

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ

**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK
PERSONELİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE
İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYİNİN FARKLI DEĞİŞKENLERE
GÖRE İNCELENMESİ**

TIPTA UZMANLIK TEZİ

Arş. Grv. Dr. Mehmet YILMAZ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Nazlı ŞENSOY

AİLEHEKİMLİĞİ ANABİLİM DALI

**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK
PERSONELİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE
İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYİNİN FARKLI DEĞİŞKENLERE
GÖRE İNCELENMESİ**

TIPTA UZMANLIK TEZİ

Arş. Grv. Dr. Mehmet YILMAZ

DANIŞMAN

Doç.Dr. Nazlı ŞENSOY

AFYONKARAHİSAR 2015

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ
AİLE HEKİMLİĞİ ANABİLİM DALI

Tez başlığı : Afyon Kocatepe Üniversitesi Akademik Personelin Mesleki
Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeyinin Farklı Değişkenlere Göre
İncelenmesi

Tezi hazırlayan : Arş. Gör. Dr. Mehmet YILMAