2.4. Katılımcıların İş ile İlgili Memnuniyet ve Çalışılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkenlerine Göre Dağılımlar.....	63
3.3. Veri Toplama Araçları.....	63

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	63
3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....	64
3.3.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	65
3.3.3. Korku Kültürü Ölçeği .....	67
3.3.3.1. Korku Kültürü Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Çalışmaları .....	68
3.3.3.1.1. Korku Kültürü Ölçeğinin Dilsel Eşdeğerlik Çalışmaları .....	68
3.3.3.1.2. Korku Kültürü Ölçeğinin Madde Analizleri.....	69
3.3.3.1.3. Korku Kültürü Ölçeğinin Yapı Geçerliği İncelemesi .....	70
3.3.3.1.4. Korku Kültürü Ölçeğinin Güvenirlik Analizleri .....	71
3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması .....	72
3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi.....	73
4. BULGULAR VE TARTIŞMA .....	87
4.1. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşleri .....	87
4.2. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Çeşitli	
Değişkenler Bakımından İncelenmesi .....	89
4.2.1. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet	
Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	90
4.2.2. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Yaş	
Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	90
4.2.3. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Medeni	
Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	91
4.2.4. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Görev	
Yapılan Kurum Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	91
4.2.5. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Görev	
Yapılan Fakülte Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	92
4.2.6. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Akademik	
Kadro Unvanı Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	93
4.2.7. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Mesleki	
Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	93
4.2.8. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Çalışılan	
Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi ...	94
4.2.9. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin İş ile	
Memnuniyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	96

4.2.10. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	96
4.3. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşleri .....	97
4.4. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi .....	99
4.4.1. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	100
4.4.2. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	100
4.4.3. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi ..	102
4.4.4. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	104
4.4.5. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	105
4.4.6. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Akademik Kadro Unvanı Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	107
4.4.7. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi ...	108
4.4.8. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	111
4.4.9. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin İş ile İlgili Memnuniyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	113
4.4.10. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkeni Bakımından İncelenmesi .....	115
4.5. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	116

4.6. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi .....	117
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	120
5.1. Sonuçlar .....	120
5.2. Öneriler.....	123
5.2.1. Araştırmaya Dönük Öneriler.....	123
5.2.2. Uygulamaya Dönük Öneriler .....	124
KAYNAKÇA.....	125
EKLER DİZİNİ .....	136
EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ .....	137
EK 2. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ.....	138
EK 3. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ.....	139
EK 4. ÖLÇME ARACI KULLANIM İZİN BELGELERİ .....	140
EK 5. ÖLÇME ARACI .....	142
EK 6. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU.....	145
EK 7. ORJİNALLİK RAPORU .....	146
ÖZGEÇMİŞ .....	140

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1: Golembiewski ve Munzenrider Modeline Göre Tükenmişliğin Boyutları.	34
Tablo 1.2: Maslach'ın Tükenmişlik Modeline Göre Tükenmişliğin Boyutları.....	35
Tablo 1.3: Maslach'ın Nihai Tükenmişlik Modeli.....	35
Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımları .....	61
Tablo 3.2: Katılımcıların Görev Yapılan Üniversite, Fakülte ve Akademik Kadro Unvanı Değişkenlerine Göre Dağılımları .....	61
Tablo 3.3: Katılımcıların Mesleki Kıdem ve Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkenlerine Göre Dağılımları .....	62
Tablo 3.4: Katılımcıların İş ile İlgili Memnuniyet ve Çalışılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkenlerine Göre Dağılımları .....	63
Tablo 3.5: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları .....	65
Tablo 3.6: Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Ait Katılımcı Verileri Üzerindeki Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri .....	66
Tablo 3.7: Korku Kültürü Ölçeği Dilsel Eşdeğerlik Çalışmasına İlişkin Korelasyon Değerleri .....	69
Tablo 3.8: Korku Kültürü Ölçeğine Ait Katılımcı Verileri Üzerindeki Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri .....	70
Tablo 3.9: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler .....	74
Tablo 3.10: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler .....	75
Tablo 3.11: Katılımcıların Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler .....	76
Tablo 3.12: Katılımcıların Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler .....	76
Tablo 3.13: Katılımcıların Görev Yapılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkenine Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler .....	77
Tablo 3.14: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler .....	78
Tablo 3.15: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler .....	79
Tablo 3.16: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler .....	80
Tablo 3.17: Katılımcıların Görev Yapılan Üniversite Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler .....	81
Tablo 3.18: Katılımcıların Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler .....	82
Tablo 3.19: Katılımcıların Akademik Kadro Unvanı Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler....	83
Tablo 3.20: Katılımcıların Görev Yapılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkenine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler .....	84
Tablo 3.21: İlişki Katsayıları ve Büyüklükleri .....	85

Tablo 3.22: Katılımcıların Korku Kültürü ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler .....	85
Tablo 4.1: Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler .....	87
Tablo 4.2: Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinde Yer Alan Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Ortalamalar .....	87
Tablo 4.3: Cinsiyete Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi .....	89
Tablo 4.4: Öğretim Elemanlarının Yaşına Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	90
Tablo 4.5: Medeni Duruma Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi .....	91
Tablo 4.6: Üniversiteye Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi .....	92
Tablo 4.7: Fakülteye Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi.....	92
Tablo 4.8: Öğretim Elemanlarının Ünvanına Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	93
Tablo 4.9: Öğretim Elemanlarının Kıdemine Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	94
Tablo 4.10: Öğretim Elemanlarının Buldukları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	95
Tablo 4.11: Öğretim Elemanlarının İşlerinden Memnuniyet Durumuna Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	96
Tablo 4.12: Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi .....	97
Tablo 4.13: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler .....	97
Tablo 4.14: Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarında Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtlardan En Düşük Ve En Yüksek Ortalamaya Sahip Olanlar .....	98
Tablo 4.15: Cinsiyete Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi .....	100
Tablo 4.16: Yaşa Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi .....	101
Tablo 4.17: Medeni Duruma Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi .....	102
Tablo 4.18: Üniversiteye Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Ve Kişisel Başarı Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi .....	104
Tablo 4.19: Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Üniversiteye Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	105



Tablo 4.20: Fakülteye Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Ve Kişisel Başarı Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi .....	105
Tablo 4.21: Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Fakülteye Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	106
Tablo 4.22: Ünvana Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Kişisel Başarı Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi .....	107
Tablo 4.23: Öğretim Elemanlarının Ünvanına Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Ve Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	107
Tablo 4.24: Öğretim Elemanlarının Kıdemine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	109
Tablo 4.25: Öğretim Elemanlarının Buldukları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	111
Tablo 4.26: Öğretim Elemanlarının İşlerinden Memnuniyetine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi .....	113
Tablo 4.27: Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi .....	115
Tablo 4.28: Korku Kültürü Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki .....	116
Tablo 4.29: Korku Kültürü Ölçeği İle Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı Ve Duyarsızlaşma Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksleri.....	117

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Öğretim Elemanlarına Uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Şeması .....	67
Şekil 3.2. Öğretim Elemanlarına Uygulanan Korku Kültürü Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Şeması .....	71
Şekil 4.1. Korku Kültürü İle Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı Ve Duyarsızlaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Yol Şeması .....	118



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

**f:** Frekans

**X:** Ortalama

**%:** Yüzde

**t:** t Puanı

**p:** Anlamlılık Derecesi

**F:** Varyans

**r:** Pearson Korelasyon Katsayısı

**ss:** Standart Sapma

**sd:** Serbestlik Derecesi

**SPSS:** Statistical Package For Social Science

**LISREL:** Linear Structural Relations

**DFA:** Doğrulayıcı Faktör Analizi – Confirmatory Factor Analysis

**ANOVA:** Tek Yönlü Varyans Analizi - The Analysis of Variance

**x<sup>2</sup>:** ki-kare

**akt. :** aktaran

**vd. :** ve diğerleri

**vb. :** ve benzeri

**β :** Standardize edilmiş regresyon katsayısı

*Canım Kızım Beren Ada'ya...*



## 1. GİRİŞ

Toplumsal bir varlık olan insanın, sosyal ilişkilerine yön verirken içinde bulunduğu duygu durumundan etkilenmesi kaçınılmaz görünmektedir. İnsan psikolojisi bağlamında ele alınan duyguların sosyal hayattaki ilişkilerin düzenlenmesindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu duyguların toplumsal yansımalarının da olduğu ifade edilebilir. İnsan ilişkileri ve dolayısıyla toplum üzerinde oldukça ciddi etkileri olan duygulardan biri de korkudur.

Ne var ki, günümüzde korkunun bir duygu durumu olmaktan öteye geçip sosyal bir olgu, bir kültür haline geldiği gözlemlenmektedir. Aslında insani ve temel bir duygu olan korkunun hayatımızı olumsuz yönde etkilemeye başlamasının nedeninin de söz konusu bu durum olduğu düşünülmektedir. Tam da bu noktada, tek tek bireyleri ve dolayısıyla tüm toplumu etkisi altına alıp adeta sosyal hayatı felç eden korku kültürü karşımıza çıkmaktadır.

Toplumun her kesiminde kendini daha çok hissettiren ve her geçen gün etkisini arttıran korkunun egemen olduğu örgütlerin sayısında da bir artış olduğu düşünülmektedir. İnsanların günlük hayatına yön veren korku kültürü, örgütlerin işleyişini ve iklimini de etkilemektedir. Örgütlere egemen olan korku kültürünün yarattığı olumsuz çalışma ortamının da, çalışanların zamanla tükenmesine neden olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle, problem durumu açıklanmış; çalışmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, tanımları, problem cümlesi ve alt problemleri sunulmuştur. Ardından, çalışmaya konu olan korku kültürü ile tükenmişlik kavramları alan yazın taranarak irdelenmiştir.

### 1.1. Problem Durumu

Üniversiteler, akademik ve bilimsel bilginin üretildiği, toplumların geleceğini biçimlendiren fikirlerin ortaya atıldığı, tartışıldığı ve sistemleştirildiği en önemli kurumlardan biridir. Bilgi çağı olarak da adlandırılacak günümüz dünyasında üniversiteler, bir toplumun, ülkenin veya insanlığın geleceğini, gerek olumlu gerekse olumsuz yönde, biçimlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Diğer bir deyişle, bir toplumun ekonomik, kültürel ve siyasi bakımdan geleceği sadece üniversitelere

bağlı olmasa da üniversiteler geleceğin en önemli belirleyici unsurlarının başında gelmektedir.

Yükseköğretimin çağdaşlaşması için 6 Kasım 1981'de kabul edilen 2547 sayılı Kanun ile Türk yükseköğretim sisteminin köklü değişiklikler geçirdiği belirtilmektedir (Baskan, 1990). Çağdaşlaşma temelli düzenlemelerle birlikte, öğretim elemanlarına da toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan yetiştirme görevinin verildiği görülmektedir. bu doğrultuda, öğretim elemanlarının temel görevi, Yükseköğretim Kanunu'nun 22. Maddesinde de belirtildiği gibi, topluma ve işgücüne katkıda bulunacak bireyler yetiştirmek, toplumsal sorunlara bilimsel araştırmaların öngörüsüyle çözüm üretmek ve böylece gelişimin ve ilerlemenin öncüleri olmaktır (YÖK, 2016).

Üniversitelerin ve öğretim elemanlarının geleceğin şekillenmesindeki belirleyici rolünün olumlu yönde olması, üniversitelerin işlevlerini gerektiği gibi yerine getirmelerine bağlıdır. Bu doğrultuda, üniversitelere hâkim olan çalışma ortamının ve dolayısıyla örgüt kültürünün hayati bir önem taşıdığı düşünülmektedir. Öğretim elemanlarının, bilimsel çalışmalar yürütürken veya toplumun geleceği olan gençlere bilimsel bilginin ışığında rehberlik ederken, görev yapmakta oldukları üniversitelere egemen olan örgüt kültüründen etkilenmesi kaçınılmaz görünmektedir.

Algın (2014), yükseköğretim kurumlarında örgütsel sessizliği irdelediği çalışmasında, çalışmaya katılan öğretim elemanlarından %82'sinin örgütsel sessizliği tercih ettiği sonucuna varmıştır. Örgütsel sessizliğe neden olan başlıca korkular ise işle ilgili korkular ve ilişkilere zarar verme korkusu olarak sıralanmaktadır. Ayrıca, işten atılmaktan veya işyerinde izolasyona maruz kalmaktan korkan çalışanların sessiz kalmayı tercih ettiği belirtilmektedir (Algın ve Atanur Baskan, 2015). Kish-Gepart, Detert, Trevino ve Edmondson'un (2009) da belirttiği gibi, örgüt çalışanları önemsiz konular hakkında konuşmaktan çekinmezken kişisel ve mesleki açıdan olumsuz sonuçlar doğuracağını düşündüğü hassas konular hakkında konuşmaktan korkmakta ve sessiz kalma eğilimi göstermektedir.

Örgütlere egemen olan korkunun, örgütsel sessizliğe neden olmanın ötesinde, örgüt çalışanlarının verimli çalışmasına engel teşkil edecek bir unsur olarak da ortaya çıkması kaçınılmaz görünmektedir. Korkunun neden olduğu sessizliğin ve

sindirilmişliğin, zamanla tükenmişliğe neden olabileceği ve geleceği belirleme rolüne sahip olan üniversitelerin ve öğretim elemanlarının, söz konusu görevi gereğince yerine getirmesinin oldukça zor bir hal alacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, öğretim elemanlarının örgütleri ile ilgili duygu, düşünce ve inançlarının tespit edilmesi, onların etkililiği ve verimliliğini etkileyebilecek unsurların üzerinde durulması, eğitimde kalitenin ve verimliliğin temini açısından oldukça önemlidir.

Alanyazın incelendiğinde, korku kültürü ile ilgili az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Korku kültürünün örgütlerdeki yansımaları inceleyen Kaşmer (2009), korku kültürünün yönetici davranışlarına göre değiştiğini belirtmekte ve demokratik bir yönetim tarzı benimsenen örgütlerde korku kültürünün düşük düzeyde olduğunu altını çizmektedir. Alanyazında ulaşılan diğer çalışmaların ise, korku kültürünü, örgüt kültürü bağlamında değil, sosyolojik bir olgu olarak ele aldığı görülmektedir. Toplumda egemen olan korku kültürünün sosyolojik bir analizinin yapıldığı çalışmaların çoğunda, korku kültürü ile basın yayın ve kitle iletişim araçları arasındaki bağlantı incelenmiş, toplumda medya aracılığıyla korku yaratıldığı sonucuna varılmıştır (Akbal, 2010; Harputlu, 2012; Torun, 2011; Yurdigül, 2014).

Tükenmişlikle ilgili alanyazın taraması yapıldığında, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin pek çok çalışmaya rastlanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Ergin, 1995; Sağlam, 2011; Tetik, 2011; Toker, 2011). Özdemir (2001) ise, Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının mesleki tükenmişlik düzeyini incelemeyi amaçlayan çalışmada, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinde bireysel değişkenlerden ziyade ortamlarla ilgili değişkenlerin etkili olduğu sonucuna varmıştır. Ortamlarla ilgili değişkenler söz konusu olduğunda ise örgüt kültürünün tükenmişliğin oluşmasında etkili bir faktör olduğu düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, korku kültürü ve tükenmişlikle ilgili bağımsız çalışmalara rastlansa da, öğretim üyelerinin korku kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Türkiye'de özellikle korku kültürü kavramı ile ilgili alanyazının yetersiz oluşu, bu çalışmanın alandaki boşluğu doldurması bakımından önemini artırmaktadır.

## 1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma ile öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu araştırma neticesinde, bu meslek grubunda korku kültürünün oluşmasını ve yaygınlaşmasını önleyecek tedbirlerin alınmasının teşvik edileceği ve akademik çalışmaların yürütüldüğü örgütlerde verimliliğin artırılabilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Türk eğitim sisteminin yükseköğretim kurumlarını kapsayan bu araştırma, eğitim sisteminin diğer tür ve kademelerindeki eğitim örgütlerinde benzer nitelikli yeni araştırmaların yapılmasına da ışık tutacağı ve yol göstereceği umut edilmektedir. Ayrıca bu araştırma ile korku kültürü ve tükenmişlik kavramlarının, örgütsel bir yapı olarak akademik örgütlerdeki yeri, nedenleri ve sonuçları açısından kuramsal bir katkı sağlaması da umut edilmektedir.

## 1.3. Problem Cümlesi

Ankara'daki üç farklı üniversitede görev yapmakta olan öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?

### 1.3.1. Alt Problemler

1. Öğretim elemanlarının korku kültürü algıları ne düzeydedir?
2. Öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeyleri,
  - a. Cinsiyet
  - b. Yaş
  - c. Medeni durum
  - d. Görev yaptığı üniversite
  - e. Görev yaptığı fakülte
  - f. Akademik kadro unvanı
  - g. Mesleki kıdem
  - h. Çalıştığı kurumda görev yapma süresi
  - ı. İş ile İlgili Memnuniyet Durumu
  - i. İşinden Ayrılmayı Düşünme

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?



3. Öğretim elemanlarının tükenmişlik durumları ne düzeydedir?
4. Öğretim elemanlarının algılarına göre tükenmişlik düzeyleri tüm alt boyutlarda,
  - a. Cinsiyet
  - b. Yaş
  - c. Medeni durum
  - d. Görev yaptığı üniversite
  - e. Görev yaptığı fakülte
  - f. Akademik kadro unvanı
  - g. Mesleki kıdem
  - h. Çalıştığı kurumda görev yapma süresi
  - ı. İş ile İlgili Memnuniyet Durumu
  - i. İşinden Ayrılmayı Düşünme

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Öğretim elemanlarının algılarına göre korku kültürü algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretim elemanlarının korku kültürü algıları, tükenmişlik düzeylerindeki değişkenliğin ne kadarını açıklamaktadır?

#### **1.4. Sayıtlar**

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

1. Araştırmaya katılan öğretim elemanları kendilerine uygulanan kişisel bilgi formuna, korku kültürü ve tükenmişlik ölçeklerine samimi ve içten yanıtlar vermişlerdir.
2. Veri toplama araçları, araştırma amacıyla elde edilecek bilgiler için uygun ve yeterlidir.

## 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. Ankara'da bulunan üç üniversinin Eğitim Fakülteleri, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanları ile sınırlıdır.
2. Katılımcıların 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılı içerisindeki görüş ve düşünceleriyle sınırlıdır.
3. Kullanılan ölçme araçlarıyla ve toplanan bilgilerle sınırlıdır.
4. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

**2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre;**

**Yükseköğretim Kurumları:** Üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokullarıdır.

**Üniversite:** Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.

**Öğretim Elemanları:** Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır.

## 1.7. Araştırmanın Kuramsal Temeli

### 1.7.1. Korku Kültürü Kavramı

Toplumunu her geçen gün daha da etkisi altına alan korku kültürü kavramını ayrıntıları ile ele almadan önce kültür ve korku kavramlarının tam olarak anlamının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden, çalışmanın bu bölümünde öncelikle kültür kavramının incelenmesine yer verilmiş, kültür kavramından yola çıkılarak örgüt kültürü üzerinde durulmuştur. Ardından, korku kavramı ele alınarak korku kültürünün örgütsel düzeydeki yansımaları ele alınmıştır.

### 1.7.1.1. Korku Kültürü Kavramının Bileşenleri

#### 1.7.1.1.1 Kültür Kavramı

Kültür kavramının etimolojik kökeni Latince'deki *cultura* sözcüğüne dayanırken söz konusu kelime de *bakmak*, *özenmek* anlamına gelmektedir (TDK, 2015). Türk Dil Kurumu kültürü, bir milletin ya da toplumun maddi ve manevi alanlarda oluşturduğu ürünlerin tümü olarak tanımlamaktadır. Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre yiyecek, giyecek, barınak ve korunak gibi temel ihtiyaçların karşılanması için kullanılan her türlü araç ve gereç, uygulanan teknikler, düşünceler, beceriler, inançlar ve kurumlar ile düşünce, duyuş, tutum ve davranışların hepsi kültürün kapsamına girmektedir. Yine Türk Dil Kurumu'nda yer alan bir diğer tanıma göre kültür, tarihsel ve toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada ve sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünüdür.

Sosyal antropoloji, sosyal psikoloji, tarih, sosyoloji ve etnoloji gibi farklı disiplinlerin incelediği kültür, her biri tarafından farklı yönleriyle ele alınmakta ve tanımlanmaktadır (Arslanoğlu, 2000). Bu yüzden, kültür kavramının herkesin üzerinde uzlaşacağı tek bir tanımının yapılmasının zor olduğu düşünülmektedir. Zaman içinde çeşitli anlamlar yüklenen ve herkesin kabul ettiği tek bir tanıma sıkıştırılamayacak kadar kapsamlı olan kültür kavramının pek çok tanımının olduğu görülmektedir.

Güvenç'e (1974: 95-97) göre kültür, oldukça karmaşık bir örüntü olmakla birlikte toplum, insanoğlu ve eğitim süreci gibi değişkenler ile bunlar arasındaki karmaşık ilişkilerin bir bütünü ve işlevidir. Canlılar arasında sadece insana özgü bir yetenek olan kültür yaratma eylemi, aynı zamanda insanı hayvandan ayıran en temel özelliklerden biri olarak görülmektedir. Güvenç'in de belirttiği gibi, insanın kavramlaştırma, soyutlaştırma, sembolleştirme ve ussallaştırma yetileri ile evreni, doğayı, toplumu ve kendini anlama, açıklama ve değiştirme çabası sonucunda kültür ortaya çıkmaktadır. Bu anlamıyla, kültür doğanın yarattıklarına karşı insanoğlunun yarattığı her şey olarak da tanımlanmaktadır. Güvenç, kültür kavramını dört farklı açıdan tanımlamanın mümkün olduğunu belirtmektedir: (i) Kültür, bir toplumun ya da bütün toplumların birikimli uygarlığıdır. (ii) Kültür, belli bir toplumun kendisidir. (iii) Kültür, bir dizi sosyal sürecin bileşkesidir. (iv) Kültür, bir insan ve toplum kuramıdır.

Eroğlu (1995: 104'ten akt. Kaşmer, 2009) kültürü nesilden nesile aktarılan, toplumdan bireye kazandırılan bir hayat Őekli olmakla birlikte insanın insan tarafından meydana getirilmiŐ maddi ve manevi unsurlarının oluşturduğu çevresi olarak tanımlamaktadır. Koçel'e (2005: 30) göre ise kültür insanların yaŐamının amacı, dünya görüŐü, dil ve konuşma tarzı, iyi ve kötü anlayışı, tutumlar, davranışlar, inançlar, doğrular ve yanlıŐlar, yaşamın değerli olan yönleri, insanlar arası ilişkiler, iş yapma ve amaca ulaŐma davranış ve yöntemleri, otorite ve sorumluluk anlayışı, zaman anlayışı, giyim, kuŐam, görünüŐ, serbestlik ve bağımlılık gibi konularda paylaŐtıkları değer, anlayıŐ, simge ve sembollerin toplamıdır. Kültür, sosyal bir varlık olan insanın davranışlarına, toplum içerisindeki konumlarına, diğer insanlardan ne beklediğine ve onlara karşı ne gibi sorumluluklara sahip olduğu ile ilgili bir kavram olarak da açıklanmaktadır (Brown, 1994: 170'ten akt. nl, 2012).

Farklı tanımları yapılabilecek kültürün zellikleri Şöyle sıralanabilir (Kaşmer, 2009; Topçuoğlu, 1975: 52'den akt. Arslanoğlu, 2000; nl, 2012): (i) Kültür öğrenilen bir olgudur. İnsanlar, dođuŐtan sahip oldukları bir kültürle dünyaya gelmezler. Kültür, ilk olarak ailede olmak üzere kişinin etkileŐimde bulunduğu çevrelerde kazanılmaktadır. Kişi, hayatı boyunca diğer bireylerle kurduğu ilişkiler sayesinde ve öğrenme yoluyla belli bir kültürü edinmekte ve taşımaktadır. (ii) Kültür toplumsal bir olgudur. İki kardeŐ gibi olan kültür ve toplum, birbirinden ayrılamaz. Bir toplumun yeleri tarafından yaratılan kültür, toplumun üyelerince paylaŐılır. Bu nedenle, kültür kavramından bahsetmek için az sayıda da olsa bir insan topluluğunun varlığından söz etmek gerekmektedir. (iii) Kültür organik bir anlam taşımaktadır. Canlı bir organizma olarak algılanan kültür, zaman içinde deđiŐebilme özelliğine sahiptir. Çeşitli etmenlerin yol açtığı bu değişim, kimi toplumlarda hızlı olurken kimilerinde de yavaş bir Şekilde gerçekleŐir.

#### **1.7.1.1.2. Örgüt Kültürü Kavramı**

Her örgütün de küçük birer toplum olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu küçük toplumun da yeleri tarafından paylaşılan bir değerler sistemi, bir diğer deyişle, bir kültürü olması kaçınılmaz görünmektedir. Örgüt kültürü olarak da ifade edilen bu değerler toplamının ise, örgüte egemen olan yönetim anlayıŐını etkilediği belirtilmektedir (Koçel, 2005: 31). Buradan hareketle, örgüt kültürünün örgütte benimsenen yönetim kavram ve tekniklerine yansıdağı düşünülmektedir.

Örgütte ortaya çıkan herhangi bir sorun karşısında, sorunu çözmek için akla gelen ilk adımlardan birinin örgüt kültürünü değiştirerek sorunu ortadan kaldırmak olduğunu dile getiren Lorsch ve Mctague (2016), kısa vadede örgüt kültürünü değiştirmenin mümkün olmadığını belirtmektedir. Örgütteki belirli sorunları çözmek için örgüt liderlerinin, karar hakları, performans değerlendirme veya ödül sistemleri gibi araçları kullandığında, örgüt kültürünün yeni bir yöne doğru evrildiğini ifade eden Lorsch ve Mctague, örgüt kültürünün örgütün hedefleri doğrultusunda kendini yenileyerek biçim değiştirdiğinin altını çizmektedir.

Kültürleri temelde ulusal ve örgütsel olarak ikiye ayıran Hofstede (1984) ise, kültürün içine işlemiş olan düşünme desenlerinin ebeveynlerden çocuğa, öğretmenden öğrenciye, arkadaştan arkadaşta, liderden izleyenlerine, izleyenlerden lidere aktarıldığını belirtmektedir. Esasen insan zihninde gömülü olan kültürün, bir toplumun ürünü olan kurum ve örgütlerinde somutlaştığını ifade eden Hofstede, örgüt yönetiminin ve örgüt ikliminin de kültürel bağlamdan ayrı düşünülmemeyeceğini belirtmektedir. Bu nedenle, örgüt kültürlerinin kendine has özellikleri ve boyutları olduğu ifade edilmektedir (Hofstede, Hofstede ve Minkow, 1991).

Hofstede (1984), 67 farklı ülkede yaşamakta olan çalışanlar üzerinde yürüttüğü çalışmada, ülkelerin kültürel anlamda dâhil olduğu dört farklı boyut olduğu sonucuna varmıştır:

- (i) *Güç Mesafesi:* Herhangi bir toplumda var olan sosyal eşitsizliğin nasıl algılandığı ve ne kadar kabul edildiği bu boyuta göre değişmektedir. Güce uzaklık derecesinin yüksek olduğu toplumlardaki insanlar, gücü elinde tutan kesimi sorgulamayarak katı hiyerarşik yapıyı kabul etme eğiliminde iken güce uzaklık derecesinin düşük olduğu toplumlarda yaşayanlar sosyal adalet ve eşitlik talebinde bulunma eğilimi göstermektedir. Bu boyut örgüt kültürü açısından ele alındığında, güce uzaklık derecesinin yüksek olduğu ülkelerdeki örgütlerin daha merkeziyetçi bir yapıya sahip olduğu, çalışanların daha otokratik bir liderlik tarzı benimsedikleri, yöneticilerin yönetenlere ne yapmaları gerektiğini dikte ettikleri hiyerarşik bir yapının söz konusu olduğu belirtilmektedir. Güce uzaklık derecesinin düşük olduğu ülkelerdeki örgütler ise, karar alma sürecine çalışanların da katıldığı daha demokratik ve eşitliğe değer veren örgütlerdir.

- (ii) *Bireysellik - Toplumsalcılık*: Bireyselliği ön planda tutan toplumlardaki insan ilişkileri daha mesafeli iken bu toplumlarda benlik ve otonomi vazgeçilmez değerlerdir. Aksine, toplumsallığa değer veren ülkelerin insanları ise kişiler arası ilişkilerin daha sıkı ve samimi olmasını tercih etmektedir. Bireyselci toplumlardaki çalışanlar, örgütlerde daha fazla özgürlük talebinde bulunurken kişisel gelişimleri açısından olumlu sonuçlar verecek işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Toplumsalcı kültürlerde ise, yönetim yapısının sorgulanması söz konusu değilken örgüt çalışanlarının birbirleriyle uyum içerisinde çalışması beklenmektedir.
- (iii) *Erillik – Dişilik*: Erilliğin ön planda olduğu kültürlerde, erkekler başarı, rekabet ve ödül gibi değerlere odaklanırken kadınlar yaşam kalitesi ve alçakgönüllülük gibi daha naif değerlere yönelmektedirler. Dişiliğin ön planda olduğu toplumlarda ise, cinsiyet rolleri birbirinin yerini alabilmektedir. Eril kültürün egemen olduğu örgütlerde, yöneticiler daha hırslı ve kararlı olurken dişil kültürlerdeki yöneticiler anlaşmazlıkları fikir alışverişi ile çözmeye odaklı olan ve çalışanları da karar alma sürecine dâhil etmeye çalışan duyarlı kişilerdir.
- (iv) *Belirsizlikten Kaçınma*: Kültürün bu boyutu, insanların alışık olmadıkları durumlarda kendilerini ne kadar tehdit altında ve güvensiz hissettiği ile ilgilidir. Belirsizlikten kaçınma derecesinin yüksek olduğu kültürlerde, çalışanlar belli başlı kuralların var olduğu ve değişmeyen bir yapıya sahip örgütlerde çalışmayı tercih ederken belirsizlikten kaçınma oranının düşük olduğu kültürlerde çalışanlar, katı kurallardan rahatsız olurken daha rahat bir örgüt ortamını tercih etmektedirler.

Hofstede, Hofstede ve Minkov (1991: 242), dört kültür boyutunun da örgüt kültürü üzerinde oldukça etkili olduğunu belirtmektedir. Özellikle güce uzaklık ve belirsizlikten kaçınma boyutlarının örgütün yapısı ile ilgili, bireysellik ve erkeksiliğin ise örgüt çalışanları ile ilgili yansımalarının olduğu ifade edilirken, örgütün yapısı ve örgüt çalışanlarının tutumunun da birlikte örgüt kültürünü oluşturduklarının altı çizilmektedir.

Hofstede, ulusal ve örgütsel kültürleri sınıflandırmak için dört kültür boyutu kullanırken, Pettigrew (1979), örgütün doğuşu sırasında kabul edilen bir değerler ailesinin örgüt kültürünü oluşturduğunu belirtmektedir. Pettigrew'a göre, semboller, dil, ideoloji, inanç, ritüeller ve efsaneler örgüt kültürünü oluşturan bu değerler arasında yer almaktadır. Örgütte kullanılan dil, örgüt binasının yapısı, gücün örgüt genelindeki kullanımı ve dağılımına ilişkin inançlar, bu dağılımı doğrulayan ritüeller ve efsanelerin tümünün, söz konusu örgütte yapılması ve yapılmaması gerekenler konusunda örgüt çalışanlarını yazılı olmayan kurallar dâhilinde yönlendirerek örgütün doğmasına ve örgüt kültürünün oluşmasına katkıda bulunduğu ifade edilmektedir.

#### **1.7.1.1.3. Korku Kavramı**

Korku kültürü kavramının diğer unsuru da korku kavramıdır. Türk Dil Kurumu, korkuyu gerçek ya da beklenen bir tehlike ile yoğun bir acı karşısında uyanan bir duygu olarak tanımlamaktadır. Söz konusu tanıma göre, coşku, beniz sararması, ağız kuruması, yürek ve solunum hızlanması gibi belirtileri olan korku, daha karmaşık fizyolojik değişmelerle de kendini gösterebilir. Bir diğer tanıma göre korku, beklenmedik ve öngörülemeyen bir durumla karşılaşan insanın, zihnini yoğunlaştırmasını sağlayan bir mekanizmadır (Furedi, 2014: 8). Şehirli (2007: 10) ise korkuyu; tüm canlıların tehlikeler, bilinmeyen belirsiz şeyler veya bilindiği halde denetlenemeyen durumlar karşısında gösterdiği ve kişinin yaşamda kalmasını sağlayan, mantıklı veya mantıksız doğal bir tepki olarak tanımlamaktadır. Budak'a (2000: 469) göre, korku algılanan bir tehlike veya tehdit sırasında hissedilen nahoş bir gerilim, güçlü bir kaçma veya kavga etme dürtüsü, hızlı kalp atışları, kaslarda gerginlik gibi belirtilerle yaşanan yoğun duygusal uyarılmadır (akt. Altan, 2006).

Korku, basit bir gerginlik hissinden yoğun bir panik hissine dek uzanan geniş bir yelpazede tanımlanabilmektedir (Özyurt ve diğerleri, 2013). Mannoni'ye (1992: 13'ten akt. Kaşmer, 2009) göre, korku kişiyi karşı karşıya kaldığı tehlikeden uzaklaştırarak güvenli bir sığınağa ulaşmasını sağlamaya yönelik bir duygudur. Bir diğer deyişle, insana özgü doğal bir dürtü olan korku, aslında korumayı esas almaktadır (Güler, 2008).

Mert (2012), korkunun neden olduğu fizyolojik değişmelere yer verdiği çalışmasında, kişinin korku duyduğunda beyindeki belli bölgelerin aktif hale geldiğini

belirtmektedir. Kandaki adrenalin ve stres hormonunun artmasıyla birlikte kalp atışının hızlanması, kan basıncının yükselmesi, kasların sertleşmesi, gözbebeklerinin büyümesi veya terleme gibi pek çok farklı fiziksel tepki ortaya çıkmaktadır. Şehirli (2007: 14), korku karşısında özellikle çocuklarda gözlenen fizyolojik tepkilere konuşmada tutukluk, tırnak yeme, parmak emme, diş gıcırdatma gibi davranışları da eklemektedir.

Şerefli'ye (2008) göre, korku karşısında fizyolojik tepkilerin yanı sıra duygusal tepkiler de ortaya çıkabilmektedir. Duygusal tepkilerden en sık rastlanana ise huzursuzluk hissi ve kaygıdır. Korkunun neden olduğu duygusal tepkilerden bir diğeri de öfkedir. Korkuya kapılan bir kişinin öfke temelli tepkiler göstermesi muhtemeldir. Korkuya kapılan kişinin, korktuğu için kendini aşağılaması da olası tepkilerden biridir (Burkovik ve Tan, 2006: 21'den akt. Çakıroğlu, 2013). Burkovik ve Tan, kendi kendini aşağılama duygusunu bastırmaya çalışan bir kişinin daha çok öfkeye kapılabileceği gibi tam aksine umursamaz bir tutum da sergileyebileceğini belirtmektedir.

Darwinci bir perspektiften ele alındığında, tehlikeden uzaklaşarak hayatta kalmaya odaklanan korkunun evrimsel veya doğal bir tepki olduğunu söylemek mümkün olsa da korkunun durumsal bir yanının da olduğunu belirtmek gerekmektedir (Tudor, 2003). Bir diğer deyişle, içgüdüsel bir tepki olan korku aynı zamanda içinde bulunulan durum tarafından biçimlendirilmektedir. Tudor, korkuyu sosyolojik bir boyutta ele aldığı çalışmasında, korkunun durumsallığına örnek olarak elinde silah olan bir avcı tasviri çizmektedir. Ormanda yürüyüş yapan biri, karşısına çıkan ayıyı görünce korkuya kapılıp canını kurtarmak için kaçmaya yönelirken, elinde silah olan avcı tam da ayıyla karşılaşacağı anı beklemektedir. Tudor'un verdiği örnekten de anlaşılacağı gibi, korkunun içinde bulunduğumuz durumdan bağımsız olmadığı düşünülmektedir.

Korkunun ortaya çıkmasına sebep olan pek çok farklı etmen vardır (Richards, 2003). İçinde yaşanılan toplum veya koşullar korkuya neden olabilmektedir. Herhangi bir kişinin korku duymasını isteyen insanların çabaları nedeniyle de korkuya kapılmak mümkündür. Aniden ortaya çıkan bir durum nedeniyle korku kendiliğinden de ortaya çıkabilmektedir. Fakat Richards'ın da belirttiği gibi, sebebi ne olursa olsun, kontrol altına alınamayan ve aşırı olan korku öğrenmeyi, gelişmeyi, yenilikleri veya ilişkileri olumsuz yönde etkileyebilme gücüne sahiptir. Richards'ın en tehlikeli bulduğu korku



ise, kabul edilmeyen korku (*unacknowledged fear*) olarak kavramsallaştırdığı, kişinin kendinin bile farkında olmadığı ve sinsice ilerleyen korku duygusudur.

Kişinin, korktuğunun farkında bile olmamasında topluma egemen olan güçlerin etkisinin inkâr edilemeyeceği düşünülmektedir. Topluma egemen olan güçlerin, insanda bir üstben oluşturduğu ve bu sayede korktuğunu bile fark edemeyen insanlar ortaya çıktığı belirtilmektedir (Nesin, 2014: 19). Nesin, korkuyu içselleştiren insanların, gerçekten korkmadığına inandığını, hatta kendini cesur biri olarak gördüğünü ifade etmektedir. Şengör (2015: 21) ise, toplumu istediği gibi yönlendirebilmek için toplumsal terör, yani korku ortamı yaratanların da korkunun etkisi altına girdiğini ve korku ortamını istediği gibi kontrol edebilmekten uzak kaldığını belirtirken topluma egemen güçlerin de korkudan nasibini aldığına altını çizmektedir.

Gelişim Psikolojisi açısından ele alındığında, korkuyu ikiye ayırmak mümkündür: (i) içgüdüsel korku ve (ii) öğrenilen korku (Mert, 2012). Dört yaşın altındaki çocukların deneyimledikleri korkular içgüdüselidir. Ani bir ses duyan bebeğin sıçraması, içgüdüsel korkunun en iyi örneklerinden biridir. Mert'in de belirttiği gibi, diğer bir korku türü ise öğrenilen korkudur. Öğrenme yoluyla gerçekleşen bu korku aileden, medyadan veya çevrede iletişime geçilen diğer kişilerden edinilen korkuları kapsamaktadır. Güler'in (2008: 11) öğrenilen korkuya verdiği örnekler arasında ise "Bıçak keskindir! Köpek ısırır!" gibi günlük hayatımızın içinde yer etmiş korkular yer almaktadır.

Mert (2012), kalıcı ve geçici korkular arasında da bir ayrım yapmaktadır. Yükseklik korkusu, kapalı mekân korkusu veya karanlık korkusu gibi fobiler çoğunlukla ömür boyu devam eden korkulardır. Bir çocuğun canavarlardan korkması ise zamanla ortadan kalkan geçici bir korku türüdür.

Havlayarak koşan bir köpekten, yılandan, ıssız bir yerde tek başına yürümekten, yüksek bir yerden düşmekten, aniden duyulan yüksek sesteki korkmak hayatımıza yön vermekle birlikte paranoya haline gelmediği sürece hayatımızı pek de olumsuz etkilemeyen korkulardır. Aksine, Güler'in (2008) de belirttiği gibi, tehlikeden uzaklaşma ve korunma güdüsü ile ortaya çıkan bu korkuların zarar görmemizi engelleyen olumlu bir etkisi de vardır. Havlayarak bize doğru koşan bir köpekten uzaklaşmak, köpek tarafından ısırılmamızı engellerken yüksek bir binanın

tepesindeyken düşmemek için dikkatli davranmanın hayatımızı olumsuz etkilediğini söylemek de mümkün değildir.

Aslında insani ve temel bir duygu olan korkunun hayatımızı olumsuz yönde etkilemeye başlamasının, korkunun bir duygu durumu olmaktan çıkıp sosyal bir olgu, bir kültür haline gelmesiyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Tam da bu noktada, toplumu etkisi altına alıp adeta sosyal hayatı felç eden korku kültürü karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde korku kültürünün tarihsel gelişimi incelendikten sonra, özellikleri ve nedenleri üzerinde durulmuştur.

#### **1.7.1.2. Korku Kültürü Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi**

Orwell, *1984* adlı romanında her an ve her yerde Büyük Birader tarafından izlenen insanların irade gücünün nasıl ellerinden alındığını çok çarpıcı bir şekilde gözler önüne sermektedir. Üzerinde bir çift göz olduğunu hisseden insanların, yalnız kaldığında bile Büyük Birader'in istediği gibi davranmasını sağlayan unsur ise korkudur. Orwell'in resmini çizdiği toplumda, korku öyle baskın bir duygudur ki birey düşüncelerinde bile Büyük Birader'e ihanet edemeyecek bir noktaya ulaşmıştır. Orwell'in tanımladığı toplum bir kurgu olsa da korku kültürünün egemen olduğu bir toplumun, korkuyu kendi çıkarları doğrultusunda kullanan yöneticiler tarafından nasıl yeniden yaratılabileceğinin ortaya konması açısından *1984* adlı romanın etkili bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Orwell'in *1984*'ü yazmayı 1948 yılında bitirdiği düşünüldüğünde, korku kültürü kavramının toplumsal boyutta ele alınmasının o yıllara dek uzandığı söylenebilir.

Korku, 1960'lar ve 1970'lerde sosyal bilimlerin çalışma alanı içerisinde yer alan konulardan biri olsa da bu dönemde daha çok bireysel ve patolojik bir duygu olarak ele alınmıştır (Pain, 2009). Pain'in de belirttiği gibi, korkunun altında yatan sosyal ve siyasi yapıların da sosyal bilimlerin çalışma alanına girmesi 1980'lere denk gelmektedir. Bu yıllarda yürütülen çalışmalar, korkunun ulusal düzeyde nasıl etkili ve egemen olduğuna ilişkin açıklamalara yer vermeye çalışmıştır. 1990'lara gelindiğinde ise, belirli hedeflere ulaşmak amacıyla korkunun ulus devletler içindeki güçlü gruplar veya zümreler tarafından siyasi ve kültürel bir araç olarak kullanıldığını ortaya koyan çalışmalara rastlanmaktadır (Garland, 1996).

21. yüzyılın ilk yıllarında, hükümetlerin korkuyu yaratmak, büyütme ve yeniden üretme amaçlı kasıtlı girişimlerinin olduğu fikri daha çok taraftar bulmaya

başlamıştır (Pain, 2009). Korku kültürünün kavramsallaşmasını sağlayan Furedi'nin (2007, 2014) çalışmalarında ise, teknolojik gelişmelerin ve ticaretin bir araya gelerek korku kültürünü yaygınlaştırdığı üzerinde durulmuştur. Psikoloji disiplini kapsamında bireysel düzeyde ele alınan korkunun, son otuz yıldır sosyolojinin ve toplumbiliminin de ilgi alanına dâhil olan konulardan biri olduğunu söylemenin yanlış olmayacağı düşünülmektedir.

### 1.7.1.3. Korku Kültürünün Özellikleri

Cüceloğlu (2008: 251), insan davranışlarını belirleyen iki tür sorumluluktan bahsetmektedir: iç sorumluluk ve dış sorumluluk. Sorumluluğunu içselleştirmiş olan birey, yaptığı işin anlamlı olduğunu düşünür ve işini tutkuyla yapar. Söz konusu işi yapmasını sağlayan niyet kendinindir. İş yapmak için gerekli bilgiyi özümsemiş ve beceriyi geliştirmiştir. Bu yüzden, iç sorumluluk geliştirmiş kişi, yaptığı işi *mış gibi* değil, gerçekten inanarak yapar. Cüceloğlu'nun sözünü ettiği diğer sorumluluk olan dış sorumluluk ise *mış gibi* hayatların yaşanmasına sebep olan bir sorumluluk türüdür. Dış sorumluluk ile güdülenen insanların oluşturduğu toplumlarda ise korku kültürü hâkimdir. Korku kültüründe ise temel motivasyon aracı kişisel manevi doyum ve hayatı anlamlandırma çabası değil cezalandırılma korkusudur.

Cüceloğlu'nun iç sorumluluk ve dış sorumluluk kavramları karşımıza Deci ve Ryan tarafından geliştirilen Öz-Belirleme Kuramı'nda (Self-Determination Theory) farklı terimlerle çıkmaktadır. Öz-Belirleme Kuramı'na göre, belli bir amaca ulaşmak üzere kişilere yön veren iki tür motivasyon kaynağı vardır (Erdem, 2007): içsel motivasyon (intrinsic motivation) ve dışsal motivasyon (extrinsic motivation). İçsel motivasyona sahip olan birey, yaptığı işi herhangi bir karşılık beklemeden, içinden geldiği için hevesle yapar. Dışsal motivasyona sahip birey ise, yaptığı işin sonucunda bir karşılık bekler. Elde edilmesi beklenen karşılık ödül olabileceği gibi, cezadan kurtulma da olabilir.

Cüceloğlu'na (2008: 321) göre, korku kültürünün insanının niyeti kendinin değildir, kendisi için uygun görülen niyet bu insana zorla kabul ettirilmiştir. Bireyin sahip olduğu bilgi, gelenek ve göreneklere dayalı olup adeta bireye zorla kabul ettirilmektedir. Birey, işini yapmak için ihtiyaç duyduğu beceriyi kendi geliştirmemiştir. Sahip olduğu beceri, mükemmellikten uzak bir taklitten ibarettir. Bireyin eylemlerine yön veren güdü ise dıştan gelmekle birlikte korku kaynaklıdır.

Yaptığı işin sonucunda ortaya çıkan ürün de kişinin kendi duygularına hitap etmeyen göstermelik bir şeydir. Cüceloğlu'nun da belirttiği gibi, korku kültüründe yaşayan bireyler adeta *mış gibi* yaşamlara mahkûm olmuş kölelerdir.

Korku kültüründe bütün erdemlerin kaynağını, kişinin otoriteyle kurduğu ilişkinin türü belirlemektedir (Cüceloğlu, 2008: 319). Otoriteye itaat etmek ve otoritenin emirlerini sorgulamadan yerine getirmek, korku kültürünün en belirgin özelliklerinden sadece birkaçıdır. Birey, kendi bellediği yolun dışında başka bir yol daha olduğunu bilmediği gibi bu ihtimali aklına getirmekten bile çok uzaktır (Şengör, 2014: 21). Sorgulamadan uzak ve eleştirel düşünceye yabancı bireylerin oluşturduğu bir toplumda ise kişinin kendine yabancılaşması kaçınılmaz görünmektedir. Nesin'e (2014: 9) göre, bireyin kendine yabancılaşmasının temelinde toplumsal güç ve varlıklara yabancılaşması yatmaktadır. Nesin'in de belirttiği gibi, topluma egemen olan güçlere yabancılaşan birey, toplumsal güçlerin kendisini ezmesinden ve baskı altında tutmasından korkmaktadır. Nesin, doğal olmadığını ifade ettiği bu korkunun, toplumsal kaynaklı korku olduğunu belirtmektedir.

Marx'a göre dört temel yabancılaşma ilişkisi vardır: (i) birey ile kendi etkinliğinin, (ii) birey ile kendi ürününün, (iii) birey ile diğer insanların ve (iv) birey ile kendi türünün yabancılaşması (Ollman, 2006: 132). Cüceloğlu'nun *mış gibi* olarak ifade ettiği ve Marx'ın yabancılaşma olarak kavramsallaştırdığı yaşamların ise korku kültürünün bir ürünü olduğu düşünülmektedir. Eleştirel düşünceye ve sorgulamaya yer olmayan bu kültürde, bireyler kendi hayatlarının öznesi değil nesnesi konumundadırlar (Freire, 2014). Freire'ye göre, ezilenlerin kendi hayatlarını ve dolayısıyla özgürlüklerini eline alması ezenlerin değil ancak ezilenlerin kendi çabası ile mümkündür. Bu yüzden, korku kültürünün baskın olduğu toplumlardaki bireylerin de kendi özgürlüklerini kazanma sorumluluğu olduğu düşünülmektedir. Aksi takdirde, korkudan arınmış ve özgür bireylerin ve toplumların zamanla ortadan kalkmasının pek de zor olmayacağı görülmektedir. Soljenitsin'in (1978) de belirttiği gibi, korku sonun başlangıcı olarak kabul edilmektedir.

Birey ile diğer insanlar arasındaki yabancılaşma da korkuyu derinleştiren bir unsurdur. Furedi'ye (2014: 159) göre, bu yabancılaşma güven arayışını arttırırken tedbir alma eğiliminin kurumsallaşmasına neden olmaktadır. Önlem almak ve gereksiz riskleri önleyerek ihtiyatlı davranmak yeni bir olgu olmasa da, günümüzde ihtiyat hayatımızın her alanını etkisi altına alacak kadar kurumsallaşmıştır (Furedi,

2014: 157). Bu kurumsallaşmanın daha çok teknik boyutuyla ele alındığını belirten Furedi, evlerin ve işyerlerinin son teknoloji güvenlik sistemleriyle donatılmasının ihtiyatın kurumsallaşmasının bir örneği olduğunu belirtmektedir. Güvenlik önlemlerinin en üst noktaya çıktığı böyle bir ortamda, yabancı olarak görülen insanların sayısı artarken, bu yabancılar bireyin kişisel güvenliğine yönelik bir tehdit olarak algılanmaktadır. Kişisel güvenlik kaygısını en üst noktaya taşıyan ve tehlikeli yabancılarla dolu bir dünyada, bireyin davranışlarına da kaygı ve korku yön vermektedir.

Korku kültürünün egemen olduğu toplumların ve bu toplumlarda yaşayan insanlar arasındaki ilişkilerin temel özellikleri şöyle sıralanabilir (Güler, 2004; 2008): (i) Korku kültüründe insan ilişkilerini düzenleyen temel dayanak sen-ben ilişkisidir. Burada ifade edilmek istenen, bireylerin sevgi ve özveri gibi değerleri görmezden gelerek bireyselliği bencilliğe dönüştürmesidir. (ii) Birden fazla kişiyi etkileyecek bir karar vermek söz konusu olduğunda, ortak kararlar yerine gücü elinde bulunduran otoritenin verdiği karar daha değerlidir. Otorite konumundaki kişinin söyledikleri, sorgulanması ve değiştirilmesi mümkün olmayan yasa niteliğindedir. (iii) Psiko-sosyal ilişkilerde hiyerarşi önemlidir. Emir-komuta zincirinde, hiyerarşinin üst basamaklarındaki kişiler korku salarken alt basamakta bulunan çoğunluğun sesi ya duyulmamakta ya da duyulsa da önemsenmemektedir. (iv) Korku kültürünün egemen olduğu kurum ve kuruluşların yönetiminde keyfilik ve tutarsızlık ön plandayken insan haklarının kısıtlanması söz konusu olabilmektedir. (v) Korku kültüründe insan ilişkileri çıkara dayalıdır. (vi) Korku kültüründe aile içi iletişim de korkuya dayalıdır. Çocuğun anne-babadan, kadının kocasından, küçüğün büyükten korkması oldukça sık rastlanan durumlardır. (vii) Korku kültüründe bireyin istekleri, özlemleri veya duyguları önemli değildir. Önemli olan otoriteyi memnun etmektir. (viii) Korku kültüründe otoritenin asık suratlı ve ciddi olması gerekirken gülümsemek zayıflık belirtisi olarak algılanmaktadır.

Korku kültürünün yukarıda sıralanan özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, korku kültürünün egemen olduğu toplumlarda iki tür insanın varlığından söz etmek mümkündür (Kaşmer, 2009): gücü elinde bulunduran otorite sahibi kişiler ile otoriteye boyun eğen kişiler. Korku kültüründe, bu iki grup arasında ortaya çıkan güçlü ve güçsüz ilişkisi vardır (Çakıroğlu, 2013: 127). Bu ilişkide sevgi, saygı, eşitlik ve demokrasiye yer verilmezken huzursuzluk, tedirginlik, kaygı ve mutsuzluk bu

ilişkinin en belirgin özelliklerdendir. Korku kültüründe, her zaman haklı olan güçlü denetleme, yargılama ve hüküm verme hakkına sahipken güçsüz olan sorgulamadan itaat etmek zorundadır. Sağlıklı bir iletişim ve etkileşimin söz konusu olmadığı korku kültürünün yerleştiği toplumlarda bu iki grup arasındaki uçurumun derinleşmesi de kaçınılmaz görünmektedir.

#### **1.7.1.4. Korku Kültürünün Nedenleri**

Daha önce psikolojinin çalışma alanında yer alan korkunun sosyoloji ve toplumbilim çerçevesinde de çalışılmaya değer görülmesinin sebebi, korkunun artık bir kültüre dönüşmüş olmasıdır. Fakat korku kültürünü kendiliğinden ortaya çıkan bir olgu olarak düşünmek yanlış olacaktır. Şüphesiz, korkunun başlı başına bir kültür haline gelecek kadar yaygınlaşmasının, yani korku kültürünün oluşmasının nedenleri vardır. Çalışmanın bu bölümünde korku kültürünün yaygınlaşmasının hız kazanmasının nedenleri olarak küreselleşme, medya ve eğitim sistemi ele alınmıştır.

##### **1.7.1.4.1. Küreselleşmenin Etkisi**

Alanyazında 1980'lerde yapılan çalışmalarla gündeme gelen korku kültürü, 21. yüzyıla girilmesiyle küresel bir boyut kazanmıştır. Gerek bilimsel çalışmalarda gerek kamuoyunda tartışılan konular arasında korku kültürü ağırlık kazanırken korku artık yerel hayatlar, kişiler ve yerler değil göç, salgın hastalık veya terör gibi ülkelerin sınırlarını aşabilecek küresel sorunlar bağlamında ele alınmaktadır (Pain, 2009). Pain'in de belirttiği gibi, korku hızla yaratılıp dünyanın bir ucundan diğer ucuna aynı hızla transfer edilebilmektedir. Furedi (2007), modern toplumlarda korkunun tahmin edilemez ve serbestçe dolaşan bir yanı olduğunu belirtmektedir. Furedi'nin deyimiyle korkunun akışkan doğası, makul ve mantıklı bir bağlantısı olmasa bile rahatlıkla bir problemden diğerine aktarılabilmesini sağlamaktadır. Bir diğer deyişle, mantıklı bir açıklaması olmasa bile korkunun kolaylıkla kişiden kişiye ve hatta toplumdan topluma sirayet eden bir yanı olduğu düşünülmektedir. Böylece, tahmin edilmesi mümkün olmamakla birlikte kontrol de edilemeyen risklere dair rivayetler, tüm dünyayı dolaşarak bir dünya risk toplumu yaratmaktadır (Beck, 1999'dan akt. Pain, 2009).

Küreselleşmeden bağımsız düşünilemeyen teknolojik gelişmelerin de korku kültürünün derinleşmesine katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Beraberinde

değişimi de getiren teknolojik gelişmelerin hızı, bireylerin başını döndürdüğü toplumlara etkisi altına alan risk bilinci kendini daha çok hissettirmektedir. Çoğu zaman risk olarak yaşantılan değişim, pek çok kişi tarafından sorunların çözümü değil kaynağı olarak görülmektedir (Furedi, 2014: 101). Değişim ile ilgili bu kuşular, insanların geleceğe güvenle bakmasını da engellemektedir. Toplum, bilim ve teknolojiye her geçen gün daha çok ihtiyaç duyarken, bunların sonuçlarına da daha kuşkucu yaklaşarak modern insanın en temel paradokslarından birini ortaya koymaktadır (Furedi, 2014: 186). Böylece, değişime ayak uyduramayan bireylerin gelecek kaygısı zamanla yerini korku kültürüne bırakmaktadır.

Küreselleşmeye eşlik eden ekonomik koşullardaki değişim ile birlikte, kamu hizmetlerinin sağlanması büyük ölçüde devletin sorumluluğundan alınarak bireyin kendi omuzlarına yüklenmiştir (Furedi, 2014: 109). Furedi'nin yaşam mücadelesinin bireyselleşmesi olarak tanımladığı bu durum, bireyin kendini yalnız ve çaresiz hissetmesine sebep olurken risk bilincini ve kaygı düzeyini arttırmaktadır. Endişenin her geçen gün tırmandığı bir toplumsal düzende de, korkunun kronikleşerek bireyin hayatını felç etmesi kaçınılmaz görünmektedir. Böylece birey, korku kültürünün egemenliği altına girebilmektedir.

#### **1.7.1.4.2. Medyanın Etkisi**

Medyanın, toplumun risk algısının şekillenmesinde önemli bir yeri vardır (Furedi, 2014: 89). Fakat medyanın aktardığı bilgilerin, her zaman tarafsız gerçeklerden ibaret olmadığına altı çizilmektedir (Ditton ve Duffy, 1983; Gans, 1979'dan akt. Muzzatti ve Featherstone, 2007). Özellikle haber programlarının yapımcıları, gerçekte olmayan bir haberi uyduracak kadar ileri gitmese de en azından hangi bilgilerin haber değerinin olduğuna karar vererek gerçekleri ayıklama yoluna başvurmaktadır (Muzzatti ve Featherstone, 2007). Seçilen haberlerin de daha ilginç ve çarpıcı bir şekilde sunulması amacıyla korku sosuyla bulanıp adeta reytingleri arttıracak eğlence malzemesi haline dönüştürülmesi oldukça sık rastlanan bir durumdur (Altheide, 1997). Elektronik çağ olarak adlandırabileceğimiz günümüz dünyasında, gerçeklerin tıpkı bir film gibi üretilip paketlenildikten sonra satıldığı da belirtilmektedir (Matsaganis ve Payne, 2005).

Harputlu (2012), günümüzdeki ekonomik ve siyasal sistemin, insanın temel duygularından biri olan korkuyu harekete geçirmeye çalıştığını belirtmektedir. Bunu

başarmanın en etkili yollarından biri de medya olarak karşımıza çıkmaktadır. Jordan'a (2008) göre, insanları kontrol etmenin en önemli anahtarı korku yaratmaktır. Bu yüzden, Jordan'ın da belirttiği gibi, korkunun yaygınlaşarak toplumsal bir gerçek haline dönüşmesi rastlantısal bir durum değil, gücü elinde bulunduranların medyanın da yardımıyla güçsüz olanları kontrol altında tutma çabasının sonucudur. Medyanın gündemine aldığı konu ve olayların, bireylerin neyi nasıl düşüneceği üzerinde etkili olduğu (Littlejohn, 1999: 346'dan akt. Matsaganis ve Payne, 2005) göz önünde bulundurulduğunda, çıkar sahiplerinin medyayı elinde bulundurduğu güç ile manipüle ederek kendi çıkarları doğrultusunda kullanması medya okuryazarlığının önemini daha da arttırmaktadır.

Matsaganis ve Payne'nin (2005) de belirttiği gibi, gündem oluşturma sürecinde medya çok önemli bir role sahiptir. Çevresinde neler olup bittiğini anlamaya çalışan insanlar, yüzlerini bilgi kaynağı olarak gördükleri medyaya dönmektedir. Bu noktada, hükümet ile medya arasındaki bağın ve ilişkinin niteliği, vatandaşın neyi ne kadar bileceğinin algı yönetimi sayesinde belirlenmesi açısından kritiktir.

#### **1.7.1.4.3. Eğitim Sisteminin Etkisi**

Eğitim denince akla ilk gelen, okullarda verilen kurumsallaşmış eğitimidir. Hâlbuki henüz okul çağına gelmemiş çocuklar için eğitimin ailede başladığı unutulmamalıdır. Korku kültürünün nesnelere olan ailelerin yetiştirdiği çocukların korku ve korkutma temelli bir ön eğitimden geçerek okula başlaması ve okulda aldığı eğitimle korku kültürünün tektipleştirdiği bir yetişkine dönüşmesi, günümüz eğitim sisteminin en vahim sonuçlarından biri olarak görülmektedir.

Furedi (2014: 167-171), korkunun bireylerde zaten var olan endişe ve kaygıları daha da güçlendirdiğini belirtmektedir. Kendini korkuya teslim etmiş bireylerin karar verme yeteneği ve irade gücü zedelenirken söz konusu bireyler hayatlarını daha az risk almaya odaklanarak geçirmeye başlamaktadır. Bireylerin ve ailelerin daha az risk almaya yönelmesi de, o ailenin bir üyesi olan çocuğun nasıl yetiştirildiğini belirleyen en önemli etmenlerden biri haline gelmektedir. Furedi'ye göre, korku kültürünün çocuklarının hareketleri kısıtlanırken bağımsızlıklarının sınırları her geçen gün daha da azalmaktadır. Artık daha az çocuğun tek başına karşıdan karşıya geçmesine izin verilmesi, daha çok sayıda ebeveynin çocuklarını okulun kapısına kadar götürmesi



veya daha az çocuğun dışarıda kendi kendine oynamasına izin verilmesi Furedi'nin verdiği örneklerden sadece birkaçıdır.

Furedi, her an tek başına gezinen savunmasız çocuklara saldırabilecek yabancı imgesinin, anne babaların çocuk yetiştirme tutumlarını belirleyen en temel etmenlerden biri olduğunu belirtmektedir. Anne babanın verdiği eğitimle çocuğun toplumsallaşmasından anlaşılan şeyin, çocuğun belirli korkuları öğrenmesiyle eş tutulması sonucunda çocuk korkmayı öğrenerek büyümektedir. Furedi'nin de belirttiği gibi, çocuğu denetlemenin ve korumanın anne babalık sorumluluğu olarak görüldüğü, aksi yönde bir tutum sergileyerek çocuğunun özgürleşmesine olanak sağlayan anne babaların ise sorumsuz ebeveynler olarak etiketlenmesi de oldukça vahim bir çelişkidir.

Okul çağına gelene kadar aile içinde verilen eğitimle yüreğine korku tohumları ekilen çocukların korku eğitimi okul sistemine dâhil olmalarıyla da devam etmektedir. Sınırların dışına çıkmaktan korkan eğitim yöneticileri ve öğretmenler de, kendi korkularını öğrencilere aktarmaya başlamaktadır (Brower, 2011). Brower'a göre, kendi fikirlerini özgürce açıklamaktan korkan öğretmenler, öğrencilerine de sessiz kalmayı ve itaat etmeyi öğretmektedir. Böylece, okullarda verilen eğitim, korku ve itaat kültürünün her yeni nesil ile birlikte yeniden üretildiği (reproduction) bir sistem haline gelmektedir. Sorgulamaya ve eleştirel düşünceye yer verilmeyen eğitim ile birlikte, korku kültürünün tükettiği yetişkinlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Gerçekliği eleştirel bir şekilde değerlendirmeyen yetişkinler ise gücü elinde bulunduranların iyi olduğunu kabul etmek zorunda olduğunu düşünmektedir.

Cüceloğlu'na (2008: 220) göre, özgürlük seçim yapabilmektir. Farkında olmadıklarımızı seçmemiz ise mümkün değildir. Bu yüzden, özgür bir insan olabilmek için farkında olmak gerekmektedir. Bu noktada, farkındalık geliştirebilmek için otoriteyi sorgulamanın ve eleştirel düşünmenin öneminin bir kez daha altının çizilmesi gerekli görülmektedir. Freire'nin (2014: 57) bankacı eğitim modeli olarak adlandırdığı ve özgürlüğe yer vermeyen baskıcı eğitimin özellikleri ise şöyle sıralanabilir: (i) Öğretmen öğretirken öğrenciler ders alır. (ii) Öğretmen her şeyi bilirken öğrenciler hiçbir şey bilmez. (iii) Öğretmen düşünürken öğrenciler hakkında düşünülür. (iv) Öğretmen konuşurken öğrenciler uslu uslu dinler. (v) Öğretmen disipline ederken öğrenciler disipline sokulur. (vi) Öğretmen seçip uygularken öğrenciler buna uyar. (vii) Öğretmen yaparken öğrenciler yapma yanılışmasına

kapılır. (viii) Öğretmen müfredatı belirlerken öğrenci kendisine sorulmadan belirlenen müfredata uyar. (ix) Öğretmen bilginin otoritesini kendi mesleki otoritesiyle karıştırarak bu otoriteyi öğrencilerin özgürlüklerinin karşıtı olarak önerir. (x) Öğretmen öğrenme sürecinin öznesiyken öğrenciler sadece birer nesnedir.

Cüceloğlu'nun (2008) kalıplayıcı korku kültürü olarak adlandırdığı, Freire'nin (2014) ise bankacı eğitim modeli ismini verdiği bu sistem içerisinde yetişen çocukların korkmayı öğrenerek büyümesi ve birer yetişkin olduklarında davranışlarını yönlendiren en temel etkenin otoriteye duyulan korku olması şaşılacak bir durum gibi görünmemektedir. Güler'in (2008: 228) de belirttiği gibi, Türk toplumunda da korkuya dayalı bir eğitim anlayışı hâkim olduğu için korkuya dayalı sorunların ortaya çıkması oldukça sık rastlanan bir durumdur.

#### **1.7.1.5. Örgütlerde Korku Kültürü**

En temel duygulardan biri olan ve bireysel düzlemde ele alınan korku, küreselleşmenin, medyanın ve eğitimin de etkisiyle sadece kişileri değil kitleleri etkileyen ve toplumsal düzlemde ele alınması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Topluma egemen olan korku kültürü, toplumun birer unsuru olan örgütlerde de kendini hissettirmektedir. İnsanların günlük hayatına yön veren korku kültürü, örgütlerin işleyişini ve iklimini de etkilemektedir. Çalışmanın bu bölümünde korku kültürünün örgütlerde neden ortaya çıktığı ve özellikleri incelenmiştir.

##### **1.7.1.5.1. Örgütlerde Korkunun Kaynakları**

Örgüt kültürünün en temel özelliği, örgütün bütün üyeleri tarafından paylaşılan ortak bir algıya dayanıyor olmasıdır (Reichers ve Schneider'dan akt. Ashkanasy ve Nicholson, 2003). Örgütlerde hüküm süren korkunun da, örgüt ikliminin bir parçası olmasının nedeni örgüt üyelerinin aynı duyguyu paylaşıyor olmasıdır. Bir diğer deyişle, korku kültürünün egemen olduğu bir örgütte, örgüt üyeleri bir diğerinden korkmaktadır. Ashkanasy ve Nicholson'un da belirttiği gibi, korku modern örgütlerdeki hayatın önemli bir unsurudur.

Günümüz örgütlerindeki korkunun kaynaklarına ilişkin pek çok çalışma yapıldığını belirten Appelbaum, Bregman ve Moroz (1998), örgütlerdeki temel korkuların örgütsel değişim korkusu, risk alma korkusu, hata korkusu, başarı korkusu, diğerleri ne düşünür korkusu, belirsizlik korkusu ve grup kararları olduğunu ifade etmektedir.

#### 1.7.1.5.1.1. Örgütsel Değişim Korkusu

Friedman (2010: 181), *Lexus ve Zeytin Ağacı: Küreselleşmenin Geleceği* adlı kitabında Soğuk Savaş sonrası döneme damgasını vuran küreselleşme olgusunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacak bir bakış açısı sunmaya çalışmaktadır. Friedman, küreselleşmenin baş döndürücü bir hızla yol aldığı günümüz dünyasında artık büyük balığın küçük balığı yemediğini, bunun yerine hızlı balığın yavaş balığı yediğini ifade etmektedir. Değişimin hızlı olduğu bu ortamda, örgütlerin ayakta kalabilmesi ve başarılı olabilmesi için değişime aynı hızla ayak uydurması beklenmektedir.

Altan'ın (2006) da belirttiği gibi, yaşam değişim demektir. Değişim ise, doğası gereği tahmin edilemediği için, örgütte bir karmaşa ve endişe ortamının oluşmasına neden olmaktadır (Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998). Bu yüzden, örgüt üyeleri zamanla değişimi korku ve çaresizlik ile bağdaştırmaktadır (Mealiea, 1978). Mealiea'ya göre, örgüt üyeleri; (i) değişimi gerektiren gerçeklerden haberdar olmadığında, (ii) değişimin sonuçlarının doğrudan kendine yarar sağlayacağına inanmadığında, (iii) değişimle içsel bir bağlantı kuramadığında ve (iv) değişimi başlatan kendisi olmadığında değişime direnç göstermektedir.

Örgütsel değişimle birlikte, örgüt üyelerinin yetenek ve becerilerine duyulan ihtiyacın ortadan kalkma ihtimaline karşı duyulan korku, değişime direnci daha da pekiştirmektedir (Mealiea, 1978). Mealiea'nın da belirttiği gibi, örgüt üyelerinin örgütsel değişimin gerektirdiği yeni beceriler edinmek zorunda kalması da değişimin bir tehlike olarak algılanmasına sebep olmaktadır. Bu yüzden, örgüt üyeleri örgütsel değişim karşısında daha hassas olmakta ve bu hassasiyet zamanla kırılganlığa dönüşerek yerini korkuya bırakmaktadır (Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998).

#### 1.7.1.5.1.2. Risk Alma Korkusu

Örgütlerin gelişerek günümüzün rekabet ortamında bir avantaj elde etmesini sağlayan en önemli unsurlardan biri risk alabilmektir (Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998). Bununla birlikte, örgüt üyeleri risk alma konusunda isteksizse, örgütün başarıya ulaşması oldukça zor görülmektedir. Appelbaum, Bregman ve Moroz'a göre, risk almaktan kaçınmanın en önemli sebebi, riskin doğasında bulunan kaybetme ihtimalidir. Örgüt üyeleri kazanacaklarından çok kaybedeceklerine odaklandıklarında ise, risk alma cesareti göstermenin önündeki en büyük engel olarak korku karşımıza çıkmaktadır (Sisson, 1985). Böylece, risk almanın

kaçınılmaz olduğu küreselleşen dünyada, korku kültürünün egemenliğindeki örgütlerin varlığının kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir.

#### **1.7.1.5.1.3. Hata Yapma Korkusu**

Hata yapmak, bir örgüt üyesinin gözden düşmesine sebep olabileceği gibi örgütle bağlarının koparılmasına da neden olabilmektedir (Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998). Hata yapma korkusuna sahip olan örgüt üyeleri, daha başarılı olma şansını kaybetme pahasına, mevcut durumlarını korumanın daha akıllıca olduğunu düşünmektedir. Sisson'a (1985) göre, mükemmeliyetçi olan birey, herhangi bir hata yapması durumunda hatayı içselleştirerek hatanın kaynağının kendisi olduğunu düşünerek kendini cezalandırma yoluna bile gidebilmektedir. Böyle birinin hata yapmaktan korkması ve örgütteki davranışlarının korku tarafından yönlendirilmesi de oldukça sık karşılaşılan bir durumdur.

Hata yapma korkusu, mükemmeliyetçi bir bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi örgüte hâkim olan iklimden de kaynaklanabilmektedir (Kaşmer, 2009: 46). Başarısızlığa tahammülü olmayan otoriter bir yöneticinin bulunduğu bir örgütte, örgüt üyelerinin yöneticiden korkması kaçınılmazdır. Böylece, örgüt iklimi hatanın affedilmediği korku temelli bir havaya bürünmektedir. Kaşmer'in de belirttiği gibi, doğrudan kendi deneyimleriyle veya etrafındaki insanların yaşadıklarını gözlemleyerek dolaylı bir şekilde gerçekleştirilen öğrenmeler sayesinde, örgüt üyeleri hataların sonucunda cezalar olduğunu öğrenerek korku kültüründe yaşamayı öğrenmektedir. Bunun sonucunda da, yeni girişimlerde bulunmaktan, işini yenilikçi bir tarzla yapmaktan veya yeni öneriler getirmekten kaçınmaktadır.

#### **1.7.1.5.1.4. Başarı Korkusu**

Bu korku, örgütlerdeki korkulardan söz ederken pek akla gelmese de, en az hata yapma korkusu kadar ciddi sonuçlara neden olmaktadır (Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998). Başarı korkusuna sahip birey, tıpkı hata yapmaktan korkan birey gibi kaybetme riskini göze almaktan çekinerek mevcut durumunu korumaya çalışmaktadır. Sisson'a (1985) göre, başarılı olan kişi daha çok göz önünde olmaktadır. Bu yüzden, başarı oldukça çekici görünse de, bireyi yalnızlığa da mahkûm edebilmektedir. Ayrıca, kendini kanıtlamak için başarılı olmak zorunda olan bir kişi için, başarısız olma tehlikesi de hâlihazırda bulunmaktadır (Duhm, 1996:

78'den akt. Kaşmer, 2009). Daha önce önemli başarılarla imza atmış bir kişi için, yalnız kalma korkusu ve bir sonraki adımda aynı başarıyı yakalayamama korkusunun da örgütte korku kültürünün pekişmesine neden olduğu düşünülmektedir.

#### **1.7.1.5.1.5. Diğerleri Ne Düşünür Korkusu**

Bu korkuya sahip olan birey, diğerlerinin ne düşündüğüne odaklandığı için ancak etrafındaki kişilerin onaylayacağından emin oldukları adımları atmaya meyillidir (Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998). Sonuç olarak, diğerlerinin kendisi için olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olacağından korkan birey, etrafındaki insanların takdir ve onayını kaybetmemek için yaratıcılıktan uzaklaşarak diğerlerini memnun etmeye odaklanmaktadır (Sisson, 1985).

#### **1.7.1.5.1.6. Belirsizlik Korkusu**

Hofstede'nin (1984), belirsizlikten kaçınma olarak dile getirdiği bu korku da örgütleri önemli derecede etkileyen unsurlardan bir diğeridir. Belirsizlikten korkan birey, örgütteki mevcut durumunda rahat ve istikrarlı olmayı tercih etmektedir (Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998). Appelbaum, Bregman ve Moroz'a göre, daha fazla sorumluluk almaktan kaçınan veya örgütte daha iyi bir konuma gelmekle ilgilenmeyen birey, içinde bulunduğu durumu değiştirecek her şeyi reddetme eğilimindedir. Belirsizlik korkusuna sahip olan birey, başarısızlıktan bile belirsizlikten korktuğu kadar korkmamaktadır (Sisson, 1985). Bilinmeyen yarattığı endişe, bireydeki kontrol duygusunu azalttığı için korku duygusu daha da güçlenmektedir. Bu yüzden, ne ile karşılaşacağını bilmeyen bireyler hareketsiz kalmayı tercih etmektedirler.

#### **1.7.1.5.1.7. Grup Kararları**

Grupların karar alma sürecinde daha muhafazakâr olduğu düşünülürken, bireyler cesaret ve girişimcilikle özdeşleştirilmektedir (Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998). Hâlbuki Stoner'ın (1961) yürüttüğü çalışmaya göre, bireyler daha güvenli yolları tercih ederken gruplar risk alma konusunda daha cesaretlidirler (akt. Appelbaum, Bregman ve Moroz, 1998). Bunun sebebi ise, bireylerin grup kararlarına ters düşme korkusu ile karşı karşıya olmalarıdır (Kaşmer, 2009). Kaşmer'e göre, bu korkunun sebebi grubun bireyi dışlama, onunla iletişimi kesme veya değişmesi yönünde ona baskı yapma gibi yollara başvurulabilmesidir. Bu tür

baskılara maruz kalmaktan korkan birey de, grubun karşı çıkmayacağı şekilde davranmayı tercih etmektedir.

#### **1.7.1.5.2. Korku Kültürünün Egemen Olduğu Örgütlerin Özellikleri**

Görüldüğü gibi, örgütlerde korkunun ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına sebep olan pek çok etmen vardır. Söz konusu etmenlerin bir araya gelerek örgütlerde yarattığı korku kültürünün özelliklerine daha yakından bakmakta fayda görülmektedir.

Örgütlerde korku kültürünün özellikleri şöyle sıralanabilir (Kaşmer, 2009): (i) Korku kültürünün egemen olduğu örgütlerde bulunan insanlar, sadece gücü elinde bulunduran otoritenin emrinde olan kişiler olarak görülmektedirler. Bu anlayışa göre, insan doğası gereği çalışmayı sevmez. Bu yüzden, örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için örgüt üyelerinin denetlenmesi, yönetilmesi ve ceza ile korkutulması gerekmektedir. (ii) Korku kültürünün hâkim olduğu örgütlerin yöneticileri, kuralları olan katı ve disiplinli kişilerdir. Gücü elinde bulunduran bu tarz yöneticiler, bu gücü paylaşma konusunda da oldukça isteksizdirler. (iii) Korku kültüründe iyi bir çalışan olabilmek için, otoriteye itaat etmek, başkaldırmamak ve sorgulamamak olmazsa olmaz önkoşullardandır. (iv) Korku kültüründe örgüt üyeleri, yöneticinin gözüne girebilmek için yöneticinin örgütte bulunduğu zamanlarda çok çalışırken yöneticinin olmadığı zamanlarda işten kaytarma yoluna gidebilmektedirler. (v) Örgüt üyeleri, yaptıkları işi inandıkları ve gerçekten istedikleri için değil, cezadan kurtulmak veya ödüllendirilmek için yaparlar. (vi) Örgütle ilgili bir karar alınırken, örgüt üyelerine danışılmaz. Örgütün işleyişine ilişkin görevler, otoritenin ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda belirlenir. (vii) Örgütte ortaya çıkan sorun, otorite tarafından onun istediği şekilde çözüme kavuşturulur. Sorunun çözülmesi sürecinde, örgüt üyelerinin fikrine başvurulmaz.

#### **1.7.2. Tükenmişlik Kavramı**

Son yıllarda, ekonomik, siyasi, kültürel ve toplumsal hayatın yanı sıra insanların yaşamına yön veren değerlerde de pek çok değişim yaşandığı gözlemlenmektedir. İnsan hayatının her alanını etkileyen bu değişimin iş hayatını etkilemesi de kaçınılmaz görülmektedir. İş hayatında yaşanan değişimin ise çalışanlar üzerinde farklı yansımaları olmaktadır. Kimi çalışan değişimin beraberinde getirdiği yeniliklere uyum sağlama konusunda sıkıntı çekmezken, bir diğer grup da bu süreçte pek çok

sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunlarla başa çıkma yetisine sahip olmayan bireyler ise, tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmaktadır.

Tükenmişliğin kavramsallaşmasına katkı sağlayan Freudenberger (1974) ve Maslach'a (1976) göre, tükenmişlik sosyal ilişkilerdeki hızlı değişimin bir ürünüdür. Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğinde şahit olunan endüstriyel toplumdaki hizmet ekonomisine geçişle birlikte ortaya çıkan hızlı ve derin sosyal dönüşüm, tükenmişliğin günümüzde çok daha yaygın olmasının en temel nedeni olarak görülmektedir (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009).

Tükenmişlik, çoğunlukla eğitim ve sağlık hizmetlerinde olduğu gibi uzun süre insanlarla yüz yüze olmayı gerektiren mesleklerde ortaya çıkmakla birlikte iş hayatını tehdit eden bir olgu olduğu ifade edilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Psikoloji ve örgütsel davranış alanlarında geniş yer bulan tükenmişlik (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009), üzerinde pek çok çalışma yapılsa da tek bir tanımdan yoksun olan bir kavramdır. Yapılan alanyazın taramasında, gerek akademik gerekse iş hayatının içinden gelen araştırmacıların tükenmişliği farklı şekillerde yorumlayıp tanımladığı görülmektedir.

Tükenmişlik, Türk Dil Kurumu tarafından "gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme" olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik sözcüğünün kavramsallaşmasını sağlayan Freudenberger'e (1974) göre, tükenmişlik fiziksel ve zihinsel gücün bittiği bir boşluk ve yorgunluk durumu, bir diğer deyişle, bitmiş olma halidir. Tükenmişliği, gerçekçi olmayan beklentiler içine giren insanların karşı karşıya kaldığı kaçınılmaz bir duygu durumu olarak gören Freudenberger, tükenmişliğin oluşmasına neden olan en önemli etmenlerden birinin aşırı iş yükü olduğunu belirtmektedir.

Gold'a (1988) göre, tükenmişlik bireysel deneyimlerle ilgili olmakla birlikte bireyin tutum ve duygularını etkileyen bir tepkidir. Farber (1991'den akt. Farber, 2000) ise tükenmişliği önemsizlik duygusu ile açıklamaya çalışmıştır. Farber'a göre, hizmet sektöründe çalışan kişiler; (i) karşısındakine yardım etme konusunda çabalarının etkili ve yeterli olmadığını hissettiğinde, (ii) üzerine düşen görev ve sorumlulukların sonu gelmediğini düşündüğünde ve (iii) yaptığı işin ödeme, takdir görme, ilerleme veya kendini geliştirme gibi farklı alanlardaki karşılığının tatmin edici nitelikte olmadığını hissettiğinde tükenmişlik duygusuna kapılmaktadır.

Bir diğ er tanıma göre, tükenmişlik iş ile ilgili stresin başa çıkılamayacak ölçüde birikmesi sonucunda ortaya çıkan bir gerginlik halidir (Halbesleben ve Buckley, 2004). Rothmann ve Essenko (2007), tükenmişliği bireyin uzun bir süre zahmetli ve emek isteyen durumlara maruz kalması sonucunda ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlamaktadır. Schaufeli ve Enzmann'a (1998: 36'dan akt. Rothmann ve Essenko, 2007) göre, tükenmişlik temelde duygusal tükenme olarak kendini göstermekle birlikte, normal insanlarda görülen, işle ilgili uzun süreli ve olumsuz bir ruh halidir.

Yaygın bir şekilde kabul edilen ve tükenmişlik ile ilgili pek çok çalışmanın temelini oluşturan tükenmişlik tanımı ise Maslach ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Tükenmişlik kavramına ilişkin ilk tanımların, insanlarla birlikte olmayı gerektiren hizmet sektörüne odaklandığı gözlemlenmektedir. Bu tanıma göre, tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyuttan oluşan, özellikle insanlarla yüz yüze olmayı gerektiren hizmet sektörü çalışanlarının yakalandığı, işle ilgili bir durumdur (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Jackson, 1984; Leiter ve Maslach, 1988). İlerleyen yıllarda yürütülen çalışmalarda yer alan tanıma göre ise, tükenmişlik bireyin yaptığı işin değersiz olduğunu hissetmesi ve yapması gereken işi başarıyla yerine getirmesi için gerekli olan yeteneğe sahip olmadığını hissetmesi ile ortaya çıkan bir duygusal tükenme durumudur (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişliğin hizmet sektöründe olmayan meslek gruplarını da içine alacak şekilde genişletilen bu tanımında da, ilk tanımlarda var olan üç boyutun yer aldığı görülmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucunda üzerinde fikir birliğine varılan tanıma göre, tükenmişlik işle ilgili olup kişiler arası ilişkiler neticesinde ortaya çıkan kronik stres etkenleri karşısında yaşanan psikolojik bir sendromdur (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009). Schaufeli, Leiter ve Maslach, bu sendromun temel üç boyutunun (i) duygusal tükenme, (ii) işten uzaklaşma ve işe karşı duyarsızlaşma ile (iii) etkili ve başarılı olamama duygusu olduğunu belirtmektedir.

Farklı araştırmacılar tarafından veya aynı araştırmacılar tarafından farklı zamanlarda yapılan söz konusu farklı tanımların ortak yanları vardır (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008). Maslach, Leiter ve Schaufeli'ye göre, tükenmişlikle ilgili farklı tanımların ortak yanları şunlardır: Tükenmişlik (i) bireysel düzeyde ortaya çıkar, (ii) duygu, tutum, güdü ve beklentiler ile ilgili olan psikolojik bir durumdur, (iii) kişi için



olumsuz bir deneyimdir, (iv) sorun, sıkıntı, huzursuzluk ve olumsuz sonuçlarla ilgilidir.

Pek çok araştırmacının dikkatini çeken ve uzun yıllardır çalışılmakta olan tükenmişlik, üzerinde fikir birliğine varılan ortak bir tanıma sahip olsa da, tükenmişliğin tam olarak ne olduğu ile ilgili bir kafa karışıklığı olduğundan söz etmek mümkündür (Swider ve Zimmerman, 2010). Tükenmişlik, en çok stres ve depresyonla karıştırılmaktadır (Ganster ve Schaubroeck, 1991; Leiter ve Durup, 1994). Fakat tükenmişliğin stres veya depresyon ile aynı olmadığı ve bu kavramların yerine kullanılmayacağı düşünülmektedir.

Schuler'e (1980) göre, stres kişinin istekleri ve hedefleri ile ilgili olarak bir fırsat, kısıtlama veya taleple karşılaştığı, söz konusu istek ve hedeflere ulaşması konusunda belirsizlik yaşadığı bir durum sonucunda içine girdiği bir duygu durumudur. Tükenmişlik ise, ancak işyerinde yaşanan strese verilen tepkilerden biri olabilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Awa, Plaumann ve Walter (2010) da, tükenmişlik ve stresin, depresyon, yorgunluk, endişe veya motivasyon eksikliği gibi benzer sonuçlara sahip olsa da birbirinden farklı olduğunu belirtmektedir. Awa, Plaumann ve Walter'a göre, stres herhangi bir etkene verilen kısa süreli bir tepki iken tükenmişlik stresten kaynaklanmakla birlikte çok daha uzun süreli bir semptomdur. Tükenmişliği stresten ayıran bir diğer özelliği ise, stresten çok daha şiddetli olan bir deneyim olmasıdır, çünkü tükenmişlik duygusuna kapılan kişi yapmakta olduğu işi yapamayacak veya daha fazla yapmak istemeyecek boyuta gelmiştir (Levinson, 2001).

Tükenmişlikle karıştırılan bir diğer kavram ise depresyondur. Depresyona yatkın olan insanların tükenmişliğe yakalanma riskinin de daha fazla olduğunu belirten Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001), aralarındaki bu ilişkiye rağmen bu iki kavramın birbirinden farklı olduğunu belirtmektedir. Maslach, Schaufeli ve Leiter'e göre, durumsal bir yanı olan tükenmişlik işle ilgili iken depresyon kişinin hayatının her alanını etkileyen çok daha genel bir duygudur.

#### **1.7.2.1. Tükenmişlik Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi**

Günümüzdeki anlamıyla bildiğimiz tükenmişlik kavramının ortaya çıkışı 1970'lere denk gelse de tükenmişlik sorununun bu tarihlerde birdenbire ortaya çıktığını söylemenin mümkün olmadığı düşünülmektedir. Tükenmişliğin, kavramsallaştığı

dönemlerden önce de insanların hayatını etkilemekte olduğu belirtilmektedir (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008). Çalışmanın bu bölümünde, tükenmişlik kavramının ve bu kavramla ilgili çalışmaların tarihi gelişimi üzerinde durulmuştur.

#### **1.7.2.1.1. Kurgusal Dönem**

Tükenmişliğin, iş hayatını olumsuz yönde etkileyen bir gerçeklik olarak kabul edilmeden önce kurgusal çalışmalara konu olduğunu söylemek mümkündür. Thomas Mann'ın (1922), *Buddenbrooks* romanının kahramanı, tükenmişliğin en önemli özellikleri sayılan kronik aşırı yorgunluktan mustarip olan, işine duyduğu tutkuyu ve idealist duygularını kaybeden bir kişidir (akt. Maslach ve Schaufeli, 1993).

George Orwell ise, 1939 yılında kaleme aldığı *Daralma* adlı romanında, kasvetli hayatından ve işinden sıkılıp umutsuzca kaçmak isteyen ve bir çıkış yolu arayan orta yaşlı bir sigortacının hayatını anlatmaktadır. Kitabın başkahramanı olan George Bowling, içinde bulunduğu umutsuz durumdan kurtulup kendini yenileyebilmek için karısına ve çocuklarına bile haber vermeden, tek başına, çocukluğunun geçtiği ve kendine huzur vereceğine inandığı köyüne dönmeye karar vermektedir.

Tükenmişliğin betimlendiği bir diğer çalışma ise, aynı zamanda, tükenmişliğin bir kavram olarak karşımıza çıktığı ilk çalışmadır. Greene (1961), *A Burnt Out Case* adlı romanında, duygusal olarak tükenmiş olan bir mimarın işinden ayrılarak Afrika ormanlarına gidişini anlatmaktadır (akt. Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008).

#### **1.7.2.1.2. İlk Bilimsel Çalışmalar Dönemi**

Tükenmişlik, sistematik olarak yürütülen bilimsel çalışmalara konu olmadan çok önce çalışanlar, sosyal yorumcular ve uygulayıcılar tarafından toplumsal bir sorun olarak kabul edilmiş ve dile getirilmiştir (Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach, 2003). Bu dönemde yürütülen çalışmalar tükenmişlik olgusunun adının konulmasını sağlamış, tükenmişliğin tanımını yapmış ve tükenmişliğin normal insanların da deneyimlediği yaygın bir olgu olduğunu göstermiştir (Maslach ve Schaufeli, 1993). Amerika Birleşik Devletleri'nde yürütülen bu ilk çalışmalar, hizmet sektöründe, özellikle sağlık alanında çalışan insanların deneyimlerine dayanmaktadır (Maslach ve Leiter, 2008; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişlik çalışmalarının odaklandığı meslek gruplarının amacının, insanlara hizmet ve yardım etmek olduğu dikkat çekmektedir.

Tükenmişlik kavramını ilk kez bilimsel bir çalışmada kullanan Freudenberger (1974), sağlık hizmetleri veren bir kurumda çalışan bir psikiyatristtir. Aynı kurumda çalışan gönüllüleri gözlemlene şansı bulan Freudenberger, bu insanların yavaş yavaş duygusal olarak tükendiğini ve motivasyonunu kaybettiğini fark etmiştir (Maslach ve Schaufeli, 1993). Freudenberger (1974), gönüllülerin içinde bulunduğu bu duygu durumunu anlatmak için aslında uyuşturucu bağımlılığının fiziksel etkilerini anlatmak için kullanılan tükenmişlik kavramını seçmiştir.

Aynı yıllarda, sosyal psikolog olan Christina Maslach, hizmet sektöründe çalışan işçilerin, iş kaynaklı stres ile nasıl başa çıktıklarını betimlemeye yönelik bilişsel stratejilere odaklanan çalışmalar yürütmüştür (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008; Maslach ve Schaufeli, 1993; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Maslach, işçilerle yaptığı mülakat ve görüşmeler neticesinde işçilerin stresle başa çıkmak için seçtiği yolun, mesleki kimlikleri ve örgütsel davranışları üzerinde oldukça etkili olduğunu keşfetmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Tükenmişlikle ilgili ilk çalışmaları, sonraki çalışmalardan ayıran belli başlı özellikleri bulunmaktadır (Maslach ve Schaufeli, 1993). Maslach ve Schaufeli'ye göre, bu özellikleri şöyle sıralamak mümkündür: (i) Tükenmişlik kelimesi ile anlatılmak istenen durum, yazardan yazara değişmektedir. Bu yüzden, farklı araştırmacılar aynı kelimeyi kullanarak farklı olgu ve olaylardan bahsetmektedir. (ii) Tükenmişlik, ortaya çıktığı zamanlarda taşıdığı anlamından çok öteye geçerek çok çeşitli olay ve olguları anlatmak için kullanılır hale gelmiştir. (iii) Bu dönemde yürütülen çalışmalar, ampirik verilere dayanmamaktadır. Bu yüzden, tükenmişlikle ilgili çok şey söylene ve yazılsa da, bunları destekleyecek veya çürütecek herhangi bir kanıt elde edilememektedir.

### **1.7.2.1.3. Ampirik Dönem**

1980'lerde tükenmişlikle ilgili çalışmalar daha sistematik ve yapısal olan ampirik araştırmalara dayanmaya başlamıştır (Maslach ve Schaufeli, 1993; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu dönemde, tükenmişliğin ölçülmesi ve değerlendirilmesinde kullanılabilecek ölçme araçlarının geliştirilmesine odaklanıldığı görülmektedir. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE), hizmet ve sağlık sektörüne dâhil olan meslek grupları kapsamında kullanılmak üzere geliştirilmiştir. MTE, hâlâ tükenmişlikle ilgili

çalışmalarda en çok başvurulan ölçme aracı olma özelliğini taşımaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Tükenmişliğin sadece sağlık ve hizmet sektörlerinde değil eğitim alanında çalışanları da etkilediğinin farkına varılmasıyla, eğitim çalışanlarında tükenmişlik düzeyini belirleyebilecek bir ölçme aracı ihtiyacı doğmuştur. Böylece, MTE'nin sadece eğitim alanında çalışanlara yönelik ikinci versiyonu geliştirilmiştir (Maslach ve Jackson, 1986'dan akt. Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008). MTE'nin bu yeni versiyonu, ilk MTE üzerinde küçük bazı değişiklikler yapılarak oluşturulmuştur (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008). Örneğin, ilk versiyondaki "alıcı" sözcüğünün yerine "öğrenci" sözcüğü kullanılmıştır.

1990'larda da devam eden ampirik çalışmalarda, yeni yönelimlerin ve gelişmelerin ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Öncelikle, tükenmişlik kavramı hizmet sektöründe ve eğitim alanında olmayan meslek gruplarını da içine alacak şekilde genişlemiştir (Maslach ve Schaufeli, 1993). Ofis çalışanları, bilgisayar teknolojisi çalışanları, güvenlik güçleri ve yöneticiler de tükenmişlik çalışmalarının ilgi odağı olmaya başlamıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu doğrultuda, MTE'nin insan odaklı olmayan meslek gruplarında çalışanlar için de üçüncü bir versiyonu geliştirilmiştir (Schaufeli ve diğerleri, 1996'dan akt. Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008).

#### **1.7.2.1.4. Tükenmişlik alışmalarının Küreselleşmesi**

1980'lerin ortasına kadar sadece Amerika'da çalışılan tükenmişlik, öncelikle Kanada ve İngiltere gibi İngilizce konuşulan diğer birkaç ülkede daha araştırmacıları çekmeye başlamıştır (Maslach ve Schaufeli, 1993). Maslach ve Schaufeli'ye göre, 1980'lerin ikinci yarısında, tükenmişlikle ilgili ölçme araçlarının Fransızca, Almanca, İtalyanca, İspanyolca, İsveççe ve Portekizce gibi farklı dillere çevrilmesi ile tükenmişlik çalışmaları dünyanın pek çok ülkesinde çalışılmaya başlanmıştır.

1990'ların ortalarından itibaren, Asya, Orta Doğu, Latin Amerika, Avustralya ve Yeni Zelanda'da çalışılan tükenmişlik, 2000'li yıllardan sonra ekonomisi hızla geliştiği için işyeri kültüründe de değişmeler yaşayan Çin ve Hindistan gibi ülkelerin yanı sıra Afrika'da da araştırmacıların dikkatini çekmeye başlamıştır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009).

Tükenmişliğin Amerika'da ilk kez çalışılmaya başlandığı 1970'li yıllarda, bu kavramın kesin bir tanımdan ve ölçme aracından yoksun olduğu belirtilmektedir (Maslach ve Schaufeli, 1993). Maslach ve Schaufeli'ye göre, bu kavram, ancak kuramsal çerçevesi çizildikten ve gerekli ölçme araçları geliştirildikten sonra diğer ülkelerde çalışılmaya başlanmıştır. Bu yüzden, tükenmişlik çalışmalarının Amerika dışındaki ülkelerdeki seyrinin, Amerika'da yaşanan ilk dönemi atlayarak doğrudan ampirik dönemle başladığını söylemek mümkün görünmektedir.

### **1.7.2.2. Tükenmişliğin Boyutları**

Çalışmanın önceki bölümlerinde yer verilen tanımlardan da anlaşılacağı gibi, tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyuttan oluşan psikolojik bir sendromdur. Tükenmişlik kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için bu alt boyutların daha detaylı incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

#### **1.7.2.2.1. Duygusal Tükenme**

Tükenmişliğin bu boyutu, kişinin duygusal kaynaklarını tüketmiş olmasını ifade etmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Maslach ve Goldberg'e göre, duygusal tükenmenin en önemli sebepleri, iş yükü ve işyerinde bulunan diğer kişiler ile yaşanan çatışmalardır. Duygusal kaynakları tükenmiş olan çalışanlar ise, psikolojik olarak kendilerini işlerine veremediklerini hissetmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981). Bu kişiler, bir gün daha çalışacak veya bir kişi ile daha karşılaşacak gücü kendilerinde bulamamaktadırlar (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986). Tükenmişliğin en temel boyutunun duygusal tükenme olduğu belirtilmektedir (Maslach ve Goldber, 1998; Maslach ve Jackson, 1981; Jackson, Schwab ve Schuler, 1986). Duygusal tükenme, tükenmişliğin bireysel boyutunu oluşturmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

#### **1.7.2.2.2. Duyarsızlaşma**

Yapılan işe dair ideallerini yitiren bireyler, diğer insanlarla ilişkisinde olumsuz, duyarsız veya duygudan yoksun olma eğilimindedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişliğin bu boyutunu deneyimleyen çalışanlar, işleri gereği iletişime geçtikleri insanlara birer nesneymiş gibi davranmakla birlikte söz konusu insanlardan isimleri ile değil sayı, sıra veya benzeri etiketlerle bahsetmektedir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986). Duyarsızlaşmanın ortaya çıkışı, duygusal tükenmenin ardından

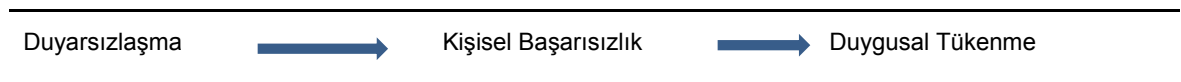
gelen bir kendi kendini koruma mekanizması işlevi görmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Maslach ve Goldberg'e göre, duyarsızlaşma, insanlıktan uzaklaşmaya dönüşebileceği için oldukça riskli olmakla birlikte tükenmişliğin kişilerarası boyutunu oluşturmaktadır.

### 1.7.2.2.3. Kişisel Başarısızlık

Kişisel başarısızlık, kişinin işindeki yeterliliğinin ve üretkenliğinin düştüğünü hissetmesini ifade etmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Maslach ve Goldberg'e göre, işin gerekliliklerini daha fazla yerine getiremeyeceğini düşünen birey, içinde bulunduğu durumla başa çıkabilme yeteneğine sahip olmadığına inanmaktadır. Çevresindeki insanlardan sosyal destek alamayan veya mesleki ve kişisel anlamda kendini geliştirme fırsatı bulamayan kişilerin kişisel başarısızlık hissine kapılmaları daha muhtemeldir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986). Jackson, Schwab ve Schuler, tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutunu öğrenilmiş çaresizlik ile açıklamaktadır. Bu görüşe göre, çabalarının sonuçsuz kaldığı durumlarda sık sık karşılaşılan bireyler, eylemlerinin bir fark yaratacağına inanmayıp denemekten vazgeçme eğilimindedirler. Kişisel başarısızlık, tükenmişliğin kendi kendini değerlendirme boyutu ile ilgilidir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Tükenmişliğin boyutları, üzerinde fikir birliğine varılan tanımlarla ortaya konulduktan sonra, bu boyutların ortaya çıkış aşamalarından oluşan süreçlere dair farklı yaklaşımlar benimsenmiştir. Golembiewski ve Munzenrider (1988), tükenmişliğin boyutlarının ortaya çıkışına ilişkin iki farklı yaklaşım öne sürmüştür (akt. Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tablo 1.1, Golembiewski ve Munzenrider'in tükenmişlik modelindeki aşamaları göstermektedir.

**Tablo 1.1: Golembiewski ve Munzenrider'e Modeline Göre Tükenmişliğin Boyutları**



*Kaynak: Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422.*

Tablo 1.1'den anlaşılacağı gibi, tükenmişliğin ilk aşamasında duyarsızlaşma ortaya çıkmaktadır. Duyarsızlaşmanın ardından da kişisel başarısızlık gelmektedir. Bu iki aşama ise nihayetinde duygusal tükenmeye yol açmaktadır.

Tükenmişliğin boyutları, Maslach'ın tükenmişlik modelinde de birbirini takip eden bir süreç olarak ele alınmaktadır. Fakat Maslach'ın modelinde boyutların ortaya çıkış

sirasının farklılaştığı görülmektedir. Tablo 1.2, Maslach'ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamaları göstermektedir.

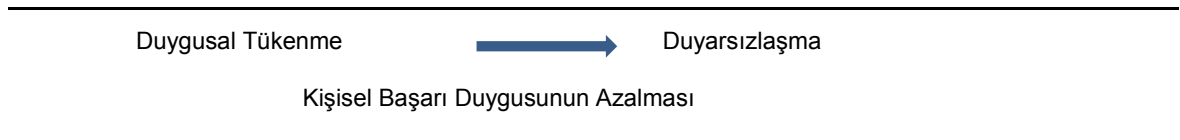
**Tablo 1.2: Maslach'ın Tükenmişlik Modeline göre Tükenmişliğin Boyutları**

+ Duygusal Tükenme	+ Duyarsızlaşma	- Kişisel Başarı
Kaynak: Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GÖÜ örneği). <i>Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi</i> , 10(2), 69-76.		

Tablo 1.2'de de görüldüğü gibi, tükenmişlik öncelikle kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi ile ortaya çıkmaktadır. Duygusal kaynaklarını tüketen birey, bir sonraki aşamada çevresindeki insanlarla ilişkiye girmekten olabildiğince kaçınarak insanlardan uzaklaşmaktadır. Böylece, duyarsızlaşma boyutu ortaya çıkmaktadır. Son aşamada ise, kişi işteki önceki başarısı ve insanlara karşı tutumu ile şimdikini kıyaslayarak, olumsuz yönde bir değişme yaşadığını fark etmektedir. Bunun sonucunda, kişisel başarısında düşüş olduğunu fark ederek kendine olan güvenini yitirmektedir. Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma tükenmişlikle doğru orantılı iken, kişisel başarı ters orantılıdır. Bir diğer deyişle, tükenmişliğe kapılmış olan kişilerde, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma duyguları yüksek iken kişisel başarı duygusu düşüktür.

Maslach, tükenmişlikle ilgili ilk çalışmalarında, tükenmişliğin boyutlarını birbirini takip eden aşamalı bir süreç olarak ele alırken, daha sonraki yıllarda yürütülen çalışmalarda aşamalı süreçle ilgili düzeltmelere gidilmiştir. Bazı durumlarda, kişisel başarısızlığın duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın sonucu olduğunu kabul eden Maslach (2003), kişisel başarısızlığın duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya paralel olarak fakat onlardan bağımsız bir şekilde ortaya çıktığını gösteren yeni bir model geliştirmiştir. Tablo 1.3, Maslach'ın tükenmişliğin boyutlarına ilişkin nihai modelini göstermektedir.

**Tablo 1.3 Maslach'ın Nihai Tükenmişlik Modeli**



Kaynak: Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.

Tablo 1.3'ten de anlaşılacağı gibi, tükenmişliğin ilk aşaması olarak ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşmaya yol açmaktadır. Kişisel başarı duygusunun

azalması ise, duyarsızlaşmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmamakta, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadan bağımsız olarak gelişmektedir.

Üzerinde en çok durulan ve adeta tükenmişlikle özdeşleştirilen duygusal tükenmenin (Maslach, Leiter ve Schaufeli, 2008), tükenmişliğin en temel boyutu olsa da tek başına tükenmişliğin oluşması için yeterli olmadığını belirtmekte fayda görülmektedir. Tükenmişlik, birbirine sıkı sıkıya bağlı olmasa da birbiriyle ilişkili olduğu inkâr edilemeyen üç boyutu içine alan şemsiye bir terimdir (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986).

### **1.7.2.3. Tükenmişliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler**

Tükenmişliğin oluşmasına neden olan faktörlere ilişkin pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir. Farklı araştırmacılar, tükenmişliğin nedenlerini ortaya koyarken farklı terimler kullanabilmektedir. Bu çalışmada, tükenmişliğin nedenleri üç ana başlık altında incelenmiştir. Bunlar; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve mesleki faktörlerdir.

#### **1.7.2.3.1. Bireysel Faktörler**

İşyerinde karşılaşılan olaylara verilen tepkileri genellemek mümkün görünmemektedir. Farklı kişiler, aynı veya benzer olaylara farklı tepkiler verebilmektedir. İnsanlar, işyerlerine bireysel özelliklerini de taşımaktadır. Söz konusu bireysel özellikler tükenmişlik üzerinde, örgütsel ve mesleki faktörler kadar olmasa da, etkilidir. Tükenmişliğe neden olan bireysel faktörler; demografik özellikler, kişilik özellikleri ve iş ile ilgili tutum olarak sıralanabilmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucunda, tükenmişlik üzerinde en etkili olan demografik özelliğin yaş olduğu sonucuna varılmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Genç çalışanların tükenmişlik düzeyleri, orta yaşlı ve yaşlı çalışanlara göre daha yüksektir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Cordes ve Dougherty, 1993). Bu durumun, idealist duygularla mesleğe yeni başlayan gençlerin mesleklerine ilişkin beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Gerçekleşmeyen beklentilerin yerini tükenmişliğe bırakması kaçınılmaz görünmektedir. Tükenmişliğe etki eden bir diğer demografik özelliğin ise cinsiyet olduğunu söylemek mümkündür. Genelde kadınların erkeklere oranla tükenmişliğe daha yatkın olduğu düşünülse de, yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular bu varsayımı destekleyecek kadar tutarlı değildir (Purvanova ve Muros,



2010). Purvanova ve Muros'a göre, kadınların duygusal tükenme düzeyleri daha yüksek iken erkekler de duyarsızlaşma boyutunda kadınlara göre daha yüksek puanlara sahiptir. Maslach ve Jackson'a (1985) göre ise, cinsiyet tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı değildir. Yapılan araştırmalar, medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Evli olmayan kişilerin, evli veya boşanmış olanlara göre tükenmişliğe daha yatkın olduğu belirtilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Maslach, Schaufeli ve Leiter'e göre, eğitim düzeyi yüksek olanların ise, tükenmişliğe yakalanma olasılıkları eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksektir.

Kişisel özellikler, tükenmişliğe neden olan bir diğer faktör olarak ortaya çıkmaktadır. İnsanların karşılaştıkları olay ve durumları algılama ve yorumlamasında, kişilik özelliklerinin etkisinin yadsınamayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, tükenmişliğe neden olan faktörlerden bir diğeri de kişilik özellikleridir. Swider ve Zimmerman (2010) tarafından yürütülen çalışmanın bulgularına göre, nevrotik olan, bir diğer deyişle, duygusal dengesizlik düzeyi yüksek olan bireylerin tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. Yine aynı çalışmada, içine kapanık olan, sorumluluk sahibi olmayan ve değişen durumlara kolay uyum sağlayamayan insanların tükenmişliklerinin daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Maslach, Schaufeli ve Leiter'a (2001) göre ise, strese neden olan olaylarla daha pasif ve savunmacı bir şekilde baş etmeye çalışan kişilerin tükenmişlik düzeyleri, sorunlarla baş etmede aktif bir yöntem seçen kişilere göre daha yüksektir. Ayrıca; Maslach, Schaufeli ve Leiter tarafından, kendine güveni az olan insanların da tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

İş ile ilgili tutum da, tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olan bir diğer faktördür. Kişilerin, yaptıkları işten farklı beklentileri olabilmektedir. Maslach, Schaufeli ve Leiter'a (2001) göre, yüksek beklentilere sahip kişiler, hedeflerine ulaşabilmek için daha çok çalışma eğilimindedir. Gösterilen yoğun çabaya rağmen beklentilerin karşılanamaması durumunda da, duygusal tükenme ve ardından duyarsızlaşma ortaya çıkmaktadır. Maslach ve Leiter'e (2008) göre ise, kişinin beklentileri ile gerçeklik arasındaki mesafe ne kadar çok ise, tükenmişlik düzeyi de o kadar yüksektir. Bu yüzden, yapılan iş ile ilgili gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

### 1.7.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörlerin, kişinin tükenmişlik duygusuna kapılmasına neden olmada bireysel faktörlere göre daha etkili olduğu belirtilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Tükenmişliğe neden olan söz konusu örgütsel faktörler de kişi ile çalışma hayatı arasındaki uyum ve/ya uyumsuzluk çerçevesinde incelenmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach, 2003; Maslach ve Leiter, 2008; Maslach ve Leiter, 2010). Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001), kişi ile işi arasında çalışma hayatı alanlarında yaşanan uyumsuzluk ile tükenmişlik arasında doğru bir orantı olduğunu belirtmektedir. Bu görüşe göre, kişi çalışma hayatı alanları açısından işiyle uyumlu olduğu takdirde işle bütünleşirken, uyumsuz olduğu takdirde tükenmişliğe kapılmaktadır.

Maslach ve arkadaşları tarafından oluşturulan ve kişinin ya işle bütünleşmesine ya da tükenmesine sebep olan çalışma hayatı alanları iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak sıralanabilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach ve Leiter, 2008; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2011).

İş yükü, tükenmişliğin kaynaklarından biri olarak en çok araştırma konusu olan alanlardan biridir. İş yükü, yoğunlukla işi başarıyla yerine getirebilmek için harcanması gereken emek ve enerjinin, kişinin kapasitesini ve sınırını aştığı durumları ifade etmektedir. Kişi, çok az kaynakla çok kısa sürede çok fazla iş yapmak zorunda kaldığında iş ile uyumsuzluk oranı ve dolayısıyla tükenmişlik düzeyi artmaktadır. İş yükü alanında yaşanan uyumsuzluğun sebebi aşırı iş yükünde olduğu gibi nicel olabileceği gibi nitel de olabilir. Bir diğer deyişle, işin hacmi ve gerektirdiği enerji kişinin baş edebileceği miktarda olsa da, yapılan iş, doğası gereği, kişinin yetenekleri ile uyumsuz olabilmektedir. Ayrıca, gereğinden az iş yükü de kişinin tükenmesine sebep olabilmektedir. İş yükü, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ile doğrudan ilgilidir.

Kontrol, bir kişinin yapmakta olduğu işi ile ilgili konularda seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirebilme yetkisinin derecesini ifade etmektedir. Kişi, yaptığı iş ile ilgili olarak çok az kontrol gücüne sahip olduğunda uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. İnsanlar, doğası gereği, seçim yapma ve karar verme fırsatına sahip olma isteğine sahiptir. Katı kurallar ve aşırı disiplin ile kısıtlandığını hisseden birey, yaptığı işin sorumluluğunu alma konusunda isteksiz

olmaktadır. Ayrıca, iş hayatında yaşanan rol çatışması veya belirsizliği de, kişinin kontrol duygusunu yitirmesine sebep olmaktadır. Kontrol alanındaki uyumsuzluk, tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutu ile ilgilidir.

Ödüller, kişinin işle olan uyumunu olumsuz yönde etkileyen bir diğer çalışma hayatı alanıdır. Finansal, kurumsal veya sosyal açıdan yetersiz olduğu düşünülen ödül, insanların tükenmişliğe daha yatkın olmasına neden olmaktadır. Maaş veya promosyonlar dışı ödül olarak adlandırılırken, takdir ve kabul görme içi ödülle ilgilidir.

Aidiyet, çalışanlar, işyerinde bulunan diğer insanlarla olumlu iletişim ve ilişkiye sahip olduğu inancını kaybettiğinde zedelenmektedir. Kişinin, kendini mutlu, huzurlu ve rahat hissettiği bir ortama veya işyerine ait olduğunda, yaptığı işte daha başarılı olması beklenmektedir. Bu yüzden, insanları çevresinden soyutlayan nitelikteki işlerde çalışanların tükenmişlik düzeyleri daha yüksek olmaktadır.

Adalet, işyerinde alınan kararların ve yürütülen uygulamaların ne kadar adil ve eşit olduğuna dair algı ile ilgilidir. İşyerindeki adalet, birbirine saygılı olmayı teşvik ederken kişinin kendini değerli hissetmesini sağlamaktadır. Bu durum da işteki verimi ve başarıyı artırırken tükenmişlik olasılığını azaltmaktadır. Diğer yandan, iş yükü veya ödeme konusunda adaletsizlik olduğunda, hile ve dolandırıcılık söz konusu olduğunda veya performans değerlendirmesi veya terfiler liyakat ilkesine göre yapılmadığında, çalışan işyerinde adaletsizlik olduğu duygusuna kapılmaktadır. Sonuç olarak, tükenmişlik düzeylerinin artış göstermesi kaçınılmaz olmaktadır.

Değerler alanında uyumsuzluk olduğunda ise, işin gereklilikleri ile çalışanın inandığı değerler arasında bir uyumsuzluk olduğundan söz edilebilmektedir. Kişi, işi gereği, etik olmadığına inandığı veya sahip olduğu değerlere aykırı olduğunu düşündüğü eylemleri yapmak zorunda kaldığında, değerler konusunda uyumsuzluk yaşamaktadır ve bu da kişinin tükenmişlik duygusunu arttırmaktadır.

Çalışma hayatı alanları ile kişi arasında yaşanan uyumsuzluk neticesinde kişinin tükenmişlik düzeyi artarken, söz konusu alanlardan her birinin önemi ve etkisi, herkes için eşit düzeyde olmamaktadır. Çalışma hayatı alanlarının hangisinin tükenmişlik üzerinde daha etkili olduğunun belirlenmesinde, bireysel farklılıkların da önemi büyüktür. Örneğin, bir kişi için değerler oldukça önemli iken bir diğeri için adalet daha önemli olabilmektedir.

Ardıç ve Polatçı (2008) ise, tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörleri şu şekilde sıralamaktadır: (i) örgütsel çatışma, (ii) kararlara katılmama, (iii) çalışma saatlerinin uzunluğu, (iv) örgütsel iletişimsizlik, (v) sosyal desteğin olmaması, (vi) rol çatışması, (vii) rol belirsizliği, (viii) işyerindeki olumsuz fiziksel koşullar, (ix) ilerleme fırsatlarının olmaması, (x) işyerinde duygusal ve cinsel taciz, (xi) iş güvenliğinin olmaması, (xii) örgüt yapısına uygun olmayan liderlik tipleri, (xiii) iş standardizasyonunun olmaması, (xiv) örgüt kültürü, (xv) yeniden yapılandırma ve (xvi) küçülme.

### 1.7.2.3.3. Mesleki Faktörler

Kişinin mesleğinin sınırlarını çizen belirli ödev ve görevlerden oluşan mesleki özellikler, görev içerik faktörleri olarak da anılmaktadır (Cooper, Dewe ve O'Driscoll, 2001'den akt. Rorthmann ve Essenko, 2007). Tükenmişliğe sebep olan mesleki faktörler, mesleki talepler ve kaynakların yetersizliği olarak birbirine sıkı sıkıya bağlı iki başlık altında incelenmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Mesleki Talepler-Kaynaklar Modeli'ne göre, tükenmişliğin oluşmasında etkili olan ve birbiri ardına gelen iki aşama söz konusudur (Demerouti, Nachreiner, Bakker ve Schaufeli, 2001). Bu aşamalardan ilkinde, mesleki talepler çalışanın yorulmasına sebep olmaktadır. Ardından gelen ikinci aşamada, söz konusu talepleri yerine getirmek için yeterli kaynak bulamayan çalışan, kendini geri çekerek duyarsızlaşmaya başlamaktadır.

Mesleki talepler, mesleğin fiziksel, sosyal veya örgütsel yönlerini kapsayıp çalışanın sürekli olarak fiziksel ve zihinsel enerji sarf etmesini gerektiren unsurlardır (Demerouti, Nachreiner, Bakker ve Schaufeli, 2001). Kaynaklar ise, yine mesleğin fiziksel, sosyal veya örgütsel yönlerini kapsamakla birlikte (i) mesleki talepleri ve dolayısıyla çalışan üzerindeki fizyolojik ve psikolojik baskıyı azaltan, (ii) mesleki hedeflere ulaşmada yardımcı olan ve (iii) kişisel gelişimi ve öğrenmeyi teşvik eden unsurlar olarak kabul edilmektedir (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006).

Maslach, Schaufeli ve Leiter'a (2001) göre ise, bazı meslekler, doğası gereği, tükenmişliğe yatkınlığı artıran özelliklere sahiptir. Örneğin, güvenlik güçlerinin (polis, gardiyan, vs.) duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri yüksekken duygusal tükenme düzeyleri düşüktür. Diğer yandan, öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri diğer iki boyuttan çok daha yüksektir.

Sonuç olarak, mesleki taleplerin yüksek olduğu ve talepleri yerine getirmek için mevcut kaynakların yetersiz olduğu mesleklere sahip insanların, tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmanın yanıltıcı olmadığı düşünülmektedir. Benzer şekilde, kimi meslekler doğası gereği genel olarak tükenmişliğe veya tükenmişliğin belirli boyutlarına yatkınlığı attırmaktadır.

#### **1.7.2.4. Tükenmişliğin Belirtileri**

Tükenmişlik aniden ortaya çıkan bir olgu değil, yavaş ama sinsice gelişen bir durumdur (Maslach ve Goldberg, 1998). Bu yüzden, tükenmişliğin belirtilerinin görmezden gelinmesi çok ciddi sonuçlara yol açabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu noktada, tükenmişlikle başa çıkabilmek için tükenmişliğin belirtilerinin de farkında olmanın hayati önem taşıdığı düşünülmektedir. Tükenmişliğin belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, bunlar fiziksel belirtiler, psikolojik belirtiler ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç ana başlık altında incelenebilir.

##### **1.7.2.4.1. Fiziksel Belirtiler**

Tükenmişlik, kendini ilk olarak hafif fiziksel belirtiler olarak göstermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008; 2009). Bu belirtilerin arasında baş ağrısı, uyuşuk olma hali, yorgun ve bitkin hissetme, uykusuzluk yer almaktadır. Bu belirtilerin farkına varılarak önlem alınmaması durumunda, ilerleyen süreçte fiziksel belirtilere, geçmeyen soğuk algınlığı, enfeksiyon hastalıklarına karşı direncin azalması, kilo kaybı veya aksine şişmanlık, solunum güçlüğü, sebepsiz ağrılar, mide ve bağırsak hastalıkları, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kalp rahatsızlıkları, cilt hastalıkları, ülser, kolit ve kanser gibi oldukça ciddi belirtiler de eklenmektedir (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981).

##### **1.7.2.4.2. Psikolojik Belirtiler**

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri, diğer belirtilere göre daha az belirgin olan ve dolayısıyla daha zor fark edilen belirtilerdir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Engellenmişlik duygusu, sinirlilik, psikolojik olarak hassas olma, nedeni belli olmayan huzursuzluk ve tedirginlik hissi, sabırsızlık, iş ile ilgili ümitsizlik, diğer insanlara karşı eleştirel ve ilgisiz olma, tatminsizlik, yaşamaya karşı geliştirilen olumsuz duygular, düşüncelerde karmaşıklık, paranoya, depresyon, suçluluk duygusu, çaresizlik ve işten ayrılmayı düşünme bu belirtiler arasındadır (Perlman ve Hartman, 1982; Leiter ve Maslach, 1988; Tümkeya, 1996).

### **1.7.2.4.3. Davranışsal Belirtiler**

Davranışsal belirtiler, fiziksel ve psikolojik belirtilere göre dışarıdan bakıldığında daha kolay fark edilebilen belirtilerdir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu belirtiler unutkanlık, aile içi çatışmaların artması, odaklanamama, ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, işi yavaşlatma, işten uzaklaşma, iş performansının düşmesi, sağlık raporları yoluyla sık sık işe gitmeme, işe geç gitme, iş gücü devrinde artış, işten ayrılma, hizmet verilen kişilere olumsuz tavır ve tutum içerisinde olma, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, hırsızlık eğilimleri, alkol veya madde bağımlılığı, kazalarda artış, boşanma ve intihar olarak sıralanabilir (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981; Ören ve Türkoğlu, 2006; Perlman ve Hartman, 1982; Tümkeya, 1996).

### **1.7.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları**

Tükenmişliğin ortaya çıkışı iş ile ilgili olsa da etkisi ve sonuçları sadece kişinin iş yerindeki hayatı ile sınırlı değildir. Tükenmişliğin önemi, insan hayatını tüm yönüyle etkilemesinden kaynaklanmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993). Diğer yandan, tükenmişlik sonuçlarına ilişkin standartlar belirlemek de mümkün değildir, çünkü tükenmişliğe etki eden faktörlerin birey üzerindeki etkileri kişiden kişiye ve zamana bağlı olarak farklılık göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 307).

Etkisi kişiye ve zamana göre değişen tükenmişliğin, çok ciddi ve tehlikeli olabilecek sonuçlarının olduğu belirtilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). İnsanlar üzerinde geçici veya kalıcı rahatsızlıklar bırakan tükenmişliğin sonuçları, aslında tükenmişliğin belirtileri olarak incelenen durumlar olarak da ele alınmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu çalışmada, tükenmişliğin sonuçları birey, çalışma hayatı ve aile hayatı olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

#### **1.7.2.5.1. Birey Üzerindeki Sonuçları**

Tükenmişliğin birey üzerinde fiziksel, ruhsal ve davranışsal açıdan pek çok sonucu bulunmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993). Ruhsal sağlığın giderek kötüye gitmesiyle tanımlanan bu süreçte kişinin kendine olan güveni azalırken umutsuzluk, çaresizlik veya endişe gibi duygularda artış görülmektedir (Kahill, 1988). Kahill'e göre, tükenmişliğin birey üzerindeki fiziksel sonuçları arasında yorgunluk, uykusuzluk ve sindirim bozukları yer almaktadır. Diğer yandan, tükenmişliğe kapılan kişinin davranış ve tutumlarında da olumsuz yönde değişimler meydana gelmektedir

(Rothmann ve Barkhuizen, 2008). Kişi, gerek işyerinde gerekse sosyal hayatında karşılaştığı insanlardan uzaklaşmakta, insanlarla iletişim kurmaktan çekinmekte, çevresindeki insanlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Jackson ve Schuler, 1983). Bu noktada, tükenmişliğin insan ilişkilerini de olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

#### **1.7.2.5.2. Çalışma Hayatı Üzerindeki Sonuçları**

Hem bireysel hem de sosyal işleyişe zarar veren tükenmişlik sonucunda, kişinin çalışma hayatında kötüye gidiş söz konusu olmaktadır. Bireysel bir sonuç olarak yorumlanabilecek bu etkinin ise, aynı zamanda, örgütün zarar görmesine neden olabileceği düşünülmektedir. Tükenmişlik sendromu sonucunda; işe devamsızlık, işe geç gelme, iş performansında azalma, yöneticilerle ve iş arkadaşlarıyla çatışma, işyerindeki hayatı düzenleyen kurallara uymada isteksizlik, işyerinde geçirilen zamanı etkili ve verimli kullanamama, dolayısıyla üretimde ve hizmette kayıplar ortaya çıkabilmektedir (Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, 2008). Tükenmenin çalışma hayatı üzerindeki bir diğer olumsuz etkisi de hizmet verilen insanlara veya müşterilere karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemek olarak ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009). Sonuç olarak, öncelikle bireyi etkileyen tükenmişlik duygusu bireyin çalışma hayatına da sirayet ederek işyerindeki diğer çalışanların yanı sıra hizmet edilen insanları ve müşterileri de olumsuz yönde etkilemektedir. Tükenmiş bir bireyin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalan diğer insanların da tükenmişliğe yatkınlığının artması muhtemel görünmektedir. Böylece, tükenmişliğin salgın bir hastalık misali kişiden kişiye veya örgütten örgüte yayılabileceği düşünülmektedir.

#### **1.7.2.5.3. Aile Hayatı Üzerindeki Sonuçları**

Tükenmişliğin sonuçları birey ve çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkileriyle sınırlı değildir. Tükenmişlik sonucunda ortaya çıkan ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkların yanı sıra davranış ve tutum bozuklukları bireyi işyerinde olduğu gibi evde de etkilemeye devam etmektedir. Dolayısıyla, bireyin aile hayatı da tükenmişlikten olumsuz etkilenmektedir (Burke ve Greenglass, 2001). Ardıç ve Polatçı'ya (2008) göre, tükenmiş bir şekilde eve gelen kişi, aile bireylerine yeterince vakit ayıramamaktadır. Bunun sonucunda, ihmal edildiklerini hisseden aile bireyleri tükenmiş olan bireyi suçlamakta ve duygularını bireye yansıtmaktadırlar. Bu noktada, bireyin suçluluk duygusunun daha da artarak adeta tükenmişliğin daha da beslendiği bir kısır

döngüye girme riskinin arttığı düşünülmektedir. Böylece, tükenmişlik aile içi çatışmaların artmasına, aile bireylerinin birbirinden uzaklaşmasına ve kopmasına, dolayısıyla boşanma oranlarının artmasına neden olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Sonuç olarak, tükenmişliğin sadece bireyi etkilemekle kalmayıp bireyin çalışma ve aile hayatını da etkilediğini söylemek mümkün görünmektedir. Tükenmişlik duygusunu gerek işyerine gerekse evine taşıyan birey, iş ve aile hayatının da zedelendiğini gördükçe tükenmişlik duygusu daha da derinleşmektedir. Bu yüzden, tükenmişlik sonuçları üç ana başlık altında incelenmiş olsa da bu alanların birbirinden kesin çizgilerle ayrılamadığı ve birbirini etkilediği düşünülmektedir.

#### **1.7.2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları**

Oldukça yaygın olmakla birlikte kişinin hayatını pek çok açıdan olumsuz yönde etkileyen bir sorun olmasına rağmen, tükenmişlik ile ilgili çalışmaların daha çok tükenmişliği tanımlamaya, tükenmişliğin neden ve sonuçlarını betimlemeye yönelik olduğu görülmektedir. Hâlbuki tükenmişliğin doğasını anladıktan sonra, tükenmişlikle başa çıkmak için ne gibi yol ve yöntemler kullanılabileceğine dair çalışma yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın bu bölümünde öncelikle tükenmişlikle bireysel ve örgütsel düzeyde başa çıkma yolları ele alınırken daha sonra tükenmişlikle başa çıkmada önerilen yeni yaklaşımlar üzerinde durulmuştur.

##### **1.7.2.6.1. Tükenmişlikle Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yolları**

Tükenmişlikle başa çıkmak için bireysel düzeyde müdahaleler öngören yaklaşımın temelinde, kişinin herhangi bir sorunun üstesinden gelebilmenin yeni yollarını öğrenebileceği inancı bulunmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Kişi odaklı müdahale yöntemlerinin oluşmasında etkili olan en önemli varsayımlardan biri de, tükenmişliğin nedeninin işyeri ortamı değil bireyin kendi olduğu düşüncesidir (Maslach ve Goldberg, 1998). Maslach ve Goldberg, ayrıca, tükenmişliğin kaynağının kim veya ne olursa olsun, bu sorunu ortadan kaldırmak için bir şey yapması gerekenin örgüt değil kişi olduğu inancının da bu yaklaşımın benimsenmesine yol açtığını belirtmektedir.



Kişi odaklı müdahale yöntemleri, kişinin yeterliliklerini ve becerilerini geliştirmeyi amaçlayan, kişinin rahatlama egzersizleri yapması önerisinde bulunan bilişsel ve davranışsal önlemler üzerinde durmaktadır (Awa, Plaumann ve Walter, 2009). Bu önlemlerin kimi kişinin işi ile ilişkisini hedef alırken kimi de kişinin içsel kaynaklarını geliştirmeye odaklanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998). Maslach ve Goldberg, tükenmişlikle başa çıkabilmek için kişi odaklı şu yöntemlerin etkili olabileceğini belirtmektedir:

#### **1.7.2.6.1.1. Çalışma Biçimlerinin Değiştirilmesi**

Daha az çalışmak, tükenmişlikle başa çıkmada etkili olabilmektedir. Çalışma hızının yavaşlatılması, belirli aralıklarla mola verilmesi ve sık sık fazla mesaiye kalmaktan kaçınılması da önerilen yöntemlerdendir. Bu noktada asıl önemli olanın, kişinin iş ve yaşamı arasında kuracağı denge olduğu düşünülmektedir.

#### **1.7.2.6.1.2. Başa Çıkma Becerilerinin Geliştirilmesi**

Bu yöntemlerin hedefi, işle ilgili stres etkenlerinin etkisi en aza indirmek için stres etkenlerini değil kişinin söz konusu etkenlere verdiği tepkiyi değiştirmektir. Kişinin beklentilerini azaltması, değerlerini net bir şekilde yeniden tanımlaması, zaman yönetimi becerileri kazanması ve çatışma çözme yetisini geliştirmesi bu yöntemlerden sadece birkaçıdır.

#### **1.7.2.6.1.3. Sosyal Kaynakların Kullanılması**

İş arkadaşlarından alınacak sosyal destek, yöneticilerden alınacak etkili yardım ve rehberlik desteği, aile ve arkadaşlardan alınacak kişisel destek de tükenmişlikle başa çıkmada etkili olabilmektedir. Söz konusu sosyal kaynaklar, kişiye destek verirken duygusal rahatlık ve yeni bir bakış açısı kazandırması açısından önemlidir.

#### **1.7.2.6.1.4. Rahat Bir Hayat Tarzının Benimsenmesi**

Gerek işte gerekse iş günü bittikten sonra başlayan sosyal hayatta rahatlamayı amaçlayan bir yaşam tarzının benimsenmesi de tükenmişlikle başa çıkmayı kolaylaştırmaktadır. Kişinin işle ilgili olmayan etkinliklere katılması veya yeni hobiler edinmesi, tükenmişlikle başa çıkma açısından oldukça önemli görülmektedir.

#### **1.7.2.6.1.5. Sağlık Konusundaki İyileştirmeler**

Kişinin sağlıklı olması da tükenmişliğe yatkınlığını azaltmaktadır. Bu yüzden, sağlıklı beslenme ve spor yapmanın tükenmişliğin önlenmesinde oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

#### **1.7.2.6.1.6. Kendi Kendini Analiz Etme**

Kişinin karşılaştığı sorunları çözmesi için gerekli olan en önemli ve ilk adımlardan biri kendini tanımasıdır. Kendini tanıyan kişi, neden tükenmişliğe daha yatkın olduğunu fark edebilecek iç görüye sahip olabilmektedir. Sorunun kaynağının tanımlanması da, sorunla başa çıkmak için oldukça önemlidir.

#### **1.7.2.6.2. Tükenmişlikle Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yolları**

Tükenmişlikle başa çıkabilmek için örgüte odaklanan yaklaşımlar, işle ilgili talepleri azaltmayı, çalışanın iş üzerindeki kontrol duygusunu arttırmayı veya çalışanın işyerinde karar verme sürecine katılmasını amaçlayan yöntemlerden oluşmaktadır (Awa, Plaumann ve Walter, 2009). Bu yöntemler bireyi güçlendirirken bireyin stres etkenlerinden etkilenme riskini azaltmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998).

Ardıç ve Polatçı (2008), örgütsel düzeyde tükenmişlikle başa çıkma yollarını şöyle sıralamaktadır: (i) Gerektiğinde yardımcı personel ve ek donanımına başvurmak, (ii) Çalışanların karar verme sürecine katılımını arttırmak, (iii) İşin gerektirdiği sorumlulukları belirledikten sonra yetki ve sorumluluk denkliliğini sağlamak, (iv) Adil bir ödül sistemi geliştirmek, (v) İş yükünün aynı kişilerde olmasını engellemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak, (vi) Örgütsel gelişimi sağlamak, (vii) Takım çalışmasını desteklemek, (viii) Örgütsel bağlılığı sağlayan tedbirler almak, (ix) Çatışma yönetimi konusunda iyi işleyen bir sistem kurmak, (x) Görev tanımlarını açık ve net bir şekilde belirlemek, (xi) Çalışanın kişisel gelişimine ve dinlenmesine olanak sağlamak, (xii) Örgüt içi iletişimin yeterli düzeyde ve etkili olmasını sağlamak, (xiii) Çalışanlara geri bildirim vermek, (xiv) Uzun çalışma saatlerinden kaçınmak, (xv) Liyakata dayalı bir terfi politikası uygulamak, (xvi) Tatil ve sosyal etkinlik olanaklarını arttırmak, (xvii) Hizmet içi eğitimler düzenlemek, (xviii) İşyerinde sosyal destek amaçlı gruplar kurmak ve (xxiv) Kariyer için fırsat yaratmak.

#### **1.7.2.6.3. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yeni Yönelimler**

Tükenmişlik olgusunu tam olarak anlamak için, bireyi iş çevresinden bağımsız biri olarak değil, işyerindeki bağlam içerisinde yer alan bir kişi olarak görmek

gerekmektedir (Maslach, 2003). Bu yüzden, tükenmişlikle başa çıkmak için uygulanacak yöntemler belirlenirken kişi ve durum arasındaki karşılıklı etkinin göz önünde bulundurulmasının önemli olduğu belirtilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Bu doğrultuda, Maslach ve Goldberg, tükenmişlikle başa çıkmak için kişi ve durum etkileşimini dikkate alan iki yeni yaklaşım sunmaktadır. Birinci yaklaşım, çalışanın işyerindeki tükenmişlik etkenlerine verdiği tepkiyi, kişinin risk faktörleri ile ilgili algısı ve bu doğrultuda aldığı kararlar çerçevesinde incelemektedir. Maslach ve Goldberg tarafından öne sürülen ikinci yaklaşım ise, tükenmişliği çalışmanın önceki bölümlerinde yer verilen altı çalışma hayatı alanındaki uyum ve uyumsuzluk çerçevesinde ele almaktadır.

#### **1.7.2.6.3.1. Tükenmişliği Risk Algısı Çerçevesinde Ele Alan Yaklaşım**

Sauter'in (1992) de belirttiği gibi, işyerinde yaşanan stres diğer işyeri kazaları ve tehlikeleri kadar ciddiye alınmamaktadır (akt. Maslach ve Goldberg, 1998). Fiziksel yaralanma ve ölüm riski ile kıyaslandığında önemsiz olduğuna karar verilen psikolojik rahatsızlığa ilişkin riskler için de herhangi bir önleyici tedbir almaya gerek görülmemektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). Sonuç olarak, tükenmişlik çok da büyütülecek bir mesele değilmiş gibi algılanmakta ve tükenmişliğe ilişkin riskler de gerçekten bir risk olarak algılanmamaktadır. Maslach ve Goldberg'e göre, tükenmişliğin bu kadar önemsizleştirilmesinin en tehlikeli yanlarından biri, tükenmişlik sendromuna yakalanan kişilerin güçlü bir kişiliğe sahip olmayan bir insan olarak etiketlenmek istemediği için tükenmişliğin belirtilerini gizleyerek bu konuda yardım almaktan kaçınmalarıdır. Bu yüzden, tükenmişliğin çalışanın hayatını olumsuz yönde etkilemekle kalmayıp örgütün işleyişi üzerinde de olumsuz etkilere sahip bir risk faktörü olduğunun kabul edilmesinin hayati önem taşıdığı düşünülmektedir. Çünkü bir sorunla baş edebilmek için öncelikle bir sorun olduğunu kabul etmek gerektiğini söylemek mümkün görünmektedir.

#### **1.7.2.6.3.2. Tükenmişliği İş – İnsan Arasındaki Uyumsuzluk Çerçevesinde Ele Alan Yaklaşım**

Tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörler, kişi ile çalışma hayatı alanları arasında ortaya çıkan uyumsuzluk bağlamında irdelenmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach ve Leiter, 2008; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2011). Bu anlayışa göre; iş

yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler alanında kişi ile işi arasında uyumsuzluk söz konusu olduğunda, kişinin tükenmişliğe kapılması kaçınılmazdır. Bu nedenle, kişi ile söz konusu çalışma hayatı alanlarında uyumun sağlanmasına yönelik gerek bireysel gerekse örgütler önlemler kişinin tükenmişlik duygusunu azaltmakta ve/ya ortadan kaldırmaktadır. İş ile çalışma hayatı alanlarında sağlanan uyum sonucunda ise tükenmişliğin tam tersi olan işle bütünleşme gerçekleşmektedir. Tükenmişlikle başa çıkma yöntemleri tükenmişliği azaltmak yerine işle bütünleşmeyi arttırmaya odaklandığında daha sağlıklı ve başarılı sonuçlar elde etmek mümkün olmaktadır (Maslach, 2003; Maslach ve Leiter, 2010).

Halbesleben ve Buckley'e (2004) göre, tükenmişlikle başa çıkma yollarına odaklanan çalışmalar da temelde iki yaklaşım üzerinde durmaktadır: bireyi değiştirmeye yönelik müdahaleler ve örgütü değiştirmeye yönelik müdahaleler. Maslach ve Goldberg (1998) ise, bu iki yaklaşımdan da bireyi değiştirmeye yönelik müdahalelerin hem teorik hem de pratik açıdan daha çok taraftar bulunduğunu belirtmektedir. Maslach ve Goldberg, bireyin tükenmişlikle başa çıkma becerilerini geliştirmeyi hedefleyen müdahalelerin daha çok gündemde olmasının nedenini, bireyi değiştirmenin örgütü değiştirmekten daha kolay ve maliyetsiz olduğu varsayımından kaynaklanıyor olabileceğini belirtmektedir. Fakat bireysel düzeyde ele alınan yöntemler, duygusal tükenme boyutunun iyileştirilmesinde etkili olurken tükenmişliğin diğer iki boyutu olan duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık konusunda bireye yardımcı olamamaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Maslach ve Goldberg (1998), ayrıca, bireysel müdahale yöntemlerinin işyerinde etkili olamayacağını, çünkü bireyin işyerindeki değişkenler üzerindeki kontrolünün hayatının diğer alanlarına göre çok daha az olduğunu ifade etmektedir.

Diğer yandan, kişisel özellikleri yok sayan örgüt odaklı yaklaşımların da tek başına etkili olabileceğini söylemek mümkün görünmemektedir. Tükenmişlikle başa çıkma konusunda kişisel beceri ve olumlu tutum geliştiremeyen bireyler söz konusu olduğunda, örgütsel düzeyde ele alınan müdahale yöntemlerinin de başarıdan uzak olduğu ifade edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu nedenle, sadece bireyi veya sadece örgütü değiştirmeye yönelik müdahalelerin tükenmişlikle başa çıkma konusunda tek başına etkili olamayacağı, bu iki yaklaşımı etkili bir şekilde bir araya getiren bütünlükçü bir yaklaşımın başarılı olabileceği düşünülmektedir.

Tükenmişliğin gerçek bir risk olduğunun kabul edilmesi ve tükenmişliği önlemek için kişi ile çalışma hayatı alanları arasında uyum sağlanarak işle bütünleşmenin gerçekleştirilmesi gerektiğini ifade eden söz konusu bütünlükçü yaklaşım ise, Maslach ve Goldberg (1998) tarafından ortaya konmuştur. Bu yeni yaklaşımın en önemli özelliklerinden bir diğeri de, tükenmişliği ortaya çıktıktan sonra önlemek yerine tükenmişlik ortaya çıkmadan önce önleyici tedbirler almanın gerekliliği üzerinde durmasıdır (González-Romá, Schaufeli, Bakker ve Lloret, 2006). Bu nedenle, tükenmişlikle başa çıkmada reaktif değil proaktif bir yaklaşımın önemli olduğu düşünülmektedir.



## 2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, korku kültürü ve tükenmişlik ile ilgili alanyazın taramasından elde edilen araştırmalara değinilmiştir.

### 2.1. Korku Kültürü ile İlgili Çalışmalar

#### 2.1.1. Korku Kültürü Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Furedi'nin kavramsallaştırdığı korku kültürü konusunda ülkemizde sadece birkaç çalışmaya rastlanırken bu kavramı Türkiye'de ilk kez çalışan araştırmacılardan birinin Prof. Dr. Ali Güler olduğu gözlemlenmiştir. Korku kültürünün Türk toplumunda neden ve nasıl ortaya çıktığını inceleyen Güler (2008), söz konusu kültürün Türk eğitim sistemi üzerindeki yansımalarını da ele almıştır. Betimsel tekniğe dayalı nitel araştırmasında, Güler korku kültürünün Türk toplumunda günlük hayata eşlik eden bir oluşum olduğu sonucuna varmıştır.

Aktay (2010) ise, korkunun sosyal hayatta iktidar kaynağı olup olamayacağını sorguladığı çalışmasında, iktidardaki güçlerin korku kültürünü kullanarak iktidarlarını daha da pekiştirdiklerini belirtmektedir. Hem Türkiye hem de dünyadaki güncel olaylardan örnekler sunan Aktay, korku unsurunun bir iktidar kaynağı ve aracı olarak kullanımını betimlemektedir.

Cüceloğlu (2008), çalışmasında korku kültürünün egemen olduğu toplumların özelliklerine değinirken bu toplumlarda gerçeğin göz ardı edildiğinin ve bilimsel düşüncenin gelişemediğinin altını çizmektedir. Cüceloğlu, bu gibi toplumlarda yaşayan bireylerin hayatlarını "mış gibi" yaşadıklarını, gündelik yaşamdan örnekler vererek anlatmaktadır.

Durak'ın (2012) Türkiye'deki üniversitelerde gerçekleştirdiği çalışmanın başlığı *Korku Kültürü ve Örgütsel Sessizlik* olsa da çalışmanın odak noktasının örgütsel sessizlik olduğu, çalışmada korku kültürüne değinilmediği görülmüştür.

Bunların yanı sıra, korku kültürü kavramının son yıllarda yürütülen birkaç tez çalışmasına da konu olduğu gözlemlenmiştir. Akbal (2010), domuz gribi örneğinden yola çıkarak sağlık alanında risk ve korku kültürünün sosyolojik bir analizini yapmıştır. Risklerin küresel hale gelmesiyle artan güvensizlik ve belirsizliğin toplumlarda özellikle basın aracılığıyla korku kültürünün nasıl inşa edildiğini ve normalisasyon sürecine nasıl geçildiğini ortaya koymak amaçlayan bu çalışmada,

bu süreçte yazılı basının rolünün ne olduğunu anlamak temel amaç olarak sunulmuştur. Yazılı basın (gazeteler), pandemik A (H1N1) gribi ile ilgili yayımlarından yararlanılarak hazırlanan bu çalışmanın evrenini, 1 Eylül 2009 ve 28 Şubat 2010 tarihleri arasında taraması yapılan "Sabah Gazetesi, Posta Gazetesi ve Milliyet Gazetesi" oluşturmaktadır. Çalışmada, Pandemik A gribinin Türkiye'de ve dünyada salgına dönüşmesinin ardından medyada yer alan tehlike haberlerinin toplumlarda korku faktörünü etkin kılarak korku kültürünü oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Çakıroğlu (2013) ise yürüttüğü çalışmada, korku kültürünün değerler eğitimi üzerindeki etkisini irdelemiştir. Korku kültürünün Değerler Eğitimi üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla Değerler Eğitimi ve Korku Kültürü arasındaki ilişkinin mevcut kaynaklar kapsamında saptanmaya çalışıldığı bu araştırma sonucunda, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı zorunlu eğitim seviyesindeki tüm okullarda uygulanan Değerler Eğitimi programının etkililiğinde korku kültürünün etkisi ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında, korku kültürünün Değerler Eğitimi uygulamalarına doğrudan, olumsuz ve yıpratıcı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Harputlu (2012), korku kültürünün Türkiye'de hızlı bir şekilde egemen kültür haline gelmesinin sebebini incelediği çalışmasında, korku kültürü ile kitle iletişim araçları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. 11 Eylül saldırıları dikkate alınarak 2001 yılından başlayarak bugüne kadar geçen on yıllık süreçte, yıllar itibariyle internette yer alan haber sitelerinde yapılan inceleme sonucunda, toplumun medya aracılığıyla korkutulduğu sonucuna varılmıştır.

Kaşmer (2009), korku kültürünün örgütlerdeki yansımaları incelerken korku kültürünün yönetim, çalışanlar ve işletme üzerindeki etkilerini analiz etmek için korku kültürünü Muğla ilinde bulunan KOBİ'lerde araştırmayı amaçlamıştır. Muğla Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı ve merkez bölgede faaliyetlerini sürdüren 300 KOBİ'de yürütülen çalışmada, korku kültürünün yönetici davranışlarına bağımlı olarak geliştiği görülmüştür.

Torun (2011) haber metinleri aracılığıyla korkunun üretimini ele almayı amaçladığı çalışmasında, 17 Ağustos depreminin ardından Cumhuriyet, Hürriyet ve Akit gazetelerinde depremle ilgili haberlerin metinlerine egemen olan söylemi

incelemektedir. Çalışmada, korkunun medya tarafından kullanıldığı ve iktidarın ideolojik aygıtlarından biri haline dönüştürüldüğü sonucuna varılmıştır.

Yıldız (2015), korku kültürü ile kent yaşamı arasındaki ilişkiyi incelediği kuramsal çalışmasında, kent yaşamında belirsizliğin her geçen gün artmasıyla birlikte güven ve risk kavramlarının da önemini arttığını belirtmektedir. Yıldız'ın çalışmasında, modernleşme ve küreselleşmenin etkisiyle kent yaşamında algılanan belirsizlik, risk ve korku duygularının arttığı, bunun sonucunda da korku kültürünün kent yaşamına egemen olduğu belirtilmektedir.

Yurtdigül (2014), korku kültürünün toplumlarda inşasının en önemli yollarından birinin televizyondaki ana haber bültenleri olduğu savından yola çıkarak, TRT1, Kanal D ve NTV ana haber bültenlerini içerik analizi yöntemi ile incelemiştir. Çalışmada, televizyon ana haber bültenlerinin korku kültürünü inşa ettiği temel alanlar, beslendiği kaynaklar, kullandığı söylemler, başvurduğu yol ve yöntemler niteliksel ve niceliksel olarak belirlenerek ortaya konmuştur.

Yukarıda adı geçen basılı çalışmaların yanı sıra, TRT'de yayınlanan korku kültürü belgeselinin de konu ile ilgili ışık tuttuğu düşünülmektedir. Belgeselde, korkunun etkisi altında olan insanlara istenilen her şeyin yaptırılabilceği belirtilmektedir. Korkunun gücünün farkına varan iktidar güçlerinin, korkuyu kullanarak yönettikleri kitleyi birer korku toplumuna dönüştürdüklerinin altı çizilmektedir.

### **2.1.2. Korku Kültürü Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Furedi (2001), korku kültürünün kavramsallaşmasını sağladığı çalışmasında risk almaktan korkan toplumları betimlemeye çalışmış, korkunun toplumlar için yıkıcı bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Yine korku kültürünü elde aldığı bir diğer çalışmasında ise Furedi (2007), aslında korku kültürünün kendisinden korkmamız gerektiğini belirtmekte ve korkuyu bir duygu olarak değil sosyolojik bir oluşum olarak ele alıp buna uygun çözümler üretmeye odaklanmamız gerektiğini ifade etmektedir.

Yurtdışında, özellikle Batı'da korku kültürü ile ilgili araştırmaların sayısında 9/11 terörist saldırılarının ardından artış olduğu gözlemlenmektedir. Wessendorf (2005), 9/11 saldırılarından önce bile, terörist saldırılarının adeta bir oyunun sahneye konulması şeklinde yürütüldüğü ve medyayı takip eden insanlar arasında korku yaratmayı amaçladığını belirtmektedir. 9/11 saldırılarından sonra ise, bu tiyatral



sahnelerin medyada daha sık yer alarak toplumda korku kültürünün yaratılmasına yardım ettiği ifade edilmektedir.

Mythen ve Walklate (2006), New York, Washington, Madrid ve Londra'da düzenlenen terörist eylemlerden sonra, halkı terörizm riski konusunda uyarmak için benimsenen politik söylemin 'yeni terörizm' kavramı üzerine inşa edildiğini belirtmektedir. İngiltere hükümetinin konu ile ilgili tavrının incelendiği araştırmada, benimsenen tavrın toplumda korku iklimi yarattığı ve İngiltere'de bulunan etkinlik azınlık gruplarının 'terörist' olarak damgalanarak çeşitli sıkıntılar yaşamalarına neden olduğu ifade edilmektedir.

Naber (2006), San Francisco'da yaşayan bir grup Arap göçmeni konu aldığı çalışmasında, 11 Eylül terörist saldırılarından sonra, siyasi iktidar tarafından kasıtlı olarak oluşturulan tehlikeli 'diğerleri' nosyonunun sonucunda, Müslüman olan Arap asıllı grubun San Francisco'daki korku kültürünün odak noktası haline geldiğini belirtmektedir.

Thompkins (2003) ise, çalışmasında korku kültürünün okullara nasıl yerleştiğini incelemeyi hedeflemiştir. Okulda şiddet eylemlerine karışan çete üyesi öğrencilerin varlığına karşı alınan güvenlik görevlisi, kamera sistemi gibi önlemlerin okullarda korku kültürünün daha da pekişmesine neden olduğu ifade edilmektedir. Korku kültürünün okullara egemen olmasıyla birlikte, şiddet yanlısı çete üyesi öğrencilerin kendini daha da güçlü hissettiği ve daha çok sayıda öğrencinin bu gibi çetelere katılma yönünde karar verdiği belirtilmektedir.

Ashkanasy ve Nicholson (2003) ise, korku kültürünü örgüt düzeyinde ele almayı amaçladığı çalışmada örgütlerde algılanan korku düzeyinin ölçülebilmesi için bir ölçek geliştirmiştir. Geliştirilen veri toplama aracı ile iki farklı örgütte çalışmakta olan toplam 209 katılımcı ile yürütülen çalışmada, her iki örgütün içinde yer alan farklı bölümlerde algılanan korku düzeyinin anlamlı bir farklılık gösterdiği, fakat iki örgüt arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

## **2.2. Tükenmişlik ile İlgili Çalışmalar**

### **2.2.1. Tükenmişlik Konusunda Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar**

Yapılan alanyazın taramasında, tükenmişlik ile ilgili çok sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Ayrıca, tükenmişlik ile ilgili çalışmaların eğitim, bankacılık, sağlık,

emniyet gibi çeşitli alanlarda görev yapmakta olan katılımcılarla yürütüldüğü gözlemlenmiştir.

Arı (2011), polis memurlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığı çalışmasında, veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Örgütsel Bağlılık Anketi kullanmıştır. İstanbul Emniyet Müdürlüğü Boğaziçi Köprüleri Koruma Şube Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan 112 polis memurundan toplanan verileri, Pearson korelasyon katsayısı, doğrusal regresyon, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, polis memurlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı negatif bir ilişki bulunmuştur. Duygusal Tükenmişlik, Normatif bağlılık ve Devam bağlılığı ile anlamlı negatif bir ilişki göstermiştir. Duyarsızlaşma ile Normatif bağlılık arasında anlamlı negatif düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca Kişisel Başarı ve Duygusal bağlılık arasında anlamlı negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca regresyon analizinin sonuçlarına göre Duygusal, Normatif ve Devam bağlılığının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı tarafından anlamlı olarak yordandığı bulunmuştur.

Demirel, Yılmaz ve Üngüren (2015) tarafından yürütülen çalışmanın amacı önlisans öğrencilerinin bazı demografik değişkenlerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediğini incelemektir. 376 önlisans öğrencisinin katıldığı araştırmada veri toplama aracı olarak Burnout Measure (BM) tükenmişlik ölçeği ve kişisel anket formu kullanılmıştır. Veriler incelendiğinde, cinsiyet ve okuduğu sınıf açısından tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ANOVA analizi sonuçlarına göre ise, öğrencilerin okuldaki başarı durumları, aldıkları eğitimden memnuniyetleri, arkadaş ilişkileri ve ailenin gelir durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Demir ve Kara (2014), birlikte yürüttükleri araştırmada ilkokul birinci sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik durumu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada Ergin (1993) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırmaya, İstanbul ili Başakşehir, Ümraniye, Pendik, Gaziosmanpaşa, Küçükçekmece, Sultanbeyli, Beyoğlu ve Esenler ilçelerinde bulunan birbirinden farklı sosyo-ekonomik düzeyleri temsil eden 13 ilkokulun birinci sınıf öğretmeni olarak görev yapmakta olan 135 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda ilkokul 1. sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde

olduğu ve yüksek düzey tükenmişliğe çok yakın olduğu, rretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, sınıf mevcudu, mesleki kıdem, rretmen yaşı, ğrenci yaşı değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı, medeni durum değişkenine göre ise bekar sınıf rretmenleri lehine anlamlı olarak farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

Dincerol (2013), rretmenlerin meslek ve işteki tükenmişlik düzeyini belirlemeyi amaçladığı çalışmasını Samsun ilinde bulunan ilk ve orta dereceli 22 okulda görev yapmakta olan toplam 426 rretmen ile gerçekleştirmiştir. Veri toplama aracı olarak, mesleki tükenmişlik düzeyi ve iş tükenmişlik düzeyi olmak üzere iki bölümden oluşan Gazi Tükenmişlik leği kullanılmıştır. rretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile işteki tükenmişliklerinin ele alındığı çalışmanın sonucunda, rretmenlerin işteki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Doğan, Demir ve Türkmen (2016) tarafından yürütülen çalışmada, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi; iş, rol ve örgütle ilgili özellikler olarak rol belirsizliği, rol atışması ve sosyal desteğin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi ve tükenmişlik düzeyinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 417 akademisyen katılmıştır. Araştırma sonunda; rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm boyutları ile ilişkili olduğu ve tüm bu değişkenlerin tükenmişliği etkiledikleri; bazı demografik değişkenler ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı ilişkiler/farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Duymuş'un (2015) yürüttüğü çalışmanın temel amacı, Eskişehir'de bir kamu hastanesinde çalışan personelin örgütsel adalet ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Çalışmaya 199 kadın, 153 erkek olmak üzere toplam 352 personel katılmıştır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik leği ile Colquitt'in geliştirdiği rgtsel Adaletle ilişkin ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adalet alt boyutları ile bazı tükenmişlik alt boyutları arasında ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlere göre tükenmişlik ve örgütsel adalet algılaması açısından bazı gruplar arasında farklılıklar görülmüştür.

Güven (2013), Ankara ilinde bulunan iki devlet niversitesinin hazırlık okullarında görev yapmakta olan İngilizce rretmenlerinin tükenmişlik seviyelerini araştırmayı

amaçladığı çalışmada, veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni kullanmıştır. Çalışmada 2012-2013 akademik yılı süresince rastgele seçilen 110 İngilizce öğretmeninden toplanan veriler analiz edildiğinde, bu iki devlet üniversitesinde çalışan İngilizce öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma seviyelerinde çeşitlilik olduğu sonucuna varılmış, kişisel başarı duygusunun ise önemli ölçüde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Nitel veri için ise öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğe neden olan ortak öğeleri belirlemek için 20 görüşme yürütülmüştür. Bulgular, maaş, iş arkadaşları ve idari kadroyla iletişim, aşırı iş yükü, fiziki çevre ve bağımsız karar vermedeki eksikliğin öğretmen tükenmişliği ile bağlantılı olduğunu göstermiştir.

Gün (2015), Ankara ilinde bulunan dört devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçladığı çalışmada, 189 kadın ve 203 erkek olmak üzere 392 öğretim elemanına ulaşmıştır. Veri toplama aracı olarak Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin kullanıldığı çalışmanın sonucunda, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta, tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizmin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu, katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

İlgün ve İzgar (2016) tarafından yürütülen çalışmada, ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurlarının cinsiyet ve öğrenim düzeyi değişkenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine etkisi incelenmiştir. Tarama modelinde yapılan araştırmanın evreni Konya, Kayseri, Nevşehir ve Sivas illerindeki açık ve kapalı ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu illerde bulunan 7 açık ve kapalı ceza infaz kurumunda çalışan 489 infaz koruma memurudur. Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanan verileri analiz edildiğinde, cinsiyete göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma alt boyutlarında, öğrenim durumu değişkenine göre iş doyumunu ile duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde gruplar arası farklılık olduğu sonuçlarını ortaya çıkmıştır. Ayrıca, infaz koruma memurlarının iş doyumunu düzeyleri ile tükenmişliğin

her üç alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu sonucuna varılmıştır.

Kakırman (2015), Türkiye’de bulunan çeşitli bankalarda görev yapmakta olan 212 banka çalışanı ile yürüttüğü çalışmada, mükemmeliyetçilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada veri toplamak için çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği’nin yanı sıra Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile demografik bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, mükemmeliyetçiliğin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Kurtoğlu’nun (2011) yürüttüğü çalışmanın amacı, Konya ilinde çalışan İngilizce öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini, bazı demografik ve mesleki değişkenlere göre incelemektir. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Kişisel Bilgi Formu’nun kullanıldığı çalışmaya, 2009-2010 Eğitim-Öğretim yılında Konya ilinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapmakta olan 50 İngilizce öğretmeni katılmıştır. Çalışmanın sonucunda, katılımcıların tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kişisel başarı alt boyutunda ise, yaş, görev süresi, öğretmenlik mesleğini kendine uygun bulup bulmama ve öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmeme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

### **2.2.2. Tükenmişlik Konusunda Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Antoniou, Ploumpi ve Ntalla (2013) tarafından yürütülen çalışmanın amacı ilk ve orta öğretim düzeylerinde çalışan öğretmenlerin işe ilişkin stres ve mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemektir. Çalışmada ayrıca stres ve tükenmişlikle başa çıkmak için benimsenen yöntemler ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi de amaçlanmıştır. Attica’daki devlet okullarında görev yapmakta olan 388 öğretmenin katıldığı çalışmada, veri toplama aracı olarak Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006) tarafından geliştirilen Öğretmenlerde İşe İlişkin Stres Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Cooper, Sloan ve Williams (1988) tarafından geliştirilen Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, ilköğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerin ortaöğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlere göre

daha çok stres yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok stres ve daha az kişisel başarı duygusu yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Mantıklı başa çıkma stratejilerinin işe ilişkin stres ve tükenmişlik düzeylerinin azaltırken korumacı başa çıkma yollarının daha yüksek düzeyde stres ve tükenmişliğe yol açtığı da, çalışmanın bulgularından biridir.

Barkhuizen, Rothmann ve Vijver (2014) tarafından yürütülen çalışmanın amacı, Güney Afrika'da bulunan yükseköğretim kurumlarında görev yapmakta olan akademik personel söz konusu olduğunda, iyimser olma eğilimi, işe ilişkin talep ve kaynaklar, tükenmişlik, işle bütünleşme ve hastalık ve örgütsel taahhüt arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmaya Güney Afrika'daki yükseköğretim kurumlarında çalışan 595 akademik personel katılmıştır. Çalışmanın sonucunda, işe ilişkin talepler ile işin yapılması için gerekli olan kaynakların yetersiz olduğu durumlarda, tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, iyimser olma eğiliminin tükenmişlik ve işle bütünleşmenin yanı sıra hastalık ve örgütsel taahhüt üzerinde dolaylı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Hakanen ve Schaufeli (2012) tarafından yürütülen çalışmanın amacı tükenmişlik veya işle bütünleşme ile genel olarak hayattan memnun olma arasında bir ilişki olup olmadığını incelemektir. Çalışma kapsamında, katılımcılara üç farklı yılda uygulama yapılmıştır. 2003'te yapılan ilk uygulamaya 3255 Finlandiyalı dışçı katılmıştır. 2006'da, uygulamanın aynı katılımcılar ile yapılması amaçlanmış, fakat bu kez katılımcı sayısı 2555 olmuştur. 2010 yılında yapılan son uygulamada ise, katılımcı sayısı 1964 olmuştur. Üç adımda yürütülen çalışmanın sonucunda, işinde tükenmişlik duygusu yaşamayan katılımcıların uzun vadede hayatlarından memnun olduğu ortaya çıkmıştır.

Laschinger, Wong ve Grau'nun (2013) yürüttüğü çalışmanın amacı, yeni mezun olan ve deneyimli hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin güvenilir bir liderin ve işe ilişkin yetkilendirmenin söz konusu olduğu bir iş ortamı tarafından etkilenip etkilenmediğini belirlemektir. Çalışmaya Ontario'da bulunan 342 yeni mezun ve iki yıldan fazla iş tecrübesi olan 273 hemşire katılmıştır. Çalışmanın sonucunda, güvenilir bir liderin varlığı ve yetkilendirmenin söz konusu olduğu iş ortamında, hemşirelerin deneyimli veya deneyimsiz olduklarına bakılmaksızın, tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Lopez, Bolano, Marino ve Pol (2010) tarafından yürütülen çalışmanın amacı ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin stres, tükenmişlik ve mesleki doyumsuzluk düzeylerini incelemektir. Toplam 244 okulda görev yapan, 1386 öğretmenin katıldığı çalışmada, meslektaşlardan görülen destek, iyimserlik, dayanıklılık, günlük koşuşturma ve gün içerisinde yaşananların öğretmenlerin stres, tükenmişlik ve mesleki doyumsuzluk duygusu yaşamaları üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, tükenmişliğin aile ve arkadaş desteği, dayanıklılık ve iyimserlik değişkenleri ile ters yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Shanafelt ve diğerleri (2012) tarafından yürütülen çalışmanın amacı Amerika'daki doktorların tükenmişlik düzeyini incelemek ve doktorlar ile diğer sektörde çalışanların tükenmişlik düzeylerini kıyaslamaktır. Ülke genelinde görev yapmakta olan 7288 doktor ile diğer çeşitli sektörde görev yapmakta olan 3442 çalışanın katıldığı çalışmada, veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, araştırmaya katılan doktorlardan %45,8'inin, tükenmişliğin boyutlarından en az birini yaşadığı ortaya çıkmıştır. Doktorlar arasında kıyaslama yapıldığında, ilk yardım doktorları gibi hastaya ilk müdahaleyi yapan doktorların tükenmişlik düzeylerinin diğer doktora göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, doktorların tükenmişlik sendromuna yakalanma risklerinin diğer sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğu, çalışmanın sonuçlarından bir diğeridir.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi üzerinde durulmuştur.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Ankara ilinde bulunan üç üniversitenin Eğitim, İktisadi ve İdari Bilimler ve Mühendislik Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının algılarına göre korku kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu çalışmada, betimsel araştırma türlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlayan ve bir durumu olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir model olarak tanımlanmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2006; Karasar, 2012).

#### 3.2. Çalışma Grubu

##### 3.2.1. Çalışma Grubunun Özellikleri

Araştırmanın çalışma grubunu, 2015-2016 akademik yılında Ankara'da bulunan Başkent Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'ne bağlı Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Mühendislik Fakültesi'nde görev yapmakta olan 416 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma evrene genelleme yapma amacı taşımamakta olup özelliklerin genellenmesine odaklanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanıldığı için, evrenden örneklem seçimine gidilmemiş, bunun yerine çalışma grubu üzerinde çalışılmıştır (Fraenkel ve Wallen, 2006).

##### 3.2.2. Katılımcılarla İlgili Demografik Veriler

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, akademik kadro unvanı, görev yapmakta olduğu üniversite, görev yapmakta olduğu fakülte, çalıştığı kurumda görev yapma süresine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

##### 3.2.2.1. Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımları

Katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş ve medeni durum ile ilgili detaylı bilgilere Tablo 3.1'de yer verilmiştir.



**Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımları**

		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	210	50.5
	Erkek	206	49.5
	Toplam	416	100.0
<i>Yaş</i>	20-29	175	42.1
	30-39	136	32.7
	40 ve üzeri	105	25.2
	Toplam	416	100.0
<i>Medeni Durum</i>	Evli	214	51.4
	Bekar	202	48.6
	Toplam	416	100.0

Tablo 3.1 incelendiğinde, katılımcıların 50.5'inin (n=210) kadın, %49.5'inin (n=206) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %42.1'i (n=175) 20-29 yaş aralığında, %32.7'si (n=136) 30-39 yaş aralığında ve %25.2'si (n=105) 40 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, %51.4'ünün (n=214) evli, %48.6'sının (n=202) ise bekar olduğu görülmektedir.

### **3.2.2.2. Katılımcıların Görev Yapılan Üniversite, Fakülte ve Akademik Kadro Unvanı Değişkenlerine Göre Dağılımları**

Katılımcıların görev yapmakta oldukları üniversite, fakülte ve akademik kadro unvanlarına ilişkin bilgilere Tablo 3.2'de yer verilmiştir.

**Tablo 3.2: Katılımcıların Görev Yapılan Üniversite, Fakülte ve Akademik Kadro Unvanı Değişkenlerine Göre Dağılımları**

		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Üniversite</i>	Başkent Ü.	75	18.0
	Hacettepe Ü.	165	39.7
	ODTÜ	176	42.3
	Toplam	416	100.0
<i>Fakülte</i>	Eğitim	134	32.2
	İktisadi ve İdari Bilimler	112	26.9
	Mühendislik	170	40.9
	Toplam	416	100.0
<i>Unvan</i>	Prof. Dr.	45	10.8
	Doç. Dr.	41	9.9
	Yrd. Doç. Dr.	72	17.3
	Arş. Gör.	258	62.0
	Toplam	416	100.0

Tablo 3.2 incelendiğinde, katılımcıların %18'inin (n=75) Başkent Üniversitesi personeli, %39.7'sinin (n=165) Hacettepe Üniversitesi personeli ve %42.3'ünün (n=176) ODTÜ personeli olduğu görülmektedir. Katılımcıların %32.2'si (n=134) Eğitim Fakültesinde, %26.9'u (n=112) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde ve %40.9'u (n=170) Mühendislik Fakültesinde görev yapmaktadır. Katılımcıların akademik kadro unvanına göre dağılımı incelendiğinde, %10.8'inin (n=45) profesör doktor, %9.9'unun (n=41) doçent doktor, %17.3'ünün (n=72) yardımcı doçent doktor, %62'sinin (n=258) ise araştırma görevlisi olduğu görülmektedir.

### 3.2.2.3. Katılımcıların Mesleki Kıdem ve Görev Yapılan Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Dağılımları

Katılımcıların mesleki kıdem ve buldukları üniversitede çalışma süresine ilişkin bilgilere Tablo 3.3'te yer verilmiştir.

**Tablo 3.3: Katılımcıların Mesleki Kıdem ve Görev Yapılan Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenlerine Göre Dağılımları**

	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	
<i>Kıdem</i>	1-5 Yıl	195	41.7
	6-10 Yıl	96	20.7
	11-15 Yıl	45	11.2
	16-20 Yıl	23	6.9
	21-25 Yıl	23	6.6
	26 ve üzeri yıl	34	12.9
	Toplam	416	100.0
	<i>Kurumda çalışma süresi</i>	1-5 Yıl	230
6-10 Yıl		86	20.7
11-15 Yıl		40	9.6
16-20 Yıl		21	5.0
21-25 Yıl		20	4.8
26 ve üzeri yıl		19	4.6
Toplam		416	100.0

Tablo 3.3'te de görüldüğü gibi, katılımcıların %41.7'si (n=195) 1-5 yıl, %20.7'si (n=96) 6-10 yıl, %11.2'si (n=45) 11-15 yıl, %6.9'u (n=23) 16-20 yıl, %6.6'sı (n=23) 21-25 yıl, %12.9'u (n=34) 26 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların buldukları kurumda çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, %55.3'ünün (n=230) 1-5 yıl, %20.7'sinin (n=86) 6-10 yıl, %9.6'sının (n=40) 11-15 yıl, %5'inin

(n=21) 16-20 yıl, %4.8'inin (n=20) 21-25 yıl, %4.6'sinin (n=19) 26 yıl ve üzerinde bulunduğu kurumda çalıştığı görülmektedir.

#### 3.2.2.4. Katılımcıların İş ile İlgili Memnuniyet ve Çalışılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkenlerine Göre Dağılımları

Katılımcıların işinden memnun olma durumu ve çalışılan kurumdan ayrılma düşüncesine ilişkin bilgilerine Tablo 3.4'te yer verilmiştir.

**Tablo 3.4: Katılımcıların İş ile İlgili Memnuniyet ve Çalışılan Kurumdan Ayrılmayı Düşüncesi Değişkenlerine Göre Dağılımları**

		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
<i>İşinden memnun olma durumu</i>	Memnun Olmayanlar	22	5.3
	Kararsız Olanlar	43	10.3
	Memnun Olanlar	351	84.4
	Toplam	416	100.0
<i>Kurumdan ayrılmayı düşünme</i>	Evet	92	22.1
	Hayır	324	77.9
	Toplam	416	100.0

Tablo 3.4 incelendiğinde, katılımcıların %5.3'ünün (n=22) işinden memnun olmadığı, %10.3'ünün (n=43) kararsız olduğu ve %84.4'ünün (n=351) işinden memnun olduğu görülmektedir. Katılımcıların %22.1'i (n=92) şu anda çalışmakta olduğu kurumundan ayrılmayı düşünmekte, %77.9'u (n=324) ise kurumundan ayrılmayı düşünmemektedir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında kişisel bilgi formu, "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve bu çalışma kapsamında Türk kültürüne uyarlaması yapılan "Korku Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu ile ilgili detaylı bilgilere, "Maslach Tükenmişlik Ölçeği"nin geçerliği ve güvenilirliği ile ilgili kanıtlara, ölçeğin puanlanma ve değerlendirme ile ilgili bilgilerine ve "Korku Kültürü Ölçeği"nin uyarlama aşamaları, elde edilen verilerin geçerlik ve güvenilirlik kanıtları, ölçeğin puanlama ve değerlendirme ile ilgili bilgilerine aşağıda yer verilmiştir.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından bir kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Söz konusu kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni

durum, üniversite, fakülte, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem, bulunduğu kurumda çalışma süresi, işinden memnun olma durumu ve kurumdan ayrılmayı isteme düşüncesi ile ilgili sorular içermektedir. Belirtilen özelliklerin “Korku Kültürü Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nden alınacak puanlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür.

### 3.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993) tarafından Türk kültürüne uyarlaması yapılan geçerliği ve güvenilirliği belirlenmiş “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ergin (1993) ölçeği uyarlama sürecinde öncelikle çeviri işlemi gerçekleştirilmiş, ardından ön uygulama, son olarak geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmıştır. Dil ve kültüre uygunluk belirlenirken 15 dil uzmanı ve alan uzmanından yardım alınmış ve böylece ifadeler seçilmiştir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin ön uygulaması çeşitli meslek gruplarından 235 kişilik bir katılımcı grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ön uygulama sonrası madde ayırt edicilikleri incelenmiş, maddelerde düzenlemeler yapılmış ve orijinal formu 7’li şekilde (hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün) puanlanan ölçek, 5’li (hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman) puanlanacak şekilde düzenlenmiştir. Uyarlama çalışmasında geçerlik ve güvenilirlik analizleri 552 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Güvenirlik analizi için test tekrar test gerçekleştirilmiş ve iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. İç tutarlık katsayısı ölçeğin alt boyutlarından duygusal tükenme için .83, kişisel başarı için .65, duyarsızlaşma için .72 olarak bulunmuştur. Test tekrar test uygulaması 99 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiş 2-4 hafta arayla ölçek formu iki kez uygulanmıştır. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı duygusal tükenme için .83, kişisel başarı için .72, duyarsızlaşma için .67 olarak bulunmuştur.

Uyarlama çalışmasında ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek üzere açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonrası ölçek geliştirme çalışmasında yapıldığı gibi varimax döndürme tekniği uygulanmış ve sonuçta üç faktörden oluşan bir yapı belirlenmiştir. Bu faktörler “Duygusal Tükenme”, “Kişisel Başarı” ve “Duyarsızlaşma” olarak adlandırılmıştır. Örneğin; duygusal tükenme alt boyutundaki bir madde “işimden soğuduğumu hissediyorum”, kişisel başarı alt boyutundaki bir madde “işim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen

anlarım” ve duyarsızlaşma alt boyutundaki bir madde “işim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum” şeklindedir. Faktör yükleri, duygusal tükenme (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddeler) alt boyutunda .38 ile .79, kişisel başarı (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddeler) alt boyutunda .37 ile .65 ve duyarsızlaşma (5, 10, 11, 15 ve 22. maddeler) alt boyutunda .30 ile .78 arasında değişmektedir. Ölçek 22 maddeden oluşmakta olup kişisel başarı boyutundaki maddeler olumsuz puanlanmaktadır. Fakat ölçek boyut bazında değerlendirildiğinden ve kişisel başarı boyutundaki tüm maddeler olumsuz puanlandığından maddelerin dönüştürülmesine gerek yoktur.

### 3.3.2.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Bu araştırmada kullanılan ölçekten elde edilen puanların geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin kanıt elde etmek amacıyla iç tutarlık katsayıları hesaplanarak doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin her bir boyutu için hesaplanan iç tutarlık katsayıları Tablo 3.5’te gösterilmektedir.

**Tablo 3.5: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları**

<i>Faktörler</i>	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayısı</i>
Duygusal Tükenme	9	.84
Kişisel Başarı	8	.73
Duyarsızlaşma	5	.72

Tablo 3.5 incelendiğinde, ölçeğin alt boyutları için hesaplanan iç tutarlık katsayılarının duygusal tükenme alt boyutu için .84, kişisel başarı alt boyutu için .73 ve duyarsızlaşma alt boyutu için .72 olduğu görülmektedir. Kline (2011)’a göre, Cronbach Alfa katsayısının .70’in üzerinde olması iç tutarlığı göstermek için yeterlidir.

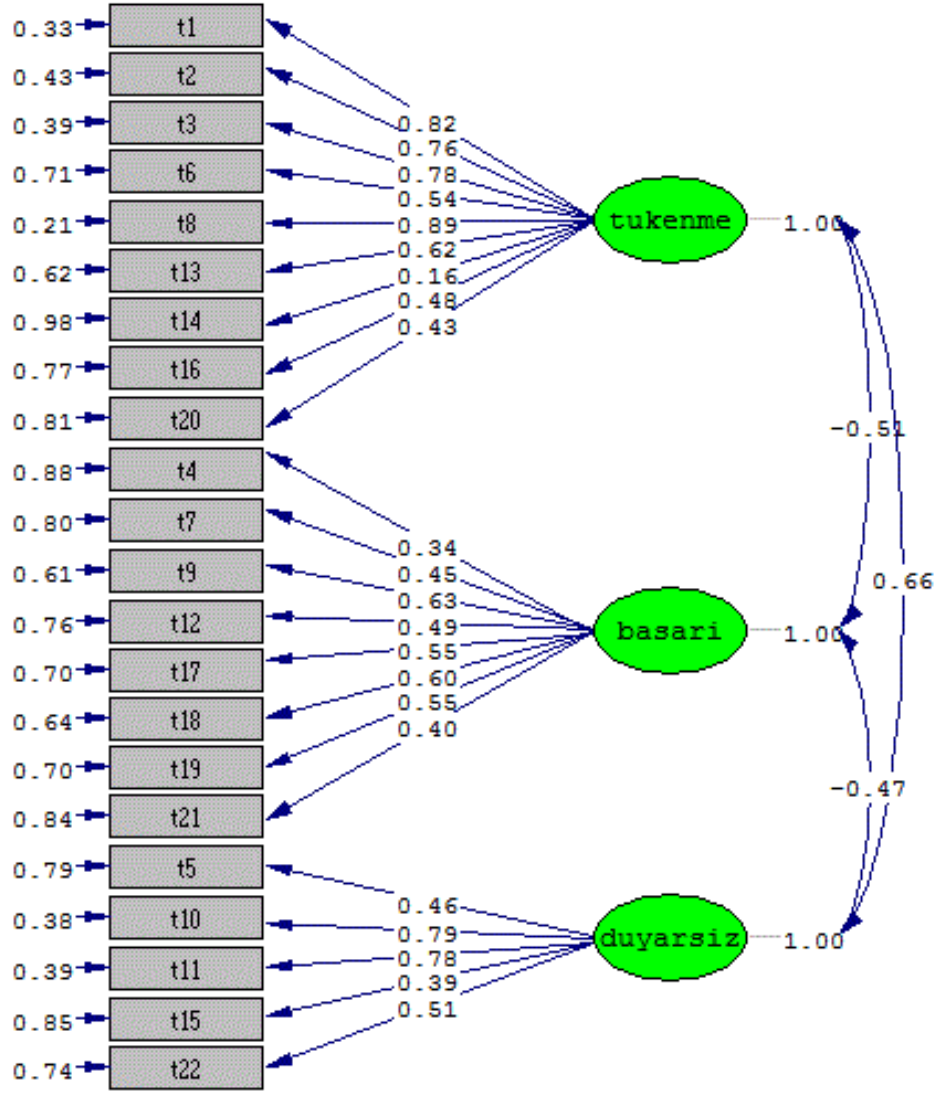
Araştırmada elde edilen verilerin yapı geçerliğine ilişkin kanıt sağlamak amacıyla bu araştırmada doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi önceden belirlenmiş bir yapı ile kurulan modelin elde edilen veri üzerinde doğrulanıp doğrulanmadığını test etmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilirken, Kikare/sd, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation – Hata Ortalamalarının Karekökü), NNFI (Non-normed Fit Index - Normlaştırılmamış Uyum İndeksi) ve CFI (Comparative Fit Index – Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) gibi birden fazla indeks kullanılabilir. GFI

(Goodness of Fit Index – Uyum İyiliği İndeksi) indeksi örneklem büyüklüğünden etkilendiğinden (Sharma, Mukherjee, Kumar & Dillon, 2005) araştırmada ele alınmamıştır fakat raporlaştırılmıştır. 416 katılımcı verisi üzerinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3.6’da özetlenmektedir. Alanyazında doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirebilmek için 100 kişilik örneklemin yeterli olacağı açıklanmaktadır (Kahn, 2006).

**Tablo 3.6: Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Ait Katılımcı Verileri Üzerindeki Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri**

<i>Model</i>	$X^2$	sd	$X^2/sd$	GFI	RMSEA	NNFI	CFI
<i>İlk Model</i>	565.95	206	2.747	.89	.065	.94	.95

Tablo 3.6’da da görüldüğü gibi, katılımcı verilerine ilişkin analiz sonucunda, ölçme modeline ait hata varyansları, faktör yükleri ve faktör korelasyonları .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Böylece 3 faktörlü yapı doğrulanmıştır. Sonuçta  $X^2/sd$  değeri  $2.75 < 3.00$  bulunmuştur ve bu değer modelde mükemmel bir uyum olduğunu göstermektedir (Kline, 2011). GFI değeri .89 olarak bulunmuştur. RMSEA değeri .065 bulunmuştur. RMSEA değerinin  $< .08$  olması iyi uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). NNFI değeri  $.94 > .90$  olarak bulunmuştur ve bu değer modeldeki kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999). CFI değeri .95 bulunmuştur. Bu değer .95 ve üzerinde olması modelin iyi bir uyum gösterdiğine işaret etmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Ölçekte yer alan maddeler ile maddelerin ait oldukları faktörler arasındaki standardize edilmiş tahmin katsayıları Şekil 3.1’de gösterilmektedir.



**Şekil 3.1. Akademik Personele Uygulanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Şeması**

### 3.3.3. Korku Kültürü Ölçeği

Ashkanasy ve Nicholson (2003) tarafından geliştirilen Korku Kültürü Ölçeği 13 maddeden oluşmakta olup kesinlikle katılmıyorum – kesinlikle katılıyorum arasında değişen 7’li likert şekilde puanlanmaktadır. Ölçekten alınacak en düşük puan 13, en yüksek puan ise 65’tir.

Ölçek geliştirme çalışmasında başlangıçta 30 madde hazırlanmış ve 42 kişi ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Ön analizlerde .93 iç tutarlık (Cronbach Alfa) katsayısına rastlanmıştır. Fakat yapılan incelemelerde korku kavramının anlamından dolayı yanlışlık yarattığı sonucuna ulaşılmış ve aynı anlamdaki maddelere rastlanmıştır. Bunun üzerine gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonrası yüksek faktör yüklerine sahip 13 maddeden oluşan kısa form elde edilmiştir. Kısa formun açıkladığı varyans %31.1’dir. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Kısa

formda iç tutarlık katsayısı .79 olarak bulunmuştur. Korku kavramının yarattığı yanlışlığı önlemek amacıyla ölçek formunda maddelerin yarısı korkmamayı yansıtacak şekilde ters çevrilmiştir. Buna göre 2, 4, 6, 8, 10 ve 12. maddeler olumsuz puanlanmaktadır. Ölçekten yüksek puan almak korkunun yüksek olduğuna işaret etmektedir.

### **3.3.3.1. Korku Kültürü Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama Çalışmaları**

Ölçek puanlarına ilişkin geçerlik kanıtları dilsel eşdeğerlik ve doğrulayıcı faktör analizi ile; güvenirlik kanıtları ise iç tutarlık katsayısı ve yapı güvenirliği ile incelenmiştir. Ayrıca madde toplam korelasyonları incelenerek madde ayırt edicilik gücüne (McDonald, 1999) ilişkin fikirler elde edilmiştir.

#### **3.3.3.1.1. Korku Kültürü Ölçeğinin Dilsel Eşdeğerlik Çalışmaları**

Korku Kültürü Ölçeği'ni Türk kültürüne uyarlamak için Seçer (2015) tarafından 8 adımda gerçekleştirilmesi önerilen uyarlama işlemleri uygulanmıştır. Bu işlemler çeviri, çeviri incelemesi, geri çeviri, ölçeğe ilk şeklini verme, dil geçerliği analizi, ölçeğe son şeklini verme, pilot uygulama ve geçerlik, güvenirlik analizlerini içermektedir. Bu doğrultuda öncelikle ölçek 2 çeviribilimci tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından yapılan çeviriler araştırmacı tarafından incelenmiş, çevirilerde farklılaşmalar değerlendirilmiş ve çeviri formu oluşturulmuştur. Ardından bu form Hacettepe Üniversitesi'nde İngiliz dili okutmanlığı yapan 2 kişi tarafından değerlendirilmiş ve gerekli düzenlemeler yapılarak ölçek, Türk dili ve edebiyatı alanında lisans eğitimini tamamlamış 2 kişinin incelemesine sunulmuştur. Türk dili açısından gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra Başkent ve Hacettepe Üniversite'sinde görev yapan ikisi doçent doktor, ikisi profesör doktor olmak üzere dört alan uzmanından değerlendirme alınmıştır. Bu aşamada 2 uzman ölçeğin uygun olduğunu belirtirken diğer iki uzman ölçekte değişiklikler önermiştir. Yapılan değişikliklerden sonra Hacettepe Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'ndan iki İngiliz dil uzmanı ölçeği tekrar İngilizce'ye çevirmiştir. Böylece çeviri – geri çeviri işlemi tamamlanmıştır. Ölçeğin İngilizce ve Türkçe formlarında yer alan maddeler tek tek incelenmiş ve aralarında herhangi bir anlam kaymasına rastlanmamıştır.

Dilsel eşdeğerliğe ilişkin kanıt elde edebilmek amacıyla Şeker ve Gençdoğan (2014) ile Seçer (2015) tarafından da önerilen dil geçerliği uygulaması yapılmıştır. İngilizce ve Türkçe formlar Hacettepe Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulunda görev yapan ve İngilizce seviyesi oldukça iyi olan 30 kişiye bir hafta arayla uygulanmıştır.



Elde edilen verilerde çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş, ölçekte ve maddelerde çarpıklık değerinin -1, 1 aralığının dışında, basıklık değerinin -2, 2 aralığının dışında olması durumunda normallik varsayımının sağlanmadığı (George, & Mallery, 2001, s.86) gerekçesiyle korelasyonlar Spearman korelasyon katsayısıyla, normalliğin karşılandığı durumlarda ise Pearson korelasyon katsayısıyla incelenmiştir. Türkçe ve İngilizce formlarda yer alan maddeler arasındaki korelasyonlar Tablo 3.7’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.7: Korku Kültürü Ölçeği Dilsel Eşdeğerlik Çalışmasına İlişkin Korelasyon Değerleri**

Maddeler	r	p
m1a – m1b	.873	.000***
m2a – m2b	.837	.000***
m3a – m3b	.725	.000***
m4a – m4b	.431	.017*
m5a – m5b	.571	.001**
m6a – m6b	.733	.000***
m7a – m7b	.403	.027*
m8a – m8b	.414	.023*
m9a – m9b	.820	.000***
m10a – m10b	.532	.002**
m11a – m11b	.663	.000***
m12a – m12b	.567	.001**
m13a – m13b	.563	.001**
<b>Toplam</b>	.830	.000**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ , Not: Sadece 11 ve 12. maddeler Spearman korelasyon katsayısıyla incelenmiştir.

Tablo 3.7 incelendiğinde, İngilizce ve Türkçe formlar arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde ( $r = .830$ ), anlamlı ( $p = .000 < .001$ ) olduğu görülmektedir. Ayrıca bağımlı örneklem için  $t$  testi ile Türkçe ve İngilizce formlardan elde edilen toplam puanların farklılaşma durumu incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, puanların birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığını ( $t = -.990$ ,  $sd = 29$   $p = .331 > .05$ ) göstermektedir. Böylece ölçekte dil geçerliğinin sağlandığına ilişkin kanıt elde edilmiştir.

### 3.3.3.1.2. Korku Kültürü Ölçeğinin Madde Analizleri

Korku Kültürü Ölçeği'nin uyarlanması aşamasında, Seçer (2015) tarafından önerilen pilot çalışmalar ile madde toplam korelasyonlarının uygunluğu değerlendirilerek maddelerin düzenlenmesi yoluna gidilmiştir. Gerçekleştirilen ilk pilot çalışmada 62 kişiye ulaşılmış ve sonuçta madde toplam korelasyonları .30'un altında olan 4 maddeye rastlanmıştır (1, 2, 6 ve 12. maddeler). Alan uzmanlarının fikirleri alınarak

düzenleme yoluna gidilmiş ve madde toplam korelasyonları ikinci pilot uygulama ile tekrar değerlendirilmiştir. 55 kişiyle gerçekleştirilen ikinci pilot uygulamada sadece 1 maddede (1. Madde) .30'un altında değere ulaşılmıştır. Bu maddede .20 ile .30 arasında madde toplam korelasyonuna erişilmiştir. Seçer (2015), .20'nin üzerinde madde toplam korelasyonu bulunması durumunda maddenin ölçekten çıkarılmasının gerekmediğini, maddenin gözden geçirilmesinin uygun olacağını belirtmektedir. Yapılan gözden geçirme ile ölçeğin geniş örnekleme uygulaması yapılmıştır.

### 3.3.3.1.3. Korku Kültürü Ölçeğinin Yapı Geçerliği İncelemesi

Korku Kültürü Ölçeği'nin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analiziyle incelenmiştir. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2012), kültürlerarası ölçek uyarlama çalışmalarına, orjinal kültürde faktör yapısının ortaya koyulması nedeniyle, doğrudan doğrulayıcı faktör analizi ile başlanmasının uygun olacağını belirtmiştir. Eğer orjinal kültür ile hedef kültürdeki yapı birbiriyle eşleşmiyorsa ya da kabul edilebilir uyum indekslerine ulaşamadıysa, açımlayıcı faktör analizine geçilebileceğinden bahsetmiştir.

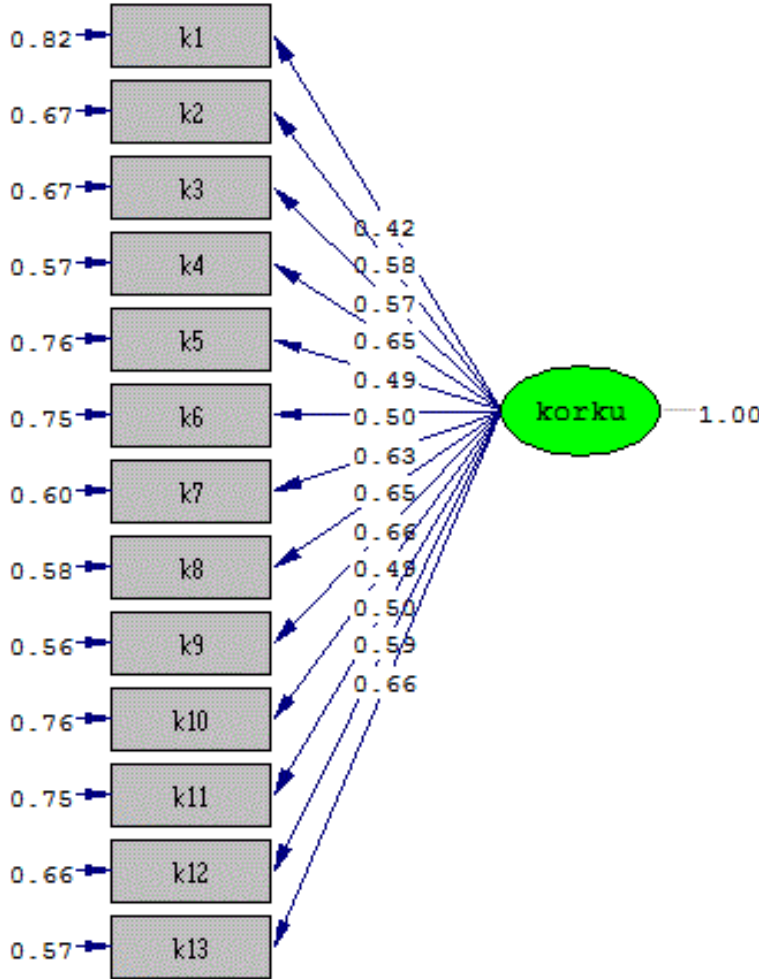
Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilirken Kikare/sd, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation – Hata Ortalamalarının Karekökü), NNFI (Non-normed Fit Index - Normlaştırılmamış Uyum İndeksi) ve CFI (Comparative Fit Index – Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) gibi birden fazla indeks kullanılabilir. GFI (Goodness of Fit Index – Uyum İyiliği İndeksi) indeksi örneklem büyüklüğünden etkilendiğinden (Sharma, Mukherjee, Kumar & Dillon, 2005) araştırmada ele alınmamıştır fakat raporlaştırılmıştır. 416 katılımcı verisi üzerinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3.8'de özetlenmektedir. Alanyazında doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirebilmek için 100 kişilik örneklemin yeterli olacağı açıklanmaktadır (Kahn, 2006).

**Tablo 3.8: Korku Kültürü Ölçeğine Ait Katılımcı Verileri Üzerindeki Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri**

Model	X <sup>2</sup>	Sd	X <sup>2</sup> /sd	GFI	RMSEA	NNFI	CFI
İlk Model	197.93	65	3.04	.93	.07	.95	.96

Tablo 3.8'de de görüldüğü gibi, katılımcı verisine ilişkin analiz sonucunda, ölçme modeline ait hata varyansları, faktör yükleri ve faktör korelasyonları .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Böylece tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Sonuçta X<sup>2</sup>/sd değeri

3.04<5.00 bulunmuştur. Bollen (1989)  $X^2/sd$  değerinin iyi bir uyum göstermesi için alması gereken değer üzerinde bir anlaşmaya varılmadığını, fakat 5 gibi bir değerinde iyi uyum için kabul edildiğini belirtmektedir. GFI değeri .93 olarak bulunmuştur. RMSEA değeri .07 bulunmuştur. RMSEA değerinin <.08 olması iyi uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). NNFI değeri .95>.90 olarak bulunmuştur ve bu değer modeldeki kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999). CFI değeri .96 bulunmuştur. Bu değer .95 ve üzerinde olması modelin iyi bir uyum gösterdiğine işaret etmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Ölçekte yer alan maddeler ve faktör arasındaki standardize edilmiş tahmin katsayıları Şekil 3.2'de gösterilmektedir.



**Şekil 3.2. Katılımcılara Uygulanan Korku Kültürü Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Şeması**

#### 3.3.3.1.4. Korku Kültürü Ölçeğinin Güvenirlik Analizleri

Ölçek puanlarının güvenilirliğini incelemek amacıyla iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayısı hesaplanmıştır. Tek bir boyuttan oluşan ölçeğin iç tutarlık katsayısı .86

bulunmuştur. Kline (2011)'a göre Cronbach Alfa katsayısının .70'in üzerinde olması iç tutarlığı göstermede yeterlidir.

Araştırmada, Cronbach Alfa katsayısının güvenilirliğin alt sınırını vermesi nedeniyle farklı bir güvenilirlik katsayısı yaklaşımı olan yapı güvenirligi incelenmiştir. Yapı güvenirligi; ölçülen değişkenlerin iç tutarlık ve güvenirliginin bir ölçüsü olup gizil yapıya ilişkin çıkarım sağlamaktadır (Hair, 2014). Yapı güvenirligi katsayısı belirlenirken doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş faktör yükleri ve hata katsayıları kullanılmaktadır. Aşağıda yapı güvenirligini belirlemek için kullanılan denkleme yer verilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Denkleme;

$\epsilon$ : Hata katsayılarını

$\lambda$ : ML kestirimiyle elde edilen standardize edilmiş tahmin katsayılarını (faktör yükleri) gösterir.

$$\frac{(\sum_{i=1}^p \lambda_{yi})^2}{(\sum_{i=1}^p \lambda_{yi})^2 + \sum_{i=1}^p Var(\epsilon)} \quad (1)$$

Araştırmada yapılan işlem sonucunda elde edilen katsayı .86 bulunmuştur. Bu değer .70 üzerinde olması güvenirligini iyi olduğuna işaret etmektedir (Hair, 2014).

### 3.4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı

Veri toplama sürecinde öncelikle Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni Türk kültürüne uyarlayan araştırmacıdan kullanım için izin istenmiştir. Korku Kültürü Ölçeği'ni Türk kültürüne uyarlamak için ise ölçeği geliştiren araştırmacıyla iletişim kurulmuş ve izin istenmiştir. Alınan izinler doğrultusunda, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Korku Kültürü Ölçeği'nin orjinal formu etik kurulun incelemesine sunulmuştur. İnceleme sonrası ölçeklerin uygun bulunmasıyla öncelikle Korku Kültürü Ölçeği'nin dil geçerliğı için Hacettepe Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapmakta olan 30 öğretim elemanından veri toplanmıştır. Ardından Hacettepe Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan ve 62 kişiden oluşan farklı bir grup öğretim elemanından pilot uygulama için veri toplanmıştır. Pilot uygulamalar sonrası sorunlu bulunan maddeler için ikinci pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda da İstanbul'da çeşitli üniversitelerde görev yapmakta olan 55 öğretim elemanlarından veri toplanmıştır. Pilot uygulamalar yaklaşık olarak 7 dakika sürmüştür. Nihai ölçek formu elde edildikten sonra Korku Kültürü Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği çevrimiçi olarak ve basılı formlarla

katılımcılara uygulanmıştır. Veriler tek oturumda elde edilmiş ve uygulama yaklaşık olarak 25 dakika sürmüştür. Uygulamalar sırasında araştırmaya katılımın gönüllü olduğu ve verilerin bireysel olarak değerlendirilmeyeceği belirtilmiş, katılımcılardan maddeleri dikkatle yanıtlamaları istenmiştir. “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” işe ilişkin tutum olarak katılımcılara yansıtılmış ve uygulama yaparken yöneticilerin bulunmamasına dikkat edilmiştir.

### **3.5. Verilerin İşlenmesi ve Çözümlemesi**

Katılımcılardan toplanan veriler SPSS 22.0 ve LISREL 8 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde öncelikle çalışma gruplarının verilerinde olumsuz maddeler dönüştürülmüştür. Bu doğrultuda Korku Kültürü Ölçeği’nde 2, 4, 6, 8, 10 ve 12. maddelerde gerekli dönüşüm gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama, Korku Kültürü Ölçeği uyarlama aşamalarında ve nihai form uygulamasındaki veriler üzerinde yapılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nde ise kategoriler ters çevrilmiş şekilde uygulandığından tüm maddelerde dönüşüm gerçekleştirilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği boyutları bağımsız değerlendirildiğinden başarı boyutundaki olumsuz puanlanan maddeler ölçeği uyarlayan araştırmacının da önerisi üzerine tekrar dönüştürülmemiştir. Nihai form uygulamasında kayıp veriler incelenmiş ve 6 bireye ait verilerde eksiklik bulunduğu tespit edilmiştir. Kayıp veri oranının oldukça az olması nedeniyle kayıp veriler araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarına göre ve Korku Kültürü Ölçeği’ne göre toplam puanlar hesaplanmış, madde sayısına göre ortalama alınmış ve z puanları elde edilerek tek değişkenli uç değerler incelenmiştir. Örneklem büyüklüğünün 100 üzerinde olması nedeniyle -4 ile +4 aralığında z puanına sahip olmayan bireyler araştırmadan çıkarılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu doğrultuda, öğretim elemanları verisinden 2 katılımcı araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Çok değişkenli uç değerleri incelemek amacıyla Mahalonobis uzaklıkları değerlendirilmiş ve 4 bağımsız değişken için .001 düzeyinde sunulan 18.467 kritik değerine göre (Tabachnick ve Fidell, 2013), 3 katılımcı araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Öğretim elemanlarından nihai formula elde edilen veri üzerinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve Korku Kültürü Ölçeği için iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Korku Kültürü Ölçeği’nden alınan

puanların yapı geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Puanlara ilişkin geçerlik ve güvenirlik kanıtları elde edildikten sonra öğretim elemanlarının demografik bilgilerini incelemek amacıyla frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Bu süreçte yaş bilgileri 20-29, 30-39, 40 ve üzeri olmak üzere kategorilere ayrılarak frekans ve yüzde değerleri elde edilmiştir. Medeni durum değişkeninde eşinden ayrılmış kategorisi veri sayısının az olması nedeniyle bekar kategorisiyle birleştirilmiş, bu yönde inceleme yapılmıştır. İşinden memnun olma durumu için hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum, tamamen memnunum kategorileriyle elde edilen veriler incelenmiş ve bazı hücrelerdeki (hiç memnun değilim) veri sayısının çok az olması nedeniyle kategoriler birleştirilmiştir. Bu doğrultuda hiç memnun değilim ve memnun değilim tepkisinde bulunan kişiler memnun olmayanlar, kararsızım tepkisinde bulunanlar kararsız olanlar, memnunum ve tamamen memnunum tepkisinde bulunanlar memnun olanlar şeklinde sınıflandırılmış ve bu yönde inceleme yapılmıştır.

Öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeylerini incelemek amacıyla betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, maksimum ve minimum değerler) elde edilmiştir. Bunun yanında elde edilen veri üzerinde korku kültürü ölçeğinde yer alan her bir madde için ortalama, standart sapma değerleri elde edilmiş ayrıca her bir kategoriye bulunan tepki için frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır.

Öğretim elemanlarının cinsiyetine göre korku kültürü düzeylerinin değişimi bağımsız örneklemeler için *t* testi aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklemeler için *t* testi yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların cinsiyetine göre korku kültürü ölçeğinden aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.9'da çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.9: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Korku kültürü</i>	Kadın	210	2.779	1.001	.598	.038
	Erkek	206	2.721	.990	.759	.423

Tablo 3.9'dan da anlaşıldığı gibi, kadın ve erkek katılımcıların korku kültürü puanlarının çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve sonuçlar ( $F=.086, p=769>.05$ ) varyansların eşitliğinin sağlandığını göstermiştir.

Katılımcıların yaşına göre korku kültürü düzeylerinin değişimi tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmaması (bazı birimlerde çarpıklık katsayısının -1 – 1 aralığının dışında yer alması) nedeniyle Kruskal Wallis H testi aracılığıyla incelenmiştir. Gruplar arası farklılıklar belirlenirken nonparametrik çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Katılımcıların medeni durumuna göre korku kültürü düzeylerinin değişimi bağımsız örneklem için *t* testi aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için *t* testi yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların medeni durumuna göre korku kültürü ölçeğinden aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.10'da çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.10: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Korku kültürü</i>	Bekar	202	2.906	.970	.538	.059
	Evli	214	2.604	.998	.867	.587

Tablo 3.10'dan anlaşıldığı gibi, bekar ve evli katılımcıların korku kültürü puanlarının çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve sonuçlar ( $F=.001, p=980>.05$ ) varyansların eşitliğinin sağlandığını göstermiştir.

Katılımcıların çalıştıkları üniversiteye göre korku kültürü düzeylerinin değişimi bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) aracılığıyla

incelenmiştir. Bağımsız örneklemeler için tek yönlü varyans analizinin yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları üniversiteye göre korku kültürü ölçeğinden aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.11’de çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.11: Katılımcıların Çalıştıkları Üniversiteye Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Üniversite</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Korku kültürü</i>	Başkent Ü.	75	2.444	.850	.493	-.190
	Hacettepe Ü.	165	2.902	.969	.576	-.025
	ODTÜ	176	2.739	1.048	.777	.342

Tablo 3.11’de görüldüğü gibi, Başkent Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve ODTÜ’de çalışan öğretim elemanlarının korku kültürü puanlarının çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve sonuçlar ( $p=.132>.05$ ) varyansların eşitliğinin sağlandığını göstermiştir.

Öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye göre korku kültürü düzeylerinin değişimi bağımsız örneklemeler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklemeler için tek yönlü varyans analizinin yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre korku kültürü ölçeğinden aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.12’de çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.12: Katılımcıların Çalıştıkları Fakülteye Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Fakülte</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
--	----------------	----------	-----------------	-----------------------	----------------------------	---------------------------



<b>Korku kültürü</b>	Eğitim F.	134	2.844	1.035	.503	.015
	İİBF	112	2.762	.921	.608	-.215
	Mühendislik F.	170	2.669	1.008	.865	.672

Tablo 3.12’de belirtildiği gibi, Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesinde çalışan öğretim elemanlarının korku kültürü puanlarının çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve sonuçlar ( $p=.597>.05$ ) varyansların eşitliğinin sağlandığını göstermiştir.

Öğretim elemanlarının unvanına göre korku kültürü düzeylerinin değişimi tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmaması (bazı birimlerde çarpıklık katsayısının -1 – 1 aralığının dışında yer alması) nedeniyle Kruskal Wallis H testi aracılığıyla incelenmiştir. Gruplar arası farklılıklar belirlenirken nonparametrik çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Öğretim elemanlarının kıdem, buldukları kurumda çalışma süresi ve memnuniyet durumlarının korku kültürü düzeyine etkisi bazı hücrelerdeki katılımcı sayısının 30’un altında olması nedeniyle nonparametrik bir teknik olan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiştir. Sonuçlar .05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Gruplar arası farklılıklar belirlenirken nonparametrik çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır.

Öğretim elemanlarının kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre korku kültürü düzeylerinin değişimi bağımsız örneklem için *t* testi aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için *t* testi yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre korku kültürü ölçeğinden aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.13’te çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.13: Katılımcıların Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre Korku Kültürüne Ait Betimsel İstatistikler**

<i>Kurumdan ayrılmayı düşünme</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
Evet	92	3.296	1.041	.546	.089

<b>Korku kültürü</b>	Hayır	324	2.595	.926	.679	.123
--------------------------	-------	-----	-------	------	------	------

Tablo 3.13'ten de anlaşıldığı gibi, kurumdan ayrılmayı düşünen ve düşünmeyen öğretim elemanlarının korku kültürü puanlarının çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve sonuçlar ( $F=1.599$ ,  $p=.207>.05$ ) varyansların eşitliğinin sağlandığını göstermiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla her bir alt boyut (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma) için betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, maksimum ve minimum değerler) elde edilmiştir. Bunun yanında Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarında yer alan her bir madde için ortalama, standart sapma değerleri elde edilmiş, en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip maddeler raporlaştırılmıştır. Ayrıca her bir alt boyutta en düşük ve en yüksek ortalamaya sahip maddeler için her bir kategoriye bulunulan tepki için frekans ve yüzde değerleri raporlaştırılmıştır.

Katılımcıların cinsiyete göre Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi bağımsız örneklem için  $t$  testi aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için  $t$  testi yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların cinsiyetine göre Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.14'te çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.14: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<b><i>Duygusal Tükenme</i></b>	Kadın	210	2.240	.715	.686	.115
	Erkek	206	2.140	.637	.623	.306
<b><i>Kişisel Başarı</i></b>	Kadın	210	3.739	.549	-.265	-.271
	Erkek	206	3.805	.496	-.233	.259

<b>Duyarsızlaşma</b>	Kadın	210	1.793	.672	.927	.506
	Erkek	206	1.833	.674	.758	.074

Tablo 3.14'ten de anlaşılacağı gibi, kadın ve erkek katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlarının çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve sonuçlar duygusal tükenme ( $F=1.860$ ,  $p=.173>.05$ ), kişisel başarı ( $F=3.186$ ,  $p=.075>.05$ ) ve duyarsızlaşma ( $F=.157$ ,  $p=.693>.05$ ) boyutları için varyansların eşitliğinin sağlandığını göstermiştir.

Öğretim elemanlarının yaşına göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizinin yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların yaşına göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.15'te çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.15: Katılımcıların Yaşına Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
<b>Duygusal Tükenme</b>	20-29	175	2.245	.703	.647	-.096
	30-39	136	2.217	.667	.581	-.014
	40 ve üzeri	105	2.065	.643	.884	1.718
<b>Kişisel Başarı</b>	20-29	175	3.698	.550	-.160	-.267
	30-39	136	3.744	.499	-.302	.133
	40 ve üzeri	105	3.930	.480	-.332	.480
<b>Duyarsızlaşma</b>	20-29	175	1.875	.704	.814	.210
	30-39	136	1.869	.665	.788	.120
	40 ve üzeri	105	1.636	.602	.913	.442

Tablo 3.15'te de görüldüğü gibi, 20-29, 30-39, 40 ve üzeri yaş gruplarındaki katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların

çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28) ve basıklık katsayılarının -2 - +2 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiştir. Sonuçta duygusal tükenme ( $p=.597>.05$ ), kişisel başarı ( $p=.230>.05$ ) ve duyarsızlaşma ( $p=.207>.05$ ) boyutları için varyansların eşitliğinin sağlandığı bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının medeni durumuna göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi bağımsız örneklem için  $t$  testi aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için  $t$  testi yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların medeni durumuna göre Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.16'da çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.16: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	Bekar	202	2.255	.700	.582	.011
	Evli	214	2.129	.653	.777	.595
<i>Kişisel Başarı</i>	Kadın	202	3.695	.534	-.224	-.264
	Erkek	214	3.844	.505	-.288	.264
<i>Duyarsızlaşma</i>	Kadın	202	1.922	.697	.740	.034
	Erkek	214	1.710	.633	.932	.544

Tablo 3.16'da görüldüğü gibi, bekar ve evli katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlarının çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve duygusal tükenme ( $F=.365$ ,  $p=.546>.05$ ), kişisel başarı ( $F=.860$ ,  $p=.354>.05$ ) ve duyarsızlaşma ( $F=1.616$ ,  $p=.204>.05$ ) boyutları için varyansların eşitliğinin sağlandığını göstermiştir.

Katılımcıların çalıştıkları üniversiteye göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları üniversiteye göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.17’de çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.17: Katılımcıların Çalıştıkları Üniversiteye Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Üniversite</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	Başkent Ü.	75	2.102	.623	.432	.078
	Hacettepe Ü.	165	2.234	.685	.670	.337
	ODTÜ	176	2.187	.695	.757	.194
<i>Kişisel Başarı</i>	Başkent Ü.	75	3.908	.532	-.353	.544
	Hacettepe Ü.	165	3.687	.507	-.333	.342
	ODTÜ	176	3.793	.524	-.247	-.513

Tablo 3.17’den de anlaşıldığı gibi, Başkent Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve ODTÜ’de çalışan öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve duygusal tükenme ( $p=.486>.05$ ) ve kişisel başarı ( $p=.548>.05$ ) boyutları için varyansların eşit olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların çalıştıkları üniversiteye göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Üniversiteye göre Maslach tükenmişlik ölçeği duyarsızlaşma alt boyutunda bazı birimlerde çarpıklık katsayısı -1 – 1 aralığının dışında yer

almaktadır. Bu nedenle tek değişkenli normallik varsayımı gerektirmeyen Kruskal Wallis H testi ile işlem yapılmıştır.

Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.18’de çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.18: Katılımcıların Çalıştıkları Fakülteye Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Fakülte</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	Eğitim F.	134	2.206	.655	.601	.084
	İİBF	112	2.204	.667	.609	.119
	Mühendislik F.	170	2.169	.708	.793	.497
<i>Kişisel Başarı</i>	Eğitim F.	134	3.758	.539	-.558	.037
	İİBF	112	3.740	.508	-.019	.057
	Mühendislik F.	170	3.803	.524	-.183	-.095

Tablo 3.18’de de görüldüğü gibi, Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesi’nde çalışan öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve duygusal tükenme ( $p=.750>.05$ ) ve kişisel başarı ( $p=.846>.05$ ) boyutları için varyansların eşit olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Fakülteye göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutunda bazı birimlerde çarpıklık katsayısı -1 – 1 aralığının dışında yer almaktadır. Bu nedenle

tek değişkenli normallik varsayımı gerektirmeyen Kruskal Wallis H testi ile işlem yapılmıştır.

Katılımcıların unvanına göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların unvanına göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutundan aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.19'da çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.19: Katılımcıların Unvanlarına Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutuna Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Ünvan</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Kişisel Başarı</i>	Prof. Dr.	45	4.000	.392	-.176	.137
	Doç. Dr.	41	3.863	.525	-.292	.834
	Yrd. Doç. Dr.	72	3.842	.471	-.246	.140
	Arş. Gör.	258	3.698	.543	-.166	-.219

Tablo 3.19'da görüldüğü gibi, profesör doktor, doçent doktor, yardımcı doçent doktor ve araştırma görevlisi kadrosundaki katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve kişisel başarı ( $p=.055>.05$ ) boyutu için varyansların eşit olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların unvanına göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Ünvana göre Maslach tükenmişlik ölçeği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda bazı birimlerde çarpıklık katsayısı -1 – 1 aralığının dışında yer almaktadır. Bu nedenle tek değişkenli normallik varsayımı gerektirmeyen Kruskal Wallis H testi ile işlem yapılmıştır.

Katılımcıların kıdem, buldukları kurumda çalışma süresi ve memnuniyet durumlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutları üzerindeki etkisi bazı hücrelerdeki katılımcı sayısının 30'un altında olması nedeniyle nonparametrik bir teknik olan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiştir. Sonuçlar .05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Gruplar arası farklılıklar belirlenirken nonparametrik çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Gruplararası farklılıklar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile belirlenemediğinde gruplar Mann Whitney U testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Katılımcıların kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi bağımsız örneklem için *t* testi aracılığıyla incelenmiştir. Bağımsız örneklem için *t* testi yapılabilmesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.20'de çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.20: Katılımcıların Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>Kurumdan ayrılmayı düşünme</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Duygusal tükenme</i>	Evet	92	2.678	.668	.527	-.426
	Hayır	324	2.052	.616	.743	.598
<i>Kişisel başarı</i>	Evet	92	3.586	.514	-.224	-.364
	Hayır	324	3.824	.515	-.295	.105
Duyarsızlaşma	Evet	92	2.104	.717	.606	-.125
	Hayır	324	1.730	.637	.906	.420

Tablo 3.20'den anlaşıldığı gibi, kurumdan ayrılmayı düşünen ve düşünmeyen öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir. Bunun yanı sıra varyansların homojenliği Levene testi ile değerlendirilmiş ve sonuçlar duygusal tükenme ( $F=1.926$ ,



$p=.166>.05$ ), kişisel başarı ( $F=.035$ ,  $p=.851>.05$ ) ve duyarsızlaşma ( $F=1.000$ ,  $p=.318>.05$ ) için varyansların eşitliğinin sağlandığını göstermiştir.

Öğretim elemanlarının korku kültürü algıları ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayılarının gücü yorumlanırken Büyüköztürk (2011) tarafından önerilen Tablo 3.21'de yer alan bilgiler kullanılmıştır.

**Tablo 3.21 İlişki katsayıları ve büyüklükleri**

<i>İlişki katsayısı (r)</i>	<i>İlişkinin gücü</i>
.30 ve altı	Düşük
.30 - .70	Orta
.70 ve üzeri	Yüksek

Tablo 3.21 incelendiğinde mutlak değer olarak .30 ve altındaki korelasyon katsayılarının düşük, .30 ile .70 arasındaki korelasyon katsayılarının orta, .70 ve üzeri korelasyon katsayılarının yüksek ilişkiyi gösterdiği görülmektedir. İlişki katsayısının 0'a yaklaşması ilişkinin azaldığını, 1'e yaklaşması pozitif yönlü olarak ilişkinin arttığını, -1'e yaklaşması negatif yönlü olarak ilişkinin arttığını göstermektedir. Pearson korelasyon katsayısı incelemesi için gerekli varsayımlara ilişkin kanıtlara aşağıda yer verilmektedir.

Katılımcıların Korku Kültürü ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların normal dağılım sergileme durumu çarpıklık-basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Tablo 3.22'de çarpıklık ve basıklık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 3.22: Katılımcıların Korku Kültürü ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Çarpıklık Katsayısı</i>	<i>Basıklık Katsayısı</i>
<i>Korku kültürü</i>		2.750	.995	.674	.200
<i>Duygusal tükenme</i>		2.190	.679	.681	.254
<i>Kişisel başarı</i>	416	3.772	.524	-.269	-.031
<i>Duyarsızlaşma</i>		1.813	.673	.839	.263

Tablo 3.22'de de görüldüğü gibi, katılımcıların Korku Kültürü ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt

boyutlarından aldıkları puanların çarpıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (Leech, Barrett, & Morgan, 2005: 28), basıklık katsayılarının -1 - +1 aralığında olması (George, & Mallery, 2001: 86) tek değişkenli normallik varsayımının karşılandığını göstermiştir.

Katılımcıların algıladıkları korku kültürünün, Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarını yordama düzeyi yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla incelenmiştir. Yapısal eşitlik modeli; gözlenen ve gizil değişkenler arasında nedensel ilişki kurabilen, ölçme hatalarını hesaplayabilen regresyon eşitliği yaklaşımının daha güçlü bir halidir (Byrne, 2010; Raykov & Marcoulides, 2006; Westland, 2015). Yol analizinde bağımlı, bağımsız değişken kavramları yerine içsel ve dışsal değişken kavramları kullanılmaktadır. Dışsal değişkenler neden konumundaki değişken iken; içsel değişkenler dışsal değişkenler tarafından doğrudan ve dolaylı yollarla etki altına alınan değişkenlerdir (Byrne, 2010). Doğrudan etki bir modelde bir dışsal değişkenden bir içsel değişkene tanımlanan tek yönlü ilişkidir. Dolaylı etki ise bir dışsal değişkenin bir içsel değişken üzerindeki etkisinde aracı değişkenlerin bulunmasıdır. Yapısal eşitlik modellemesi için gözlenen ve gizil değişken tanımlaması oldukça önemlidir. Gizil değişkenler doğrudan gözlenemeyen fakat araştırmada etkisi incelenen değişkenlerdir (korku kültürü, duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma). Gizil değişkenler gözlenebilen değişkenlere bağlı olarak araştırılabilir (Byrne, 2010). Bir ölçeğin maddeleri gözlenen değişkenleri ifade ederken bu maddelerin bir araya gelmesiyle oluşan yapı gizil değişkenleri ifade etmektedir (Raykov & Marcoulides, 2006). Analizde ölçüm modelleri gizil değişken, gizil değişkenleri açıklayan gözlenen değişkenleri (ölçek maddeleri ya da ölçek alt boyutlarına ilişkin maddeleri) içermektedir. Yapısal model ise gizil değişkenler arasındaki yol şemasını içermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu araştırmada gizil değişkenlerle yol analizi gerçekleştirilmiştir.

Yapısal eşitlik modeli test edilmeden önce tüm ölçüm modelleri incelenmiştir. İnceleme sonrası 4 ölçüm modeli için yapının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Böylece yapısal eşitlik modeli kurulmuş ve analiz edilmiştir. Sonuçlarda etki büyüklüğü standardize edilmiş tahmin katsayıları üzerinden belirlenirken Kline (2011) tarafından belirlenen .10 altı düşük, .30 civarı orta, .50 üzeri yüksek etki sınıflaması kullanılmıştır.

## 4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın bulguları araştırma problemleri çerçevesinde incelenmiştir. Ayrıca bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

### 4.1. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşleri

Öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerini belirlemek amacıyla betimsel istatistikler elde edilmiştir. Sonuçlar Tablo 4.1'de gösterilmektedir.

**Tablo 4.1: Öğretim elemanlarının korku kültürü ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistikler**

	N	$\bar{X}$	ss	Min.	Mak.
<b>Korku Kültürü</b>	416	2.750	.995	1.000	6.310

Tablo 4.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan 416 öğretim elemanının korku kültürü ölçeğinden aldıkları puanların ortalamasının ( $\bar{X}=2.750$ ) orta düzeyin altında olduğu görülmektedir. Buradan öğretim elemanlarının korku kültürünün biraz düşük olduğu sonucuna varılabilir. Nitekim, puan ortalamaları, 7'li likert tipinde olan ölçekte biraz katılmıyorum aralığı ile örtüşmektedir. Öğretim elemanlarının korku kültürü ölçeğinden aldıkları puanlara ait standart sapma .995 olarak bulunmuştur. Öğretim elemanlarının korku kültürü ölçeğinden aldıkları en düşük puan ortalamasının 1, en yüksek puan ortalamasının ise 6.31 olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretim elemanlarının maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin detaylı bilgilere Tablo 4.2'de yer verilmiştir.

**Tablo 4.2: Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinde Yer Alan Maddelere Verdikleri Cevaplara İlişkin Ortalamalar**

<b>Korku Kültürü Ölçeği Maddeleri</b>	$\bar{X}$	ss								
			<b>Hiç Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Biraz Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Biraz Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>	
1. İşyerindeki insanların bana samimi davranmadığını hissederim çünkü bu insanlar bana söylemesi	2.70	1.642	f(%)	106 (25.5)	151 (36.3)	40 (9.6)	36 (8.7)	56 (13.5)	16 (3.8)	11 (2.6)

gerekenler konusunda kaygılanmaktadır										
2. İşle ilgili tüm konularda										
yönetime karşı tamamen dürüst olabileceğimi hissederim (T)	2.58	1.612	f(%)	105 (25.2)	165 (39.7)	57 (13.7)	30 (7.2)	20 (4.8)	24 (5.8)	15 (3.6)
3. İşyerinde kendimi kaygılı veya tedirgin hissederim										
3. İşyerinde kendimi kaygılı veya tedirgin hissederim	2.73	1.673	f(%)	98 (23.6)	164 (39.4)	39 (9.4)	28 (6.7)	52 (12.5)	23 (5.5)	12 (2.9)
4. İşyerinde önerilerim eleştiri olarak algılanmadığı için öneride bulunma konusunda rahat hissederim (T)										
4. İşyerinde önerilerim eleştiri olarak algılanmadığı için öneride bulunma konusunda rahat hissederim (T)	3.02	1.704	f(%)	71 (17.1)	146 (35.1)	62 (14.9)	48 (11.5)	33 (7.9)	43 (10.3)	13 (3.1)
5. İşimi düzgün yapabilmek için yönetim tarafından yeterince bilgilendirilmediğim için işyerinde kendimi huzursuz hissederim										
5. İşimi düzgün yapabilmek için yönetim tarafından yeterince bilgilendirilmediğim için işyerinde kendimi huzursuz hissederim	2.79	1.665	f(%)	93 (22.4)	164 (39.4)	32 (7.7)	38 (9.1)	51 (12.3)	31 (7.5)	7 (1.7)
6. İş yerinde herhangi bir hata yaptığımda, bunu iş arkadaşlarıma anlatmaktan çekinmem ve asla yaptığım hata ile ilgili yalan söylemem (T)										
6. İş yerinde herhangi bir hata yaptığımda, bunu iş arkadaşlarıma anlatmaktan çekinmem ve asla yaptığım hata ile ilgili yalan söylemem (T)	2.13	1.332	f(%)	143 (34.4)	185 (44.5)	36 (8.7)	20 (4.8)	9 (2.2)	19 (4.6)	4 (1.0)
7. İşyerindeki tepkileri öngörmek zor olduğu için işyerinde tepki almaktan çekinirim										
7. İşyerindeki tepkileri öngörmek zor olduğu için işyerinde tepki almaktan çekinirim	3.22	1.835	f(%)	75 (18.0)	134 (32.2)	36 (8.7)	49 (11.8)	55 (13.2)	51 (12.3)	16 (3.8)
8. İşle ilgili hassas konuları yönetimle tartışma konusunda endişe duymam (T)										
8. İşle ilgili hassas konuları yönetimle tartışma konusunda endişe duymam (T)	3.18	1.873	f(%)	86 (20.7)	112 (26.9)	69 (16.6)	36 (8.7)	43 (10.3)	45 (10.8)	25 (6.0)
9. Bu kurumda söylediğiniz her şeyi kanıtlamak zorunda olduğunuz için düşüncelerimi açıkça ifade ederken tedirgin olurum.										
9. Bu kurumda söylediğiniz her şeyi kanıtlamak zorunda olduğunuz için düşüncelerimi açıkça ifade ederken tedirgin olurum.	2.79	1.632	f(%)	89 (21.4)	157 (37.7)	49 (11.8)	41 (9.9)	44 (10.6)	26 (6.3)	10 (2.4)
10. Yalnızca hata yapanlar cezalandırıldığı										
10. Yalnızca hata yapanlar cezalandırıldığı	3.78	1.781	f(%)	36 (8.7)	95 (22.8)	51 (12.3)	102 (24.5)	44 (10.6)	51 (12.3)	37 (8.9)

için bu işyerinde rahat hissedirim (T)										
11. Bir hata yaptığımda o kadar çok korkarım ki bu hatayı yönetimden saklarım ya da yönetime bu konuyla ilgili yalan söylerim										
1.83	1.276	f(%)	216	141	21	11	10	12	5	
			(51.9)	(33.9)	(5.0)	(2.6)	(2.4)	(2.9)	(1.2)	
12. İş ile ilgili hassas konuları iş arkadaşlarımla konuşurken kendimi güvende hissedirim (T)										
2.79	1.667	f(%)	99	140	53	52	31	28	13	
			(23.8)	(33.7)	(12.7)	(12.5)	(7.5)	(6.7)	(3.1)	
13. Yönetim hatalara, diğer çalışanlara örnek olması için sert tepki verdiğinden, işyerinde korku yaşarım										
2.21	1.365	f(%)	153	149	40	37	24	10	3	
			(36.8)	(35.8)	(9.6)	(8.9)	(5.8)	(2.4)	(0.7)	

Not: T ters kodlanmış maddeleri göstermektedir.

Tablo 4.2’de korku kültürü ölçeğinde yer alan tüm maddelere ilişkin ortalama, standart sapma değerleri ve kategorilere ilişkin frekans, yüzde değerleri yer almaktadır. Öğretim elemanlarının korku kültürü ölçeğinde yer alan maddelerden aldıkları puan ortalamalarının 1.83 ile 3.78 arasında değiştiği görülmektedir. Korku kültürü ölçeğinde yer alan maddelerden alınan puanlardan en yüksek ortalamaya sahip madde “yalnızca hata yapanlar cezalandırıldığı için bu işyerinde rahat hissedirim”dir; fakat madde ters kodlandığından “bu işyerinde rahat hissetmem çünkü yalnızca hata yapanlar cezalandırılmaz” şeklindeki ifadenin en yüksek ortalamaya sahip olduğuna ilişkin yorum yapılmalıdır. En düşük ortalamaya sahip madde ise “bir hata yaptığımda o kadar çok korkarım ki bu hatayı yönetimden saklarım ya da yönetime bu konuyla ilgili yalan söylerim”dir.

#### 4.2. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, çalıştığı üniversiteye, fakülteye, ünvanına, kıdemine, bulunduğu üniversitede çalışma süresine, işinden memnun olma durumuna ve kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre korku kültürü düzeylerinin değişimi aşağıda sırasıyla incelenmektedir.

#### 4.2.1. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Cinsiyetin korku kültürü üzerindeki etkisi tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmasıyla bağımsız örneklem için *t* testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.3'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.3: Cinsiyete Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi**

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Korku kültürü</i>	Kadın	210	2.779	.587	414	.557
	Erkek	206	2.721			

Tablo 4.3 incelendiğinde, öğretim elemanlarının korku kültürünün cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı [ $t(414)=.587, p=.557>.05$ ] görülmektedir. Buna göre kadın ( $\bar{X}=2.779$ ) ve erkek ( $\bar{X}=2.721$ ) katılımcıların korku kültürü puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Farkın büyüklüğünü tespit etmek amacıyla etki büyüklüğü (*d*) hesaplanmış ve bu değer .058 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e göre .2'nin altındaki değerler düşük düzeyin altındaki etkiyi göstermektedir.

#### 4.2.2. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının yaşına göre korku kültürü düzeylerinin değişimi Kruskal Wallis H Testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.4: Öğretim Elemanlarının Yaşına Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	<i>Yaş</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	$X^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
<i>Korku kültürü</i>	20-29	175	215.21	24.447	2	.000	.06
	30-39	136	236.61				
	40 ve üzeri	105	160.91				

Tablo 4.4 incelendiğinde, korku kültürü düzeyinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=2)=24.447, p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup 30-39 yaş grubudur. Bu yaş grubunda korku kültürünün diğer gruplara göre (20-29, 40 ve üzeri) daha yüksek olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalaması 40 ve üzeri yaş grubuna aittir. Yaşın korku kültürü üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü ( $\eta^2=.06$ ) orta düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta, gruplar arasındaki farklılığın 20-29 yaş grubundaki katılımcılar ile 40 ve üzeri yaştaki katılımcılardan ( $p=.001<.05$ ) ve 30-39 yaş grubundaki katılımcılar ile 40 ve üzeri yaştaki katılımcılardan ( $p=.000<.05$ ) kaynaklandığı bulunmuştur. 20-29 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının ve 30-39 yaş grubundaki öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları, 40 ve üzeri yaştaki öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerine ilişkin sıra ortalamalarından yüksektir.

#### 4.2.3. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Medeni durumun korku kültürü üzerindeki etkisi tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmasıyla bağımsız örneklem için  $t$  testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.5'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.5 Medeni Duruma Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi**

	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Korku kültürü</i>	Bekar	202	2.906	-3.131	414	.002
	Evli	214	2.604			

Tablo 4.5 incelendiğinde, öğretim elemanlarının korku kültürünün medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $t(414)=-3.131, p=.002<.05$ ] görülmektedir. Buna göre evli öğretim elemanlarının korku kültürü düzeyleri ( $\bar{X}=2.604$ ), bekar öğretim elemanlarının korku kültürü düzeyinden ( $\bar{X}=2.906$ ) düşüktür. Farkın büyüklüğünü tespit etmek amacıyla etki büyüklüğü ( $d$ ) hesaplanmış ve bu değer .3 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e bu değer düşük düzeydeki etkiyi göstermektedir.

#### 4.2.4. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteye (Başkent Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, ODTÜ) göre korku kültürü düzeylerinin değişimi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak incelenmiştir. Gruplararası farklılıklar varyansların eşitliğinin sağlanması ve örneklem arasında fark olması nedeniyle Scheffe testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.6'da gösterilmektedir.

**Tablo 4.6: Üniversiteye Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi**

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Fark</i>
<b>Korku kültürü</b>	Gruplararası	10.858	2	5.429	5.607	.004	Hacettepe Ü. –
	Gruplariçi	399.894	413	.968			Başkent Ü.
	Toplam	410.751	415				

Tablo 4.6 incelendiğinde, öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerinin üniversiteye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir [ $F_{(2-413)}=5.607$ ,  $p<.05$ , kısmi  $D^2=.03$ ]. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Korku kültüründe ortaya çıkan farklılığın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testine göre fark Hacettepe Üniversitesindeki katılımcılar ile Başkent Üniversitesindeki katılımcılardan kaynaklanmaktadır. Hacettepe Üniversitesindeki öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerinin ( $\bar{X}=2.902$ ), Başkent Üniversitesindeki öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerinden ( $\bar{X}=2.444$ ) yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Başkent Üniversitesi için korku kültürü düşük ( $X=2.444$ ), Hacettepe Üniversitesi ( $X=2.902$ ) ile ODTÜ ( $X=2.739$ ) için korku kültürü biraz düşük bulunmuştur.

#### **4.2.5. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkeni Bakımından İncelenmesi**

Öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye (Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesi) göre korku kültürü düzeylerinin değişimi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.7’de gösterilmektedir.

**Tablo 4.7: Fakülteye Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi**

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>Korku Kültürü</b>	Gruplararası	2.319	2	1.159	1.172	.331
	Gruplariçi	408.432	413	.989		
	Toplam	410.751	415			

Tablo 4.7 incelendiğinde, öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerinin fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [ $F_{(2-413)}=1.172$ ,  $p>.05$ , kısmi  $D^2=.005$ ]. Buna göre Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesinde çalışan öğretim elemanlarının korku kültürü düzeyleri birbirinden anlamlı şekilde



farklılaşmamaktadır. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü oldukça düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

#### 4.2.6. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Akademik Kadro Ünvanı Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının ünvanlarına göre korku kültürü düzeylerinin değişimi Kruskal Wallis H Testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.8’de gösterilmektedir.

**Tablo 4.8: Öğretim Elemanlarının Ünvanına Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	Ünvan	N	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	sd	p	η <sup>2</sup>
<i>Korku Kültürü</i>	Prof. Dr.	45	160.99	18.654	3	.000	.04
	Doç. Dr.	41	172.99				
	Yrd. Doç. Dr.	72	190.47				
	Arş. Gör.	258	227.46				

Tablo 4.8 incelendiğinde, korku kültürü düzeyinin ünvana göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=3)=18.654$ ,  $p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup araştırma görevlileridir. Bu ünvana sahip grupta korku kültürünün diğer gruplara göre (Yrd. Doç. Dr., Doç. Dr., Prof. Dr.) daha yüksek olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup profesör doktor ünvanına sahip olanlardır. Ünvanın korku kültürü üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü orta düzeye yakın bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasındaki farklılığın araştırma görevlileri ile profesör doktorlardan ( $p=.004<.05$ ) ve araştırma görevlileri ile doçent doktorlardan ( $p=.042<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. Araştırma görevlilerinin korku kültürü düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları, doçent doktor ve profesör doktor kadrosundaki öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerine ilişkin sıra ortalamasından yüksektir.

#### 4.2.7. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının kıdemine göre korku kültürü düzeylerinin değişimi Kruskal Wallis H Testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.9’da gösterilmektedir.

**Tablo 4.9: Öğretim Elemanlarının Kıdemine Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>X<sup>2</sup></i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	<i>η<sup>2</sup></i>
<i>Korku kültürü</i>	0-5	195	211.72	30.311	5	.000	.07
	6-10	96	254.37				
	11-15	45	174.44				
	16-20	23	141.43				
	21-25	23	157.26				
	26 ve üzeri	34	185.62				

Tablo 4.9 incelendiğinde, korku kültürü düzeyinin kıdeme göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=5)=30.311$ ,  $p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardır. Buna göre 6-10 yıl kıdeme sahip çalışanların en yüksek düzeyde korku kültürüne sahip olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise 16-20 yıl kıdeme sahip olanlardır. Kıdemin korku kültürü üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü orta düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasındaki farklılığın 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.003<.05$ ), 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16-20 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.001<.05$ ) ve 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 21-25 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.008<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. 6-10 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları; 11-15, 16-20 ve 21-25 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının korku kültürüne ilişkin sıra ortalamasından yüksektir.

#### **4.2.8. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi**

Öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma sürelerine göre korku kültürü düzeylerinin değişimi Kruskal Wallis H Testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.10'da gösterilmektedir.

**Tablo 4.10: Öğretim Elemanlarının Buldukları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	<i>Kurumda Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>X<sup>2</sup></i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	<i>η<sup>2</sup></i>
<i>Korku kültürü</i>	0-5	230	215.24	25.694	5	.000	.06
	6-10	86	244.56				
	11-15	40	170.21				
	16-20	21	133.26				
	21-25	20	153.03				
	26 ve üzeri	19	185.82				

Tablo 4.10 incelendiğinde, öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma süresine göre korku kültürü düzeyinin anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=5)=25.694$ ,  $p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup 6-10 yıl buldukları kurumda çalışanlardır. Buna göre 6-10 yıl buldukları kurumda çalışanların en yüksek düzeyde korku kültürüne sahip olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise 16-20 yıl buldukları kurumda çalışanlardır. Öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma süresinin korku kültürü üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü orta düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasındaki farklılığın 0-5 yıl buldukları kurumda çalışanlar ile 16-20 yıl buldukları kurumda çalışanlardan ( $p=.042<.05$ ), 6-10 buldukları kurumda çalışanlar ile 11-15 yıl buldukları kurumda çalışanlardan ( $p=.018<.05$ ), 6-10 yıl buldukları kurumda çalışanlar ile 16-20 yıl buldukları kurumda çalışanlardan ( $p=.002<.05$ ) ve 6-10 yıl buldukları kurumda çalışanlar ile 21-25 buldukları kurumda çalışanlardan ( $p=.032<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. 0-5 yıl bulunduğu kurumda çalışan öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları, 16-20 yıl buldukları kurumda çalışan öğretim elemanlarının korku kültürüne ilişkin sıra ortalamasından yüksektir. 6-10 yıl bulunduğu kurumda çalışan öğretim elemanlarının korku kültürü düzeylerine ilişkin sıra ortalamaları; 11-15, 16-20 ve 21-25 yıl buldukları kurumda çalışan öğretim elemanlarının korku kültürüne ilişkin sıra ortalamasından yüksektir.

#### 4.2.9. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin İş ile İlgili Memnuniyet Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyetine göre korku kültürü düzeylerinin değişimi Kruskal Wallis H Testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.11’de gösterilmektedir.

**Tablo 4.11: Öğretim Elemanlarının İşlerinden Memnuniyet Durumuna Göre Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	<i>Memnuniyet</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>X<sup>2</sup></i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	<i>η<sup>2</sup></i>
<i>Korku kültürü</i>	Memnun değilim	22	354.27	71.685	2	.000	.17
	Kararsızım	43	306.31				
	Memnunum	351	187.38				

Tablo 4.11 incelendiğinde, öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyet durumlarına göre korku kültürü düzeyinin anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=2)=71.685, p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek sıra ortalamasına sahip grup işlerinden memnun olmayanlardır. Buna göre işinden memnun olmayanların en yüksek düzeyde korku kültürüne sahip olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise işinden memnun olanlardır. Öğretim elemanlarının işinden memnuniyet durumunun korku kültürü üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü yüksek düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasındaki farklılığın işinden memnun olanlar ile kararsızlardan ( $p=.000<.05$ ) işinden memnun olanlar ile işinden memnun olmayanlardan ( $p=.000<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. İşinden memnun olan öğretim elemanlarının korku kültürü düzeyini gösteren sıra ortalaması, işinden memnun olmayan ya da kararsız olan öğretim elemanlarının korku kültürü düzeyini gösteren sıra ortalamasından daha düşüktür.

#### 4.2.10. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürüne İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Görev yapılan kurumdan ayrılmayı düşünmenin korku kültürü üzerindeki etkisi tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmasıyla bağımsız örneklem için *t* testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.12’de gösterilmektedir.

**Tablo 4.12: Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklemeler İçin T-Testi**

	<i>Kurumdan Ayrılmayı Düşünme</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Korku kültürü</i>	Evet	92	3.296	6.226	414	.000
	Hayır	324	2.595			

Tablo 4.12 incelendiğinde, öğretim elemanlarının korku kültürünün kurumdan ayrılmayı düşünmeye göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $t(414)=6.226$ ,  $p=.00<.05$ ] görülmektedir. Buna göre kurumdan ayrılmayı düşünen öğretim elemanlarının korku kültürü düzeyleri ( $\bar{X}=3.296$ ), kurumdan ayrılmayı düşünmeyen öğretim elemanlarının korku kültürü düzeyinden ( $\bar{X}=2.595$ ) yüksektir. Farkın büyüklüğünü tespit etmek amacıyla etki büyüklüğü ( $d$ ) hesaplanmış ve bu değer .7 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e bu değer orta düzeyin üzerindeki bir etkiyi göstermektedir.

### 4.3. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğe İlişkin Görüşleri

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin her bir alt boyutu için betimsel istatistikler elde edilmiştir. Sonuçlar Tablo 4.13'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.13 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler**

	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>s.s</i>	<i>Min.</i>	<i>Mak.</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>		2.190	.679	1.00	4.56
<i>Kişisel Başarı</i>	416	3.772	.524	2.38	5.00
<i>Duyarsızlaşma</i>		1.813	.673	1.00	4.00

Tablo 4.13 incelendiğinde, öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme ( $\bar{X}=2.190$ ) ve duyarsızlaşma ( $\bar{X}=1.813$ ) alt boyutundan aldıkları puan ortalamalarının çok az kategorisiyle eşleştiği, tükenmişliğe zıt maddelerden oluşan kişisel başarı alt boyutundan alınan ortalama puanların ( $\bar{X}=3.772$ ) çoğu zaman kategorisiyle eşleştiği görülmektedir. Buna göre öğretim elemanları, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumuyla ender karşılaşmaktadırlar. Kişisel başarı boyutu kişilerin yeterliğinin ve üretkenliğini gösteren maddelerden oluşmakta ve bu boyutta öğretim elemanları çoğunlukla kişisel başarı göstediklerini belirtmektedir. Öğretim elemanlarının tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanların en

fazla değişkenlik gösterdiği boyut duygusal tükenme (ss=.679) iken en az değişkenlik gösterdiği boyut ise kişisel başarıdır (ss=.524). Her bir alt boyuttan öğretim elemanlarının en düşük ve en yüksek puan ortalamalarına Tablo 4.13 aracılığıyla erişilebilir. Ancak kişisel başarı boyutunun tükenmişliğe zıt ifadeler içerdiği unutulmamalıdır.

Yapılan analizler sonucunda, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin tüm alt boyutlarda kritik bir düzeyde olmadığı sonucuna varılmıştır. Alanyazın taramasında, bu sonucu destekleyen çalışmalara da rastlanmıştır. Budak ve Sürgevil (2005), Çavuş, Gök ve Kurtay (2007), Ergin (1995), Özdemir (2001) ile Tetik (2011) de yürüttükleri çalışmalarında, katılımcıların tükenmişliğin tüm alt boyutlarının düşük seviyede yaşandığı sonucuna varmışlardır.

Ayrıca öğretim elemanlarının her bir alt boyut için maddelere vermiş oldukları cevaplardan en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip olanlara Tablo 4.14'de yer verilmiştir.

**Tablo 4.14: Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarında Yer Alan Maddelere Verdikleri Yanıtlardan En Düşük Ve En Yüksek Ortalamaya Sahip Olanlar**

<i>Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları</i>	<i>Maddeler</i>	$\bar{X}$	ss	f(%)	<i>Hiçbir zaman</i>	<i>Çok az</i>	<i>Bazen</i>	<i>Çoğu zaman</i>	<i>Her zaman</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	1.60	.908	f(%)	262 (63.0)	84 (20.2)	49 (11.8)	18 (4.3)	3 (.7)
	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	3.21	1.171	f(%)	41 (9.9)	67 (16.1)	131 (31.5)	117 (28.1)	60 (14.4)
<i>Kişisel Başarı</i>	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım	3.39	.901	f(%)	17 (4.1)	41 (9.9)	149 (35.8)	182 (43.8)	27 (6.5)
	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	4.06	.931	f(%)	5 (1.2)	25 (6.0)	64 (15.4)	170 (40.9)	152 (36.5)
<i>Duyarsızlaşma</i>	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil	1.36	.698	f(%)	311 (74.8)	66 (15.9)	32 (7.7)	7 (1.7)	0 (0.0)

İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum	2.13	1.036	f(%)	143 (34.4)	128 (30.8)	102 (24.5)	36 (8.7)	7 (1.7)
--	------	-------	------	---------------	---------------	---------------	-------------	------------

Tablo 4.14 incelendiğinde, öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutunda yer alan maddelerden aldıkları puanların ortalamasının 1.60 ile 3.21 arasında değiştiği görülmektedir. Duygusal tükenme alt boyutundan madde bazında alınan puanlardan en yüksek ortalamaya sahip madde “işimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum”, en düşük ortalamaya sahip madde ise “yolun sonuna geldiğimi hissediyorum”dur.

Öğretim elemanlarının kişisel başarı alt boyutunda yer alan maddelerden aldıkları puan ortalamalarının 3.39 ile 4.06 arasında değiştiği görülmektedir. Kişisel başarı alt boyutundan madde bazında alınan puanlardan en yüksek ortalamaya sahip madde “yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum”, en düşük ortalamaya sahip madde ise “işim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım”dır.

Öğretim elemanlarının duyarsızlaşma alt boyutunda yer alan maddelerden aldıkları puan ortalamalarının 1.36 ile 2.13 arasında değiştiği görülmektedir. Duyarsızlaşma alt boyutundan madde bazında alınan puanlardan en yüksek ortalamaya sahip madde “işim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum”, en düşük ortalamaya sahip madde ise “işim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil”dir.

#### 4.4. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, çalıştığı üniversiteye, fakülteye, ünvanına, kıdemine, bulunduğu üniversitede çalışma süresine, işinden memnun olma durumuna ve kurumdan ayrılmayı düşünme durumuna göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi aşağıda sırasıyla incelenmektedir.

#### 4.4.1. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Cinsiyete göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan puanların değişimi tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmasıyla bağımsız örneklem için *t* testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.15'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.15: Cinsiyete Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi**

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	Kadın	210	2.240	1.496	414	.135
	Erkek	206	2.140			
<i>Kişisel Başarı</i>	Kadın	210	3.739	-1.296	414	.196
	Erkek	206	3.805			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Kadın	210	1.793	-.601	414	.548
	Erkek	206	1.833			

Tablo 4.15 incelendiğinde, öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme [ $t(414)=1.496$ ,  $p=.135>.05$ ], kişisel başarı [ $t(414)= -1.296$ ,  $p=.196>.05$ ] ve duyarsızlaşma [ $t(414)= -.601$ ,  $p=.548>.05$ ] alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre kadın ve erkek katılımcıların duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. Farkın büyüklüğünü tespit etmek amacıyla her bir alt boyut için etki büyüklüğü (*d*) hesaplanmıştır. Bu değer duygusal tükenme alt boyutu için .15, kişisel başarı alt boyutu için .13 ve duyarsızlaşma alt boyutu için .05 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e göre .2 ve altındaki değerler düşük düzeydeki etkiyi göstermektedir.

Alanyazın incelendiğinde, bu araştırmanın sonucunu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Dağcı ve Kartopu (2014), Dolunay (2002), Gürdoğan ve Atabey (2014), Hogan ve McKnight (2007) ile Maslach ve Jackson (1985) çalışmalarında, tükenmişliğin tüm alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediğini tespit etmişlerdir.

#### 4.4.2. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Yaşa göre öğretim elemanlarının Maslach tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi tek yönlü



varyans analizi (ANOVA) kullanılarak incelenmiştir. Gruplararası farklılıklar varyansların eşitliğinin sağlanması ve örneklemeler arasında fark olması nedeniyle Scheffe testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.16'da gösterilmektedir.

**Tablo 4.16: Yaşa Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi**

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplararası	2.285	2	1.142	2.498	.083
	Gruplarıçi	188.863	413	.457		
	Toplam	191.148	415			
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplararası	3.678	2	1.839	6.891	.001
	Gruplarıçi	110.221	413	.267		
	Toplam	113.899	415			
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplararası	4.393	2	2.196	4.946	.008
	Gruplarıçi	183.417	413	.444		
	Toplam	187.810	415			

Tablo 4.16 incelendiğinde, Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutunun öğretim elemanlarının yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [ $F_{(2-413)}=2.498$ ,  $p>.05$ , kısmi  $D^2=.01$ ]. Buna göre 20-29, 30-39, 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyleri anlamlı şekilde birbirinden farklılaşmamaktadır. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutunun öğretim elemanlarının yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir [ $F_{(2-413)}=6.891$ ,  $p<.05$ , kısmi  $D^2=.03$ ]. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Kişisel başarı boyutunda ortaya çıkan farklılığın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testine göre fark 20-29 yaş grubundaki akademik personeller ile 40 ve üzeri yaş grubundaki akademik personellerden ve 30-39 yaş grubundaki akademik personeller ile 40 ve üzeri yaş grubundaki akademik personellerden kaynaklanmaktadır. 20-29 yaş grubundaki öğretim elemanlarının kişisel başarılarının ( $\bar{X}=3.698$ ), 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarının kişisel başarılarından ( $\bar{X}=3.930$ ) düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde 30-39 yaş grubundaki öğretim elemanlarının kişisel başarılarının ( $\bar{X}=3.744$ ), 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarının kişisel başarılarından ( $\bar{X}=3.930$ ) düşük olduğu görülmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği duyarsızlaşma alt boyutunun öğretim elemanlarının yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir [ $F_{(2-413)}=4.946$ ,  $p<.05$ , kısmi  $D^2=.02$ ]. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Kişisel başarı boyutunda ortaya çıkan farklılığın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testine göre fark 20-29 yaş grubundaki öğretim elemanları ile 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarından ve 30-39 yaş grubundaki öğretim elemanları ile 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarından kaynaklanmaktadır. 20-29 yaş grubundaki öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeylerinin ( $\bar{X}=1.875$ ), 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeylerinden ( $\bar{X}=1.636$ ) yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde 30-39 yaş grubundaki öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeylerinin ( $\bar{X}=1.869$ ), 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeylerinden ( $\bar{X}=1.636$ ) yüksek olduğu görülmektedir.

Yapılan analizlere göre, daha genç olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Ardıç ve Polatçı (2008) da görevinin ilk yıllarında olan öğretim elemanlarının duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

#### 4.4.3. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Medeni duruma göre öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmasıyla bağımsız örneklem için  $t$  testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.17’de gösterilmektedir.

**Tablo 4.17: Medeni Duruma Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi**

	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<b><i>Duygusal Tükenme</i></b>	Bekar	202	2.255	-1.898	414	.058
	Evli	214	2.129			
<b><i>Kişisel Başarı</i></b>	Bekar	202	3.695	2.928	414	.004
	Evli	214	3.844			
<b><i>Duyarsızlaşma</i></b>	Bekar	202	1.922	-3.241	414	.001
	Evli	214	1.710			

Tablo 4.17 incelendiğinde, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme boyutundan alınan puanların öğretim elemanlarının medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı [ $t(414) = -1.898, p = .058 > .05$ ] görülmektedir. Buna göre evli ve bekar öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyleri farklılık göstermemektedir. Medeni durumun duygusal tükenme üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla etki büyüklüğü (d) hesaplanmış ve bu değer .2 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e bu değer düşük düzeydeki etkiyi göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kişisel başarı boyutundan alınan puanların öğretim elemanlarının medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $t(414) = 2.928, p = .004 < .05$ ] görülmektedir. Buna göre evli öğretim elemanlarının kişisel başarı düzeyleri ( $\bar{X} = 3.844$ ), bekar öğretim elemanlarının kişisel başarı düzeylerinden ( $\bar{X} = 3.695$ ) yüksektir. Medeni durumun kişisel başarı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla etki büyüklüğü (d) hesaplanmış ve bu değer .3 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e bu değer düşük düzeydeki etkiyi göstermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duyarsızlaşma boyutundan alınan puanların öğretim elemanlarının medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $t(414) = -3.241, p = .001 < .05$ ] görülmektedir. Buna göre evli öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri ( $\bar{X} = 1.710$ ), bekar öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeylerinden ( $\bar{X} = 1.922$ ) düşüktür. Medeni durumun kişisel başarı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla etki büyüklüğü (d) hesaplanmış ve bu değer .3 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e bu değer düşük düzeydeki etkiyi göstermektedir.

Yapılan analizler sonucunda, evli olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin bekar olanlara göre daha düşük olduğu yorumu yapılabilir. Alanyazında bu sonucu destekleyen çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Dericioğulları, Konak, Arslan ve Öztürk (2007), tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varmış, duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında bekâr öğretim elemanlarının daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Luk, Chan, Cheong ve Ko (2010) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında, Toker (2011) duyarsızlaşma alt boyutunda, Ardiç ve Polatçı (2008) ile Maslach ve Jacson (1981) ise kişisel başarı boyutunda evli olan katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Buradan hareketle, evli olan kişilerin aldıkları sosyal desteğin tükenmişliği azaltan bir etkisi olduğu yorumu

yapılabilir. Maslach ve Jackson (1981) de, evli kişilerin diğer insanlarla iletişime geçme yeteneğinin, problem çözme becerisinin daha iyi olduğunun altını çizmektedir. Bekâr katılımcıların daha fazla tükenmişlik duygusuna kapılmalarının nedeni ise, aile ortamından uzak olmanın verdiği yalnızlık duygusu ile açıklanabilmektedir.

#### 4.4.4. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Üniversite Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Çalıştıkları üniversiteye (Başkent Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, ODTÜ) göre öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme, kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak incelenmiştir. Gruplararası farklılıklar varyansların eşitliğinin sağlanması ve örneklemeler arasında fark olması nedeniyle Scheffe testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.18'de gösterilmektedir.

**Tablo 4.18: Üniversiteye Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Ve Kişisel Başarı Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi**

	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<b><i>Duygusal Tükenme</i></b>	Gruplararası	.904	2	.452	.981	.376
	Gruplarıçi	190.244	413	.461		
	Toplam	191.148	415			
<b><i>Kişisel Başarı</i></b>	Gruplararası	2.657	2	1.329	4.933	.008
	Gruplarıçi	111.242	413	.269		
	Toplam	113.899	415			

Tablo 4.18 incelendiğinde, Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutunun öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteye göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [ $F_{(2-413)}=.981$ ,  $p>.05$ , kısmi  $D^2=.005$ ]. Buna göre Hacettepe Üniversitesi, Başkent Üniversitesi ve ODTÜ'de çalışan öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyleri birbirinden farklılaşmamaktadır. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü oldukça düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutunun öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversiteye göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir [ $F_{(2-413)}=4.933$ ,  $p<.05$ , kısmi  $D^2=.02$ ]. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Kişisel başarı boyutunda ortaya

çıkan farklılığın kaynağını belirlemek üzere yapılan Scheffe testine göre fark Hacettepe Üniversitesi'ndeki akademik personeller ile Başkent Üniversitesi'ndeki akademik personellerden kaynaklanmaktadır. Hacettepe Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının kişisel başarılarının ( $\bar{X}=3.687$ ), Başkent Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının kişisel başarılarından ( $\bar{X}=3.908$ ) düşük olduğu görülmektedir. Çalıştıkları üniversiteye göre öğretim elemanlarının Maslach tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların değişimi Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.19'da gösterilmektedir.

**Tablo 4.19: Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Üniversiteye Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	Üniversite	N	Sıra Ortalaması	$X^2$	sd	p	$\eta^2$
<b>Duyarsızlaşma</b>	Başkent Ü.	75	190.44	2.174	2	.337	.005
	Hacettepe Ü.	165	210.52				
	ODTÜ	176	214.30				

Tablo 4.19 incelendiğinde, duyarsızlaşma düzeyinin üniversiteye göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı [ $X^2(sd=2)=2.174$ ,  $p>.05$ ] görülmektedir. Buna göre Hacettepe Üniversitesi, Başkent Üniversitesi ve ODTÜ'de çalışan öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri birbirinden farklılaşmamaktadır. Üniversitenin duyarsızlaşma üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü ( $\eta^2=.005$ ) oldukça düşük bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

#### 4.4.5. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Fakülte Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye (Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesi) göre Maslach tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.20'de gösterilmektedir.

**Tablo 4.20: Fakülteye Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Ve Kişisel Başarı Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi**

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplararası	.137	2	.069	.148	.862
	Gruplarıçi	191.011	413	.462		

	Toplam	191.148	415			
	Gruplararası	.303	2	.151	.550	.577
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplarıçi	113.597	413	.275		
	Toplam	113.899	415			

Tablo 4.20 incelendiğinde, Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutunun öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [ $F_{(2-413)}=.148$ ,  $p>.05$ , kısmi  $D^2=.001$ ]. Buna göre Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesi'nde çalışan öğretim elemanlarının duygusal tükenme durumları birbirinden farklılaşmamaktadır. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü oldukça düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutunun öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur [ $F_{(2-413)}=.550$ ,  $p>.05$ , kısmi  $D^2=.003$ ]. Buna göre Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesi'nde çalışan öğretim elemanlarının kişisel başarıları birbirinden farklılaşmamaktadır. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü oldukça düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Çalıştıkları fakülteye göre öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların değişimi Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.21'de gösterilmektedir.

**Tablo 4.21: Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Fakülteye Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	<i>Fakülte</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>X<sup>2</sup></i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	<i>η<sup>2</sup></i>
<b>Duyarsızlaşma</b>	Eğitim F.	134	196.40	3.190	2	.203	.01
	İİBF	112	204.79				
	Mühendislik F.	170	220.48				

Tablo 4.21 incelendiğinde, duyarsızlaşma düzeyinin fakülteye göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı [ $X^2(sd=2)=3.190$ ,  $p>.05$ ] görülmektedir. Buna göre Eğitim Fakültesi, İİBF ve Mühendislik Fakültesi'nde çalışan öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri birbirinden farklılaşmamaktadır. Fakültenin duyarsızlaşma üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü ( $\eta^2=.01$ ) düşük bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

#### 4.4.6. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Akademik Kadro Unvanı Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının akademik kadro unvanına (Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr. ve Arş. Gör.) göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kişisel başarı alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak incelenmiştir. Gruplararası farklılıklar varyansların eşitliğinin sağlanması ve örneklemeler arasında fark olması nedeniyle Scheffe testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.22’de gösterilmektedir.

**Tablo 4.22: Ünvana Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Kişisel Başarı Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi**

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplararası	4.455	3	1.485	5.591	.001
	Gruplarıçi	109.444	412	.266		
	Toplam	113.899	415			

Tablo 4.22 incelendiğinde, Maslach Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutunun öğretim elemanlarının unvanına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur [ $F_{(3-412)}=5.591$ ,  $p<.05$ , kısmi  $D^2=.04$ ]. Test sonucu elde edilen etki büyüklüğü orta düzeye yakındır (Green ve Salkind, 2005). Kişisel başarı boyutunda ortaya çıkan farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Scheffe testine göre, fark profesör doktor kadrosundaki öğretim elemanları ile araştırma görevlisi kadrosundaki öğretim elemanlarından kaynaklanmaktadır. Araştırma görevlisi kadrosundaki öğretim elemanlarının kişisel başarı algılarının ( $\bar{X}=3.698$ ), profesör doktor kadrosundaki öğretim elemanlarının kişisel başarı algılarından ( $\bar{X}=4.000$ ) düşük olduğu görülmektedir.

Unvanına göre öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların değişimi Kruskal Wallis H testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.23’te gösterilmektedir.

**Tablo 4.23: Öğretim Elemanlarının Ünvanına Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Duygusal Tükenme Ve Duyarsızlaşma Alt Boyutundan Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	Ünvan	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	sd	p	$\eta^2$
<b>Duygusal Tükenme</b>	Prof. Dr.	45	192.30	4.209	3	.240	.01
	Doç. Dr.	41	191.46				

	Yrd. Doç. Dr.	72	194.54				
	Arş. Gör.	258	217.93				
	Prof. Dr.	45	170.88				
<i>Duyarsızlaşma</i>	Doç. Dr.	41	192.48	7.179	3	.066	.02
	Yrd. Doç. Dr.	72	204.40				
	Arş. Gör.	258	218.75				

Tablo 4.23 incelendiğinde, duygusal tükenme düzeyinin akademik kadro unvanına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı [ $X^2(sd=3)=4.209, p>.05$ ] görülmektedir. Buna göre profesör doktor, doçent doktor, yardımcı doçent doktor ve araştırma görevlisi kadrosunda çalışan öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyleri birbirinden farklılaşmamaktadır. Akademik kadro unvanının duygusal tükenme üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü ( $\eta^2=.01$ ) düşük bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Tablo 4.23 incelendiğinde, duyarsızlaşma düzeyinin akademik kadro unvanına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı [ $X^2(sd=3)=7.179, p>.05$ ] görülmektedir. Buna göre, profesör doktor, doçent doktor, yardımcı doçent doktor ve araştırma görevlisi kadrosunda çalışan öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri birbirinden farklılaşmamaktadır. Akademik kadro unvanının duyarsızlaşma üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü ( $\eta^2=.02$ ) düşük bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Sonuç olarak, sadece kişisel başarısızlık duygusu söz konusu olduğunda araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülürken, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Ardıç ve Polatçı (2005) ile Toker (2011) ise, akademik unvan değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını, en yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile en düşük kişisel başarı düzeyine sahip grubun araştırma görevlileri olduğunu tespit etmişlerdir. Sağlam (2011) ve Tetik (2011) ise, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile akademik kadro unvanı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır.

#### 4.4.7. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının mesleki kıdemine göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların



değişimi Kruskal Wallis H Testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.24'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.24: Öğretim Elemanlarının Kıdemine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	<i>Kıdem</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>X<sup>2</sup></i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	<i>η<sup>2</sup></i>
<b><i>Duygusal Tükenme</i></b>	0-5	195	203.60	18.089	5	.003	.04
	6-10	96	249.23				
	11-15	45	166.99				
	16-20	23	187.09				
	21-25	23	206.13				
	26 ve üzeri	34	192.62				
	<b><i>Kişisel Başarı</i></b>	0-5	195				
6-10		96	190.81				
11-15		45	227.34				
16-20		23	219.41				
21-25		23	227.52				
26 ve üzeri		34	283.62				
<b><i>Duyarsızlaşma</i></b>		0-5	195	211.91	18.232	5	.003
	6-10	96	242.08				
	11-15	45	193.87				
	16-20	23	153.15				
	21-25	23	165.83				
	26 ve üzeri	34	179.81				

Tablo 4.24 incelendiğinde, duygusal tükenme düzeyinin kıdeme göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=5)=18.089$ ,  $p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardır. Buna göre en yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşayan grubun 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise 11-15 yıl kıdeme sahip olanlardır. Kıdemin duygusal tükenme üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü orta düzeye yakın bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasındaki farklılığın 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.002<.05$ ), 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.035<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. 6-10 yıl kıdeme sahip olanların duygusal tükenme düzeylerine ait sıra

ortalamları, 0-5 ve 11-15 yıl kıdeme sahip olanların duygusal tükenme düzeylerine ait sıra ortalamalarından yüksektir.

Tablo 4.24 incelendiğinde, kişisel başarı düzeyinin kıdeme göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=5)=19.364$ ,  $p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olanlardır. Buna göre en yüksek kişisel başarıyı 26 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olanlar göstermektedir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardır. Kıdemin kişisel başarı üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü orta düzeye yakın bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasındaki farklılığın 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan ( $p=.001<.05$ ), 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan ( $p=.002<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların kişisel başarı düzeylerine ait sıra ortalamaları, 0-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip olanların kişisel başarı düzeylerine ait sıra ortalamalarından yüksektir.

Tablo 4.24 incelendiğinde, duyarsızlaşma düzeyinin kıdeme göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=5)=18.232$ ,  $p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardır. Buna göre en yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşayan grubun 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise 16-20 yıl kıdeme sahip olanlardır. Kıdemin duyarsızlaşma üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü orta düzeye yakın bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasındaki farklılığın 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16-20 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.02<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. 6-10 yıl kıdeme sahip olanların duyarsızlaşma düzeylerine ait sıra ortalamaları, 16-20 yıl kıdeme sahip olanların duyarsızlaşma düzeylerine ait sıra ortalamalarından yüksektir.

Sonuç olarak, yapılan analizler sonucunda, mesleğe yeni başlamış olmasa da, mesleğinin ilk yıllarında olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Bunda, mesleğin ilk birkaç yılında olan öğretim elemanlarının, meslek edinmenin verdiği mutluluk ve güven duygusu sayesinde

kendini daha iyi hissettiği, henüz yapmakta olduğu işin veya çalışmakta olduğu kurumun iyi ve kötü yanlarını gözden geçirmeye vakit bulamamasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Yapılan alan yazın taramasında, mesleğinin ilk yıllarında olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucunu destekleyen çalışmalara da rastlanmıştır. Tetik (2011), Koçak (2009), Seğmenli (2001) ve Yıldız (2012) da mesleki kıdemleri daha az olan katılımcıların tükenmişliğe kapılma oranlarının daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler.

#### 4.4.8. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma sürelerine göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi Kruskal Wallis H Testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.25'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.25: Öğretim Elemanlarının Buldukları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	<i>Kurumda Çalışma Süresi</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>χ<sup>2</sup></i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	<i>η<sup>2</sup></i>
<b><i>Duygusal Tükenme</i></b>	0-5	230	207.35	11.332	5	.045	.03
	6-10	86	240.68				
	11-15	40	173.46				
	16-20	21	178.29				
	21-25	20	194.73				
	26 ve üzeri	19	198.45				
<b><i>Kişisel Başarı</i></b>	0-5	230	196.66	10.471	5	.063	.03
	6-10	86	206.98				
	11-15	40	225.15				
	16-20	21	243.00				
	21-25	20	220.40				
	26 ve üzeri	19	273.03				
<b><i>Duyarsızlaşma</i></b>	0-5	230	214.87	14.161	5	.015	.03
	6-10	86	228.78				
	11-15	40	194.60				
	16-20	21	135.10				
	21-25	20	168.98				
	26 ve üzeri	19	191.55				

Tablo 4.25 incelendiğinde, duygusal tükenme düzeyinin öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=5)=11.332, p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup 6-10 yıl buldukları kurumda çalışanlardır. Buna göre en yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşayan grubun 6-10 yıl buldukları kurumda çalışanlar olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise 11-15 yıl buldukları kurumda çalışanlardır. Öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma süresinin duygusal tükenme üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasında fark bulunamamıştır. Bunun üzerine Mann Whitney U testi ile gruplar ikili ikili karşılaştırılmıştır. Farklılığın 0-5 yıl kıdeme sahip olanlar ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.03<.05$ ), 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 11-15 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.004<.05$ ) ve 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16-20 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.028<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. 6-10 yıl kıdeme sahip olanların duygusal tükenme düzeylerine ait sıra ortalamaları, 0-5, 11-15 ve 16-20 yıl kıdeme sahip olanların duygusal tükenme düzeylerine ait sıra ortalamalarından yüksektir.

Tablo 4.25 incelendiğinde, kişisel başarı düzeyinin öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı [ $X^2(sd=5)=10.471, p>.05$ ] görülmektedir. Buna göre öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma sürelerine göre kişisel başarı düzeyleri birbirinden farklılaşmamaktadır. Öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma süresinin kişisel başarı üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005).

Tablo 4.25 incelendiğinde, duyarsızlaşma düzeyinin öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=5)=14.161, p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardır. Buna göre en yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşayan grubun 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise 16-20 yıl kıdeme sahip olanlardır. Öğretim elemanlarının buldukları kurumda çalışma süresinin duyarsızlaşma üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır.

Sonuçta etki büyüklüğü düşük düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta gruplar arasındaki farklılığın 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar ile 16-20 yıl kıdeme sahip olanlardan ( $p=.019<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. 6-10 yıl kıdeme sahip olanların duyarsızlaşma düzeylerine ait sıra ortalamaları, 16-20 yıl kıdeme sahip olanların duyarsızlaşma düzeylerine ait sıra ortalamalarından yüksektir.

#### 4.4.9. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin İş ile İlgili Memnuniyet Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyetine göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanların değişimi Kruskal Wallis H Testi kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.26'da gösterilmektedir.

**Tablo 4.26: Öğretim Elemanlarının İşlerinden Memnuniyetine Göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Kruskal Wallis H Testi**

	<i>Memnuniyet</i>	<i>N</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>X<sup>2</sup></i>	<i>sd</i>	<i>p</i>	<i>η<sup>2</sup></i>
<b><i>Duygusal Tükenme</i></b>	Memnun değilim	22	359.80	88.219	2	.000	.21
	Kararsızım	43	323.87				
	Memnunum	351	184.88				
<b><i>Kişisel Başarı</i></b>	Memnun değilim	22	137.75	29.143	2	.000	.07
	Kararsızım	43	133.28				
	Memnunum	351	222.15				
<b><i>Duyarsızlaşma</i></b>	Memnun değilim	22	312.75	40.166	2	.000	.10
	Kararsızım	43	284.28				
	Memnunum	351	192.68				

Tablo 4.26 incelendiğinde, duygusal tükenme düzeyinin öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyetine göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=2)=88.219, p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup işinden memnun olmayanlardır. Buna göre en yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşayan grubun işinden memnun olmayanlar olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise işinden memnun olanlardır. Öğretim elemanlarının işinden memnuniyet durumunun duygusal tükenme üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü ( $\eta^2=.21$ ) yüksek düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere

tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta farklılığın işinden memnun olanlar ile kararsız olanlardan ( $p=.000<.05$ ) ve işinden memnun olanlar ile işinden memnun olmayanlardan ( $p=.000<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. İşinden memnun olanların duygusal tükenme düzeylerine ait sıra ortalamaları, kararsız olan ve işinden memnun olmayanların duygusal tükenme düzeylerine ait sıra ortalamalarından düşüktür.

Tablo 4.26 incelendiğinde, kişisel başarı düzeyinin öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyetine göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=2)=29.143, p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup işinden memnun olanlardır. Buna göre en yüksek düzeyde kişisel başarıya sahip grubun işinden memnun olanlar olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise kararsız olanlardır. Öğretim elemanlarının işinden memnuniyet durumunun kişisel başarı üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü ( $\eta^2=.07$ ) orta düzeyde bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta farklılığın işinden memnun olanlar ile kararsız olanlardan ( $p=.000<.05$ ) ve işinden memnun olanlar ile işinden memnun olmayanlardan ( $p=.004<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. İşinden memnun olanların kişisel başarı düzeylerine ait sıra ortalamaları, kararsız olan ve işinden memnun olmayanların kişisel başarı düzeylerine ait sıra ortalamalarından yüksektir.

Tablo 4.26 incelendiğinde, duyarsızlaşma düzeyinin öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyetine göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $X^2(sd=2)=40.166, p<.05$ ] görülmektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip grup işinden memnun olmayanlardır. Buna göre en yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşayan grubun işinden memnun olmayanlar olduğu belirtilebilir. En düşük sıra ortalamasına sahip grup ise işinden memnun olanlardır. Öğretim elemanlarının işinden memnuniyet durumunun duyarsızlaşma üzerindeki etkisini belirlemek üzere  $\eta^2$  değeri hesaplanmıştır. Sonuçta etki büyüklüğü ( $\eta^2=.10$ ) yüksek düzeye yakın bulunmuştur (Green ve Salkind, 2005). Gruplar arası farklılıkları belirlemek üzere tüm gruplar nonparametrik çoklu karşılaştırma testi ile ikili şekilde karşılaştırılmıştır. Sonuçta farklılığın işinden memnun olanlar ile kararsız olanlardan ( $p=.000<.05$ ) ve işinden memnun olanlar ile işinden memnun olmayanlardan ( $p=.000<.05$ ) kaynaklandığı belirlenmiştir. İşinden memnun olanların duyarsızlaşma düzeylerine

ait sıra ortalamaları, kararsız olan ve işinden memnun olmayanların duyarsızlaşma düzeylerine ait sıra ortalamalarından düşüktür.

#### 4.4.10. Öğretim Elemanlarının Tükenmişliğin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Görev Yapılan Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Görev yapılan kurumdan ayrılmayı düşünmenin Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutları üzerindeki etkisi tek değişkenli normallik varsayımının karşılanmasıyla bağımsız örneklem için *t* testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.27’de gösterilmektedir.

**Tablo 4.27: Kurumdan Ayrılmayı Düşünme Durumuna Göre Öğretim Elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara Yönelik Bağımsız Örneklem İçin T-Testi**

	<i>Kurumdan Ayrılmayı Düşünme</i>	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
<i>Duygusal Tükenme</i>	Evet	92	2.678	8.434	414	.000
	Hayır	324	2.052			
<i>Kişisel Başarı</i>	Evet	92	3.586	-3.926	414	.000
	Hayır	324	3.824			
<i>Duyarsızlaşma</i>	Evet	92	2.104	4.832	414	.000
	Hayır	324	1.730			

Tablo 4.27 incelendiğinde, öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin duygusal tükenme alt boyutundan aldıkları puanların kurumdan ayrılmayı düşünmeye göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $t(414)=8.434$ ,  $p=.00<.05$ ] görülmektedir. Buna göre kurumdan ayrılmayı düşünen öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyleri ( $\bar{X}=2.678$ ), kurumdan ayrılmayı düşünmeyen öğretim elemanlarının duygusal tükenme düzeyinden ( $\bar{X}=2.052$ ) yüksektir. Farkın büyüklüğünü tespit etmek amacıyla etki büyüklüğü (*d*) hesaplanmış ve bu değer .6 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)’e bu değer orta düzeyde bir etkiyi göstermektedir.

Tablo 4.27 incelendiğinde, öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin kişisel başarı alt boyutundan aldıkları puanların kurumdan ayrılmayı düşünmeye göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $t(414)=-3.926$ ,  $p=.00<.05$ ] görülmektedir. Buna göre kurumdan ayrılmayı düşünen öğretim elemanlarının kişisel başarı düzeyleri ( $\bar{X}=3.586$ ), kurumdan ayrılmayı düşünmeyen öğretim elemanlarının kişisel başarı düzeyinden ( $\bar{X}=3.824$ ) düşüktür. Farkın büyüklüğünü tespit etmek amacıyla etki

büyüklüğü (d) hesaplanmış ve bu değer .3 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e bu değer düşük düzeydeki bir etkiyi göstermektedir.

Tablo 4.27 incelendiğinde, öğretim elemanlarının Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puanların kurumdan ayrılmayı düşünmeye göre anlamlı şekilde farklılaştığı [ $t(414)=4.832, p=.00<.05$ ] görülmektedir. Buna göre kurumdan ayrılmayı düşünen öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyleri ( $\bar{X}=2.104$ ), kurumdan ayrılmayı düşünmeyen öğretim elemanlarının duyarsızlaşma düzeyinden ( $\bar{X}=1.730$ ) yüksektir. Farkın büyüklüğünü tespit etmek amacıyla etki büyüklüğü (d) hesaplanmış ve bu değer .3 olarak bulunmuştur. Green ve Salkind (2005)'e bu değer düşük düzeydeki bir etkiyi göstermektedir.

#### 4.5. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretim elemanlarının korku kültürü ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4.28'de özetlenmektedir. Büyüköztürk (2011)'e göre .30 altındaki korelasyon katsayıları düşük, .30 - .70 arasındaki korelasyon katsayıları orta ve .70 üzerindeki korelasyon katsayıları yüksek olarak yorumlanmaktadır.

**Tablo 4.28: Korku Kültürü Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişki**

	<i>Duygusal tükenme</i>	<i>Kişisel başarı</i>	<i>Duyarsızlaşma</i>
<i>Korku kültürü</i>	.581*	-.382*	.531*

\*:  $p<.001$

Tablo 4.28 incelendiğinde, öğretim elemanlarının korku kültürü ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönlü manidar bir ilişki olduğu görülmektedir [ $r=.581, n=416, p=.000<.001$ ]. Buna göre korku kültürü ve duygusal tükenmenin birisi arttıkça diğ erinin de artacağı belirtilebilir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği kişisel başarı alt boyutu ile korku kültürü arasında orta düzeyde negatif yönlü manidar bir ilişki olduğu görülmektedir [ $r=-.382, n=416, p=.000<.001$ ]. Buna göre korku kültürü ve kişisel başarı değişkenlerinin birisi arttıkça diğ erinin azalacağı yorumu yapılabilir. Korku Kültürü ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği



duyarsızlaşma alt boyutu arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü manidar bir ilişki olduğu görülmektedir [ $r=.531$ ,  $n=416$ ,  $p=.000<.001$ ]. Buna göre korku kültürü ve duyarsızlaşma değişkenlerinin birisi arttıkça diğerinin de artacağı belirtilebilir.

#### 4.6. Öğretim Elemanlarının Korku Kültürü Düzeylerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Öğretim elemanlarının korku kültürünün Maslach Tükenmişlik Ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarını yordama düzeyi yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkiler maksimum olabilirlik (maximum likelihood) yöntemiyle belirlenmiştir. Korku kültürünün dışsal; duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşmanın içsel değişken olarak belirlendiği modelde doğrudan ilişkiler değerlendirilmiştir. Sonuçta yapısal modele ilişkin tüm  $t$  değerleri [ $t_{duygusaltukenme}=13.44$ ,  $t_{kişiselbaşarı}=-5.50$ ,  $t_{duyarsızlaşma}=7.88$ ] .05 düzeyinde manidar bulunmuştur.

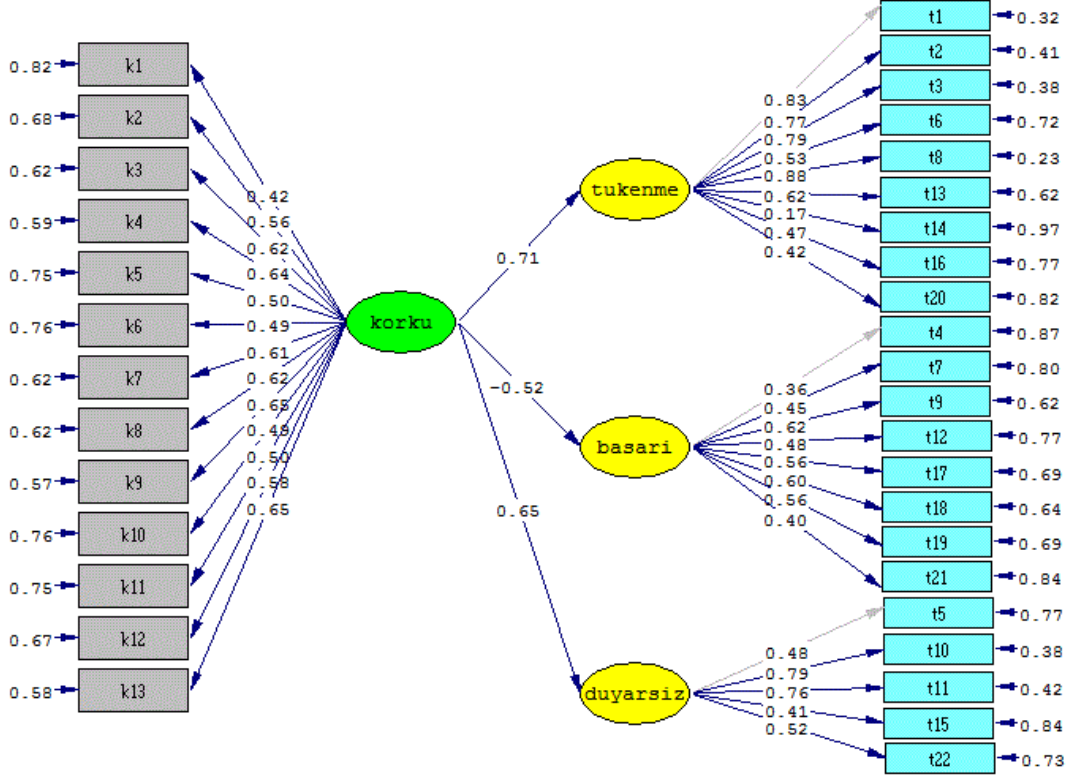
Yapısal eşitlik modeli uyumu değerlendirilirken Kikare/sd, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation – Hata Ortalamalarının Karekökü), NNFI (Non-normed Fit Index - Normlaştırılmamış Uyum İndeksi) ve CFI (Comparative Fit Index – Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) indeksleri kullanılmıştır. GFI (Goodness of Fit Index – Uyum İyiliği İndeksi) indeksi örneklem büyüklüğünden etkilendiğinden (Sharma, Mukherjee, Kumar & Dillon, 2005) araştırmada ele alınmamıştır fakat raporlaştırılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan uyum indeksleri Tablo 4.29’da gösterilmiştir.

**Tablo 4.29: Korku Kültürü Ölçeği İle Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı Ve Duyarsızlaşma Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İndeksleri**

Model	$X^2$	sd	$X^2/sd$	GFI	RMSEA	NNFI	CFI
İlk Model	1286.26	557	2.31	.85	.056	.95	.96

Tablo 4.29 incelendiğinde,  $X^2/sd$  değeri  $2.31<3.00$  bulunmuştur ve bu değer modelde mükemmel bir uyum olduğunu göstermektedir (Kline, 2011). GFI değeri .85 olarak bulunmuştur. RMSEA değeri .056 bulunmuştur. RMSEA değerinin  $<.08$  olması iyi uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993). NNFI değeri  $.95>.90$  olarak bulunmuştur ve bu değer modeldeki kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999). CFI değeri .96 bulunmuştur. Bu değer .95 üzerinde olması modelin iyi bir uyum gösterdiğine işaret etmektedir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Modifikasyon sonrası modelde incelenen farklı uyum

iyiliği kriterlerine (Kikare/sd, RMSEA, NNFI, CFI) göre modelin genel olarak iyi bir uyum gösterdiği belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar modelin doğrulandığını göstermektedir. Modele ilişkin standardize edilmiş değerler Şekil 4.1’de gösterilmektedir.



**Şekil 4.1. Korku Kültürü İle Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı Ve Duyarsızlaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Yol Şeması**

Sonuçta; korku kültürü ile duygusal tükenme arasındaki bağlantı katsayısı  $\gamma=0.71$  olarak bulunmuştur. Bu değer korku kültürünün duygusal tükenme üzerindeki etkisinin yüksek ( $\gamma=0.71>0.50$ ) olduğunu göstermektedir. Ayrıca elde edilen bu sonuç korku kültürü ile duygusal tükenme arasında nedensel bir ilişkinin bulunduğu işaret etmektedir. Korku kültürü ile duygusal tükenme anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki göstermektedir. Korku kültürü, duygusal tükenmedeki değişkenliğin %50'sini açıklamaktadır.

Korku kültürü ile kişisel başarı arasındaki bağlantı katsayısı  $\gamma=-0.52$  olarak bulunmuştur. Bu değer korku kültürünün kişisel başarı üzerindeki etkisinin yüksek ( $\gamma=-0.52>0.50$ ) olduğunu göstermektedir. Ayrıca elde edilen bu sonuç korku kültürü ile kişisel başarı arasında nedensel bir ilişkinin bulunduğu işaret etmektedir. Korku kültürü ile kişisel başarı anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki göstermektedir. Korku kültürü, kişisel başarıdaki değişkenliğin %27'sini açıklamaktadır.

Korku kültürü ile duyarsızlaşma arasındaki bağlantı katsayısı  $\gamma=.65$  olarak bulunmuştur. Bu değer korku kültürünün duyarsızlaşma üzerindeki etkisinin yüksek ( $\gamma=-.52>.50$ ) olduğunu göstermektedir. Ayrıca elde edilen bu sonuç korku kültürü ile duyarsızlaşma arasında nedensel bir etkinin bulunduğuna işaret etmektedir. Korku kültürü ile duyarsızlaşma anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki göstermektedir. Korku kültürü, duyarsızlaşmadaki değişkenliğin %42'sini açıklamaktadır.



## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgu ve yorumlarına dayalı olarak ulaşılan sonuçların özetine ve bu sonuçlardan yola çıkarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

### 5.1. Sonuçlar

Araştırma kapsamında ulaşılan bulgulara dayanarak elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

- Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeylerinin biraz düşük olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeylerinin cinsiyet ve görev yapılan fakülte değişkenlerine göre farklılaşmadığı; ancak yaş, medeni durum, görev yapılan üniversite, akademik kadro unvanı, mesleki kıdem, görev yapılan kurumda çalışma süresi, iş ile ilgili memnuniyet durumu, işinden ayrılmayı düşünme değişkenlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Buna göre;
  - En yüksek düzeyde korku kültürü algılayan katılımcılar 30-39 yaş grubunda yer alırken en düşük düzeyde korku kültürü algılayan grup 40 yaş ve üzeridir.
  - Evli olan katılımcıların algıladıkları korku kültürü düzeyi, bekar olan katılımcılara göre daha düşüktür.
  - Hacettepe Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeyleri, Başkent Üniversitesi'nde görev yapmakta olan katılımcılardan daha yüksektir. ODTÜ'de görev yapan öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeyleri, Hacettepe Üniversitesi'nde çalışanlardan düşük ve Başkent Üniversitesi'nde çalışanlardan yüksek olsa da her iki fark da istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde değildir.
  - Araştırma görevlileri, en yüksek düzeyde korku kültürü algılayan grup iken en düşük düzeyde korku kültürü algılayan grup profesörlerdir.

- En yüksek düzeyde korku kültürü algılayan öğretim elemanlarının mesleki kıdemi 6-10 yıl iken, en düşük düzeyde korku kültürü algılayan öğretim elemanlarının mesleki kıdemi 16-20 yıldır.
- Buldukları kurumda 6-10 yıl arası görev yapan katılımcılar en yüksek düzeyde korku kültürü algılayan, buldukları kurumda 16-20 yıl arası görev yapan katılımcılar en düşük düzeyde korku kültürü algılamaktadır.
- İşinden memnun olmayan katılımcıların algıladıkları korku kültürü düzeyi, işinden memnun olan katılımcılara göre daha yüksektir.
- İşinden ayrılmayı düşünen katılımcıların algıladıkları korku kültürü düzeyi, işinden memnun olmayan katılımcılara göre daha yüksektir.
- Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında az iken, katılımcıların kişisel başarı duygularının yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri alt boyutların tamamında cinsiyet ve görev yapılan fakülte değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir.
- Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre, duygusal tükenme boyutunda anlamlı bir farklılık göstermezken kişisel başarı alt boyutunda en yüksek ve duyarsızlaşma alt boyutunda en düşük düzeye sahip katılımcı grubu 40 yaş ve üstü olan öğretim elemanlarından oluşmaktadır.
- Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre, duygusal tükenme boyutunda anlamlı bir farklılık göstermezken evli olan katılımcılar kişisel başarı alt boyutunda en yüksek ve duyarsızlaşma alt boyutunda en düşük düzeye sahip grubu oluşturmaktadır.
- Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri görev yapılan üniversite değişkenine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken kişisel başarı boyutunda Hacettepe Üniversitesi'nde görev yapan katılımcılar Başkent Üniversitesi'nde görev yapan katılımcılardan daha düşük bir başarı duygusuna sahiptir. ODTÜ'de görev yapan öğretim elemanlarının kişisel başarı duygusu, Hacettepe Üniversitesi'nde

Çalışanlardan yüksek ve Başkent niversitesi'nde çalışanlardan düşük olsa da her iki fark da istatikselsel olarak anlamlı bir düzeyde değildir.

- Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri akademik kadro unvanı değişkenine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken kişisel başarı alt boyutunda araştırma görevlilerinin en düşük ve profesörlerin en yüksek düzeye sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Mesleki kıdem değişkenine göre, duygusal tükenme alt boyutunda en yüksek düzeye sahip grup 6-10 yıl arası grup iken en düşük düzeye sahip grup 11-15 yıl arası gruptur. Kişisel başarı alt boyutunda en yüksek düzeye sahip grup 26 yıl ve üzeri arası iken en düşük grup 6-10 yıl arası olan katılımcılardan oluşmaktadır. Duyarsızlaşma alt boyutunda 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcılar en yüksek düzeye sahipken 16-20 yıl arası kıdeme sahip katılımcılar en düşük düzeye sahip gruptur.
- Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri görev yapılan kurumda çalışma süresi değişkenine göre kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Duygusal tükenme alt boyutunda, görev yapılan kurumda 6-10 yıl arası çalışan grup en yüksek düzeye sahipken 11-15 yıl arası çalışan grup en düşük düzeye sahiptir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise, görev yapılan kurumda 6-10 yıl arası çalışan grubun en düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.
- İşinden memnun olan katılımcıların kişisel başarı düzeyleri daha yüksek iken, işinden memnun olmayan katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu tesęit edilmiştir.
- Öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeyleri ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında pozitif yönde istatistikselsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, kişisel başarı alt boyutunda ise negatif yönde istatikselsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Öğretim elemanlarının algıladıkları korku kültürü düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında nedensellik ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre;

- Korku kültürü ile duygusal tükenme anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki göstermektedir. Korku kültürü, duygusal tükenmedeki değişkenliğin %50'sini açıklamaktadır.
- Korku kültürü ile kişisel başarı anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki göstermektedir. Korku kültürü, kişisel başarıdaki değişkenliğin %27'sini açıklamaktadır.
- Korku kültürü ile duyarsızlaşma anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki göstermektedir. Korku kültürü, duyarsızlaşmadaki değişkenliğin %42'sini açıklamaktadır.

## 5.2. Öneriler

Sonuçlardan yola çıkılarak araştırmaya ve uygulamaya dönük öneriler olmak üzere iki başlıkta geliştirilen öneriler aşağıda sunulmaktadır:

### 5.2.1. Araştırmaya Dönük Öneriler

- Araştırma bulgularına göre, araştırma görevlilerinin korku kültürü ve tükenmişlikten en fazla etkilenen grup olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırma görevlilerinin görev yapmakta oldukları örgüte egemen olan korku kültüründen etkilenmelerine ve tükenmelerine sebep olan unsurlar daha ayrıntılı incelenebilir.
- Bu araştırmanın çalışma grubunu, Ankara ilindeki üç üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma, Türkiye'nin diğer illerinde bulunan üniversitelerde de tekrarlanabilir.
- Bu çalışma, üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının korku kültürü ile tükenmişlik düzeylerinin araştırılmasını amaçlamaktadır. Buradan hareketle, korku kültürü ve tükenmişliğin olası sonuçlarına karşı alınabilecek tedbirlerin neler olabileceğine odaklanacak çalışmalar da yürütülebilir.
- Korku kültürü ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye çeşitli aracı değişkenlerin etkisinin de inceleneceği daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
- Araştırmada elde edilen bulgular, nitel araştırma teknikleri kullanılarak daha ayrıntılı ve derinlemesine bir şekilde incelenebilir.

- Bu araştırmada, korku kültürü ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda da, aralarında nedensel bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, hem korku kültürü hem de tükenmişliğin diğer örgütsel davranışlarla (yabancılaşma, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sözleşme ihlali, vb.) ilişkisi incelenebilir.

### **5.2.2. Uygulamaya Dönük neriler**

- Araştırma sonucunda Ankara'da bulunan üç üniversitede görev yapmakta olan ğretim elemanlarının korku kültürü algıları ile tükenmişlik düzeyleri düşük çıkmıştır. Korku kültürü algısını ve tükenmişliği tamamen ortadan kaldırmannın yolları araştırılmalı, bunun için gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Araştırma sonuçlarına göre, korku kültürü ve tükenmişlik daha çok genç çalışanları etkilemektedir. Bu nedenle, mesleğinin başında olan araştırma görevlilerine gerekli destek verilmeli ve mesleki gelişimlerinin arttıracak fırsatlar sunulmalıdır.
- Örgütlere egemen olan korku kültürünün, ğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, örgüt kültürünün oluşması ve yerleşmesinde etkili olduğu düşünülen unsurlardan biri olan yöneticilere yönelik gerekli düzenlemeler yapılmalı ve çalışmalar yürütülmelidir. Bu bağlamda, yöneticilerin seçilmesi ve atanmasında, yönetim bilimleri ve örgüt kültürü konusunda eğitim almış olmaları önemli bir önkoşul olarak sunulmalıdır. Ayrıca, halihazırda yöneticilik görevi üstlenmekle birlikte böyle bir eğitimden geçmemiş olan yöneticilerin, hizmet içi eğitim kapsamında yürütülecek seminerler yoluyla gerekli eğitimi almaları sağlanmalıdır.
- En tehlikeli korku türünün kabul edilmeyen korku olduğu (Richards, 2003) göz önüne alındığında, çalışanların buldukları örgütte korku kültürünü hissettiklerinde, bunu aıkszllkle yönetimle paylaşabilecekleri ve bu konuda yöneticilerde farkındalık yaratabilecekleri zgr bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.



## KAYNAKÇA

- Akbal, A. (2010). Sağlık alanında risk ve korku kültürünün sosyolojik analizi: Domuz gribi örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aktay, Y. (2010). *Korku ve iktidar*. İstanbul: Pınar Yayınları.
- Algın, İ. (2014). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Algın, İ. ve Atanur Başkan, G. (2015). Üniversitelerde örgütsel sessizliğin olası sonuçları. *Yükseköğretim Dergisi*, doi:10.2399/yod.15.010
- Altan, Z. (2006). Kişilerarası iletişimde bir sosyal baskı düzeneği: Korku kültürü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, (25).
- Altheide, D. L. (1997). The news media, the problem frame and the production of fear. *The Sociological Quarterly*, 38(4), 647-668.
- Altheide, D. L. & Michalowski, R. S. (1999). Fear in the news: A discourse of control. *The Sociological Quarterly*, 40(3), 475-503.
- Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: the role of coping strategies. *Psychology*, 4(03), 349.
- Appelbaum, H. S., Bregman, M. & Moroz, P. (1998). Fear as a strategy: Effects and impact within the organization. *Journal of European Industrial Training*, 22(3), 113-127.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 1-28.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, S. (2011). *Polis memurlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: İstanbul Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslanoğlu, İ. (2000). Kültür ve medeniyet kavramları. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Velî Araştırma Dergisi*, (15).
- Ashkanasy, N. M., & Nicholson, G. J. (2003). Climate of fear in organisational settings: Construct definition, measurement and a test of theory. *Australian Journal of Psychology*, 55(1), 24-29.
- Awa, W., Plaumann, M. & Walter, U. (2010). Burnout Prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78(2), 184-190.
- Balcioğlu, İ., Memetalı, S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83, 99-104.

- Barkhuizen, N., Rothmann, S. & Vijver, F. J. (2014). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322-332.
- Baskan, G.A. (1990). *1750 sayılı Üniversiteler Kanunu ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun örgüt yapısı ve yönetim süreçleri açısından karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Beheshtifar, M. & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107-113.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Brotheridge, C. M. & Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.
- Brower, S. (2011). Culture of fear. *Journeys in Social Education*, 93-110.
- Budak, G. ve Süregevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health*, 16(5), 583-594.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. (15. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modelling with amos basic concepts, applications, and programming*. (2. edition). New York: Routledge.
- Coetzee, S. E., & Rothmann, S. (2004). An adapted model of burnout for employees at a higher education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 30(3), 29-40.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cüceloğlu, D. (2008). *Korku kültürü: niçin 'mış gibi' yaşıyoruz?* İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2014a). *İletişim donanımları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2014b). *Gerçek özgürlük*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakıroğlu, A. E. (2013). *Değerler eğitiminde korku kültürünün etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çavuş, M. F., Gök, T ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lisrel uygulamaları*. (2. baskı). Ankara: Pegem.

- Dağcı, A. ve Kartopu, S. (2014). Mesleki tükenmişlik ile dindarlık eğilimi arasındaki ilişki üzerine ampirik bir araştırma. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(8), 365-383.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demir, M. K., ve Kara, N. (2014). İlkokul birinci sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik durumu. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 10(2), 424-440.
- Demirel, O. N., Yılmaz, Y., & Üngüren, E. (2015). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *EKEV Akademi Dergisi*, 62(62), 173-184.
- Dericioğulları, A., Konak, Ş., Arslan, E. ve Öztürk, B. (2007). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 13-23.
- Dincerol, C. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.
- Doğan, A., Demir, R., & Türkmen, E. (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Öğretim elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1).
- Durak, İ. (2012). *Korku kültürü ve örgütsel sessizlik*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Duymuş, R. (2015). *Örgütsel adalet ve tükenmişlik arasındaki etkileşimin değerlendirilmesine yönelik bir araştırma: Eskişehir'de bir kamu hastanesi örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Erdem, R. (2007). Korku Kültürü-Değerler Kültürü Kültürel Çalışmalarda Yeni Bir Boyut Olabilir mi?. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitapçığı*, 245-250.
- Ergin, C., (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 143-154.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12( 1-2), 37-50.
- Farber, B. A. (2000). Introduction: Understanding and treating burnout in a changing culture. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 589-594.

- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *American Marketing Association*, 18(1), 39-50. DOI: 10.2307/3151312
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. (6. edition). New York: McGraw-Hill Publishing.
- Freire, P. (2014). *Ezilenlerin pedagojisi*. (11. baskı). (Çev. Dilek Hattatoğlu ve Erol Özbek). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Frey, B. S. (1997). On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivation. *International Journal of Industrial Organization*, 15(4), 427-439.
- Friedman, T. (2010). *Lexus ve zeytin ağacı: küreselleşmenin geleceği*. (4. baskı). (Çev. Elif Özsayar). İstanbul: Boyner Holding Yayınları.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-606.
- Furedi, F. (2007). The only thing we have to fear is the 'culture of fear' itself. *American Journal of Sociology*, 32, 231-234.
- Furedi, F. (2014). *Korku kültürü: risk almamanın riskleri*. (2. baskı). (Çev. Barış Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ganster, D. C. & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235-271.
- Garland, D. (1996). The limits of the sovereign state: Strategies of crime control in contemporary society. *British Journal of Criminology*, 36(4), 445-471.
- George, D., & Mallery, M. (2001). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference 10.0 update*. (3. edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Ginsberg, R., & Lyche, L. F. (2008). The culture of fear and the politics of education. *Educational Policy*, 22(1), 10-27.
- Gold, Y. (1988). Recognizing and coping with academic burnout. *Contemporary Education*, 59(3), 142-45.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174.
- Green, S. ve Salkind, N. (2005). *Using SPSS for windows and macintosh: analyzing and understanding data*. (4. edition). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Güler, A. (2004). Türk eğitim sisteminde korku kültürü ve disiplin sorunu. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9.
- Güler, A. (2008). *Türk toplumunda korku kültürü*. Ankara: Punto Tasarım.

- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürdoğan, A. ve Atabey, S. (2014). Banka çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma. *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 1(2), 14-28.
- Güven, G. (2013). *Ankara'da iki devlet üniversitesinde çalışan Türk İngilizce öğretmenlerinin tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güvenç, B. (1974). *İnsan ve kültür*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. (7. edition). USA: Pearson.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2), 415-424.
- Halbesleben, J. R. & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Harputlu, F. (2012). *Yeni kapitalizmin toplumsal denetim aracı – korku kültürü ile kitle iletişim araçları ilişkisi: Türkiye'deki internet haber siteleri örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hofstede, G. (1984). Cultural dimensions in management and planning. *Asia Pacific journal of management*, 1(2), 81-99.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (1991). *Cultures and organizations: software of the mind* (Vol. 2). London: McGraw-Hill.
- Hogan, R. L. & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The Internet and Higher Education*, 10(2), 117-124.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55, doi: 10.1080/10705519909540118
- İlgün, E. ve Izgar, H. (2016). İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 101-114.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630.

- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1983). Preventing employee burnout. *Personnel*, 60(2), 58-68.
- Jordan, J. V. (2008). Commitment to connection in a culture of fear. *Women & Therapy*, 31(2-4), 235-254.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: structural equation modeling with the simples command language*. Lincolnwood: Scientific Software International.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 29(3), 284.
- Kahn, J. H. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and application. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 684-718.
- Kakırman, A. (2015). *Bankacılık sektöründe mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (23. baskı). Ankara: Nobel.
- Kaşmer, T. (2009). *Korku kültürünün yönetim, çalışanlar ve işletme üzerindeki etkilerinin analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kish-Gephart, J. J., Detert, J. R., Treviño, L. K., & Edmondson, A. C. (2009). Silenced by fear: The nature, sources, and consequences of fear at work. *Research in organizational behavior*, 29, 163-193.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3. edition). New York: The Guilford Press.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Arkan Basım Yayım Dağıtım.
- Kurtoğlu, Ü. (2011). *İngilizce öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenlere göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses. *Journal of nursing management*, 21(3), 541-552.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123- 133.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2011). *SPSS for intermediate statistics: use and interpretation* (4. edition). New York: Taylor & Francis.
- Leiter, M. P. & Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: a confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 7(4), 357-373.

- Leiter, M. P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Levinson, H. (2001). Tükenmiş yöneticiler. *İş ve yaşam dengesi*. (Çev. İbrahim Bingöl). İstanbul: MESS, 69-87.
- Lopez, J. M. O., Bolano, C. C., Marino, J. M. S., & Pol, E.V. (2010). Exploring stress, burnout and job dissatisfaction in secondary school teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 107-123.
- Lorsch, J. W. & Mctague, E. (2016). *Suçlu Kültür Değil*. *Harvard Business Review Türkiye*, Nisan.
- Luk, A. L., Chan, B. P. S., Cheong S. W., & Ko, S. K. K. (2010). An exploration of the burnout situation on teachers in two schools in Macau. *Social Indicators Research*, 95(3), 489-502.
- Maslach, C. (1976). Burnout. *Human Behavior*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *American Psychological Society*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7-8), 837-851.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2010). Reversing burnout: How to rekindle your passion for your work. *Engineering Management Review, IEEE*, 38(4), 91-96.
- Maslach, C., Leiter, M. P. & Schaufeli, W. B. (2008). Measuring burnout. *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, 86-108.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, 1-16.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Matsaganis, M. D. & Payne, J. G. (2005). Agenda setting in a culture of fear. The lasting effects of September 11 on American politics and journalism. *American Behavioral Scientist*, 49(3), 379-392.
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: a unified treatment*. New Jersey: Lawrence.

- Mealiea, L. W. (1978). Learned behaviour: The key to understanding and preventing employee resistance to change. *Group and Organization Studies*, 3(2), 211-223.
- Mert, M. N. (2012). Fear culture II. *International Journal of Learning and Development*, 2(2), 31-44.
- Muzzatti, S. L., & Featherstone, R. (2007). Crosshairs on our backs: The culture of fear and the production of the DC sniper story. *Contemporary Justice Review*, 10(1), 43-66.
- Mythen, G., & Walklate, S. (2006). Communicating the terrorist risk: Harnessing a culture of fear?. *Crime, Media, Culture*, 2(2), 123-142.
- Naber, N. (2006). The Rules of Forced Engagement Race, Gender, and the Culture of Fear among Arab Immigrants in San Francisco Post-9/11. *Cultural Dynamics*, 18(3), 235-267.
- Nesin, A. (2014). *Korkudan korkmak*. (15. baskı). İstanbul: Nesin Yayınevi.
- Ollman, B. (2011). *Marksizme sıra dışı bir giriş*. (2. baskı). (Çev. Ayşegül Kars). İstanbul: Yordam Kitap.
- Orwell, G. (2015). *1984*. (49. baskı). (Çev. Celâl Üster). İstanbul: Can Sanat Yayınları.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16. ISSN 1302-7824.
- Özdemir, H. D. (2001). *Üniversite akademik personelinin görev unvanları açısından iş tükenmişlik düzeylerinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Özyurt, G., Öztura, İ., Alkın, T., ve Özerdem, A. (2013). Epilepsiye Bağlı Anksiyete Bozukluğu Olgusu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 24.
- Pain, R. (2009). Globalized fear? Towards an emotional geopolitics. *Progress in Human Geography*, 1-21.
- Perlman, B. & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative science quarterly*, 570-581.
- Pines, A. M. (1997). Gender differences in burnout. *European Psychologist*, 2(1), 28-34.
- Purvanova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.
- Pyrch, T. (2007). Participatory action research and the culture of fear. Resistance, community, hope and courage. *Action research*, 5(2), 199-216.
- Raykov, T. & Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. (2. edition). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Richards, D. (2003). Driving fear from the workplace. *Best Practice, Purseus*.



- Rothmann, S. & Barkhuizen, N. (2008). Burnout of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 22(2), 439-456.
- Rothmann, S. & Essenko, N. (2007). Job characteristics, optimism, burnout, and ill health of support staff in a higher education institution in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 37(1), 135-152.
- Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 407-420.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sharma, S., Mukherjee, S., Kumar, A. & Dillon, W. R. (2005). A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. *Journal of Business Research*, 58(7), 935-943. doi:10.1016/j.jbusres.2003.10.007.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., ... & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of internal medicine*, 172(18), 1377-1385.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schaufeli, W. B. & Maslach, C. (1993). Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1-16.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215.
- Sisson, S. (1985). Managerial risk-taking. *Training and Development Journal*.
- Solzhenitsyn, A. (1978). Commencement Address" at Harvard University, 8 June 1978. *Alexander Solzhenitsyn Speaks to the West*, 595-6.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.
- Şehirli, N. (2007). *Çocuk davranışlarını değerlendirme ölçeğinin geliştirilmesi ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şeker, H. & Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve eğitimde ölçme aracı geliştirme*. (2. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Şerefli, İ. (2008). *30-40 yaşlar arası kişilerde inanç-korku ilişkisi (Sakarya örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6. edition). USA: Pearson.
- Talmor, R., Reiter, S. & Feigin, N. (2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclusive education. *European Journal of Special Needs Education*, 20(2), 215-229.
- TDK (Türk Dil Kurumu). *Büyük Türkçe sözlük: Güncel Türkçe sözlük*. [Çevrim-içi: <http://tdk.gov.tr/>, Erişim tarihi: 22 Ağustos 2015.]
- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli meslek yüksekokulu örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 339-350.
- Thompkins, D. E. (2000). School violence gangs and a culture of fear. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(1), 54-71.
- Toker, B. (2011). Burnout among university academicians: An empirical study on the universities of Turkey. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 114-127.
- Torun, H. (2011). *Haber metinlerinde korku üretimi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TRT - Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (2009). Korku Kültürü. Çevrimiçi: <http://www.videoizle.co/video/23606/1-korku-kulturu-belgeseli>, Erişim tarihi: 12 Mart 2016.
- Tudor, A. (2003). A (macro) sociology of fear? *The Sociological Review*, 51(2), 238-256.
- Tümekaya, S. (2000). Akademik tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(19), 128-133.
- Ünlü, İ. (2012). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kültür algılarının incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 77-92.
- Wessendorf, M. (2005). Culture of Fear. *International Journal of the Humanities*, 3(3).
- Westland, J. C. (2015). *Structural equation models from paths to networks*. Cham: Springer.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 37-61.
- Yıldız, Z. (2015). *Korku kültürü ile kent yaşamı üzerine kuramsal tartışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YÖK (Yükseköğretim Kurulu) (t.y). Yükseköğretim Kanunu [Çevrim-içi: <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547+say%C4%B1%C4%B1%20Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim+Kanunu/f439f90b-7786-464a-a48f-9d9299ba8895>], Erişim tarihi: 25.01.2016.
- Yurdigül, A. (2014). *Televizyon ana haber bültenlerinde korku kültürünün inşası*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Zhang, Q. & Zhu, W. (2008). Exploring emotion in teaching: Emotional labor, burnout, and satisfaction in Chinese higher education. *Communication Education*, 57(1), 105-122.





**EKLER DİZİNİ**

# EK 1. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



1993  
**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
Rektörlük Makamı



Sayı : 91694447-044/ 2798  
Konu : Sakine Sincer Anket Çalışması Hk.

01/03/2018

## HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22/02/2018 tarihli ve 356 sayılı yazı, Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğüne

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomik Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencilerinden Sakine Sincer'in Prof. Dr. Gökün Atasöz Başkan danışmanlığında yazdığı " Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Korku Kültürü ile Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Eğitim Fakültesinde görev yapan akademik personele uygulanması uygun bulunmuştur. Bilgilerinize arz ederim.

**e-İmzalıdır**  
Prof. Dr. Ali HABERAL  
Rektör

ok. Elazığ'da 16/03/2018

**Hande YZIL**  
Yeni İşletme Elemanı

**Enstitü Adresi:** <http://www.baskent.edu.tr/en/Enstituler>, [www.baskent.edu.tr](http://www.baskent.edu.tr)  
Başkent Kampüsü, Sıhhiye Sok. 33. Kat 06430 Ankara Faks No: 0 312 344 56 11 İlgi İş. Hakkında SİZEL  
Bölge Telefonu No: 9 312 296 90 047 3002 E-Posta: [etk@baskent.edu.tr](mailto:etk@baskent.edu.tr) Etiler Adresi: [www.baskent.edu.tr](http://www.baskent.edu.tr) Ücretli Müdürlük  
E-Posta: [etk@baskent.edu.tr](mailto:etk@baskent.edu.tr) Etiler Adresi: [www.baskent.edu.tr](http://www.baskent.edu.tr) Telefon No: (312) 246 0623  
Rica bulgusu, KİTTE sayılı Etik Kurul Kararıyla ilgili @özellikli bilgilendirme ile sunulmuştur.

## EK 2. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ



**GİZLİ**  
**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
Rektörlük

Sayı : 39833/72/ 433-2680


11 Ekim 2015

### EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bilgi: 21.07.2015 tarih ve 1409 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftiği, Planlaması ve Ekonomisi Bölüm Dahil tezli yüksek lisans programı öğrencilerinden **Sakine SİNCER**'in Prof. Dr. **Gülşah ATANUR BASKAN** sorumluluğunda hazırladığı "**Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Korku Kültürü ile Tükenmişlik Arasındaki İlişinin İncelenmesi**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 4 Ağustos 2015 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açısından uygun bulunmuştur.

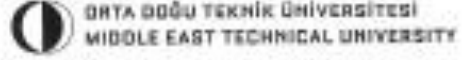
Bilgilerinizi rica ederim.

  
Prof. Dr. Ömer YILMAZ  
Rektör V.

Ek: Tutanak

### EK 3. ETİK KURUL ONAY BİLDİRİMİ

REKTÖRLÜK İZLİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI  
REKTÖRLÜK OFİSİ



ÜSKÜDAR YOLU 06500  
SAMSUN KAMPUSU/TÜRKİYE  
T: +90 312 218 34 17  
F: +90 312 218 79 00  
GENELMURAKKAT  
WWW.ODTU.EDU.TR

Sayı: 54850036-300 -915 002579

02.03.2016

#### HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftiş, Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Sakine Sincir'in "*Öğretici Elemanlarının Algılarına Göre Kurum Kültürü ile Tükenmişlik Arasındaki İlişimin İncelenmesi*" başlıklı yüksek lisans Tez çalışması kapsamında Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarından veri toplanmak üzere Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan aldığı etik onay Üniversitemiz İnanç Araştırmaları Komisyonu Tarafından uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Saygılarımla.

Prof. Dr. M. Volkan Atalay  
Rektör Yardımcısı

Eklere:  
1-Öğrencinin Dilekçesi  
2-İAEK Başvuru Formu  
3-Etik Komite Onayı



## EK 4. ÖLÇME ARACI KULLANIM İZİN BELGELERİ

İZİN BELGESİ

07.01.2015

Sayın Sakine Sincir,

Yapacağımız çalışmada MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.  
Çalışmanızda başarılar dilerim.



Prof. Dr. Canan ERGİN

Ozyeğin Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Fakültesi





## EK 5. ÖLÇME ARACI

Değerli katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, sizlerin işyerinizde algıladığınız korku düzeyi ile işe ilişkin tutumlarınız arasındaki ilişkiyi incelemektir. Aşağıda işle ilgili olarak yaşadıklarınıza ilişkin konular belirtilmiştir. Her cümleyi okuyarak, size en uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz. Sizlerden gelecek cevaplar bireysel olarak değerlendirilmeyecek olup bilimsel çalışmalarda kullanılacağından, adınızı ve soyadınızı yazmanız gerekmemektedir. Samimi ve gerçek duygularınızı yansıtarak sizin için en uygun ifadeyi işaretlemeniz çalışmanın geçerliği ve güvenilirliği açısından çok önemlidir. Çalışmaya verdiğiniz destek için teşekkürler.

Sakine SINCER  
sakinekocasincer@gmail.com

### 1- Kişisel Bilgiler

- a) Yaşınız : .....
- b) Cinsiyetiniz : ( ) Kadın ( ) Erkek
- c) Medeni Haliniz : ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Eşinden Ayrılmış
- d) Unvanınız : ( ) Prof. Dr. ( ) Doç. Dr. ( ) Yrd. Doç. Dr.  
( ) Arş. Gör. ( ) Diğer : .....
- e) Şu an görev yapmakta olduğunuz üniversite : ( ) Başkent Üniversitesi  
( ) TED Üniversitesi  
( ) Hacettepe Üniversitesi  
( ) ODTÜ  
( ) Diğer: .....
- f) Şu an görev yapmakta olduğunuz fakülte : ( ) Eğitim Fakültesi  
( ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
( ) Mühendislik Fakültesi  
( ) Diğer: .....
- g) Bu meslekte çalışma yılınız:  
( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl  
( ) 16-20 yıl ( ) 21-25 yıl ( ) 26 yıl ve üzeri
- h) Şu an çalışmakta olduğunuz kurumda bulunma süreniz:  
( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl  
( ) 16-20 yıl ( ) 21-25 yıl ( ) 26 yıl ve üzeri
- l) İşinizden ne düzeyde memnunsunuz? ( ) Hiç memnun değilim  
( ) Memnun değilim  
( ) Kararsızım  
( ) Memnunum  
( ) Çok Memnunum
- i) Çalışmakta olduğunuz kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır

## 2- Korku Kültürü Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Kararsızım	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşyerindeki insanların, bana söylemesi gerekenler konusunda kaygı duyduğunu ve bu nedenle bana karşı samimi olmadığını hissedirim.							
2. İşle ilgili tüm konularda yönetime karşı tamamen dürüst olabileceğimi hissedirim.							
3. İşyerinde kendimi kaygılı ve/ya tedirgin hissedirim.							
4. İşyerinde önerilerim eleştiri olarak algılanmadığı için öneride bulunma konusunda rahat hissedirim.							
5. İşimi düzgün yapabilmek için yönetim tarafından yeterince bilgilendirilmediğim için işyerinde kendimi huzursuz hissedirim.							
6. İş yerinde herhangi bir hata yaptığımda, bunu iş arkadaşlarıma anlatmaktan çekinmem ve asla yaptığım hata ile ilgili yalan söylemem.							
7. İşyerindeki tepkileri öngörmek zor olduğu için işyerinde tepki almaktan çekinirim.							
8. İşle ilgili hassas konuları yönetimle tartışma konusunda endişe duymam.							
9. Bu kurumda söylediğiniz her şeyi kanıtlamak zorunda olduğunuz için düşüncelerimi açıkça ifade ederken tedirgin olurum.							
10. Yalnızca hata yapanlar cezalandırıldığı için bu işyerinde rahat hissedirim.							
11. Bir hata yaptığımda o kadar çok korkarım ki bu hatayı yönetimden saklarım ya da yönetime bu konuyla ilgili yalan söylerim.							
12. İş ile ilgili hassas konuları iş arkadaşlarımla konuşurken kendimi güvende hissedirim.							
13. Yönetim hatalara, diğer çalışanlara örnek olması için sert tepki verdiğinden, işyerinde korku yaşarım.							

### 3- İŖe İliŖkin Tutumlar leği

	Her zaman	çoğu zaman	Bazen	çok az	Hiçbir zaman
1. İŖimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İŖ dnŖ kendimi ruhen tkenmiŖ hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu iŖi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İŖim gereği karŖılaŖtıđım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İŖim gereği karŖılaŖtıđım bazı kimselere sanki insan deđillermiŖ gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uđraŖmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İŖim gereği karŖılaŖtıđım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım iŖten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iŖ sayesinde insanların yaŖamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu iŖte alıŖmaya baŖladıđımdan beri insanlara karŖı sertleŖtim.					
11. Bu iŖin beni giderek katılaŖtırmamasından korkuyorum.					
12. Çok Ŗeyler yapabilecek gtyem.					
13. İŖimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İŖimde çok fazla alıŖtıđımı hissediyorum.					
15. İŖim gereği karŖılaŖtıđım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla alıŖmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İŖim gereği karŖılaŖtıđım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir alıŖmadan sonra kendimi canlanmıŖ hissederim.					
19. Bu iŖte birçok kayda değer baŖarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İŖimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaŖırım.					
22. İŖim gereği karŖılaŖtıđım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmıŖım gibi davrandıkları hissediyorum.					

## EK 6. GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

### GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Değerli katılımcı,

Bu çalışma ile öğretim elemanlarının algılarına göre korku kültürü ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmaya katılım gönüllüdür. Çalışmaya istediğiniz zaman devam etmeyebilir ya da çalışmayı yarıda bırakabilirsiniz. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık olarak 15-20 dakikalık bir zaman alacaktır. Soruları cevaplandırırken, herhangi bir zarar görme riskiniz olmayacaktır. Lütfen her bir ölçeğin başında verilen yönergeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir soruyu okuyup, içtenlikle doldurmaya çalışınız. Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur.

Size verilen anketlerin üzerine adınızı ya da kimliğinizi yazmayınız. Tüm cevaplar gizli tutulacaktır. Yani, yazdıklarınız hiç kimseye paylaşılmayacaktır. Cevaplarınız sadece akademik amaçlı olarak kullanılacaktır.

Eğer bu çalışmayla ilgili olarak bir sorunuz olursa, Sakine SİNCER (e-posta: sakinekocasincer@gmail.com) ile bağlantıya geçebilirsiniz.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

**Araştırma Grubu**

Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN

Sakine SİNCER

**Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.**

Kabul ediyorsanız aşağıdaki kutucuğu işaretleyiniz.

## EK 7. ORJİNALLİK RAPORU

Deneme deneme - DUE 11-May-2016 Roadmap Paper 1 of 1

Originality GradeMark PeerMark

Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Korku Kültürü ile Tükenmişlik  
BY SAKİNE SİNCER

turnitin 14% SIMILAR OUT OF 0

All Sources Match 1 of 103

• dergipark.ulakbim.gov.tr  
Internet source - 16 uris 3%

- asbed/article/download/500... 1%
- cusosbi/article/download/5... 1%
- cuiibfd/article/download/500... 1%
- ijsesr/article/download/5000... <1%
- ejovoc/issue/download/5000... <1%
- cuefd/article/download/5000... <1%
- sybtd/article/download/5000... <1%
- epod/article/download/5000... <1%
- ijsesr/article/view/5000162034 <1%
- ijsesr/article/view/50001620... <1%
- adyusbd/article/download/5... <1%
- aibuefd/article/download/50... <1%
- jobs/article/view/1086000008 <1%
- epod/article/view/5000145937 <1%
- epod/article/view/50001459... <1%
- sybtd/article/view/50001152... <1%

• library.cu.edu.tr  
Internet source - 14 uris 3%

Exclude Sources

ÖĞRETİM ELEMANLARININ ALGILARINA GÖRE KORKU  
KÜLTÜRÜ İLE TÜKENİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ

ANALYZING THE RELATION BETWEEN CULTURE OF  
FEAR AND BURNOUT ACCORDING TO THE  
PERCEPTIONS OF ACADEMICS

Sakine SİNCER

Hacettepe Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi  
Bilim Dalı İçin Ongördüğü  
Yüksek Lisans Tezi  
olarak hazırlanmıştır.  
2016

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<i>Adı Soyadı</i>	Sakine SİNCER
<i>Doğum Yeri</i>	Tarsus/MERSİN
<i>Doğum Tarihi</i>	02.08.1983

### Eğitim Durumu

<i>Lise</i>	Mustafa Kemal Anadolu Lisesi / Tarsus	2001
<i>Lisans</i>	Boğaziçi Üniversitesi / İstanbul	2005
<i>Yüksek Lisans</i>	Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı	-
<i>Yabancı Dil</i>	İngilizce: Okuma (Çok iyi), Yazma (Çok İyi), Konuşma (Çok iyi), Dinleme (Çok iyi)	

### İş Deneyimi

<i>Çalıştığı Kurumlar</i>	MEB	(2005-2012)
	Hacettepe Üniversitesi, YDYO	(2012-...)

### İletişim

<i>e-Posta Adresi</i>	sakinekocasincer@gmail.com
<i>Jüri Tarihi</i>	16.05.2016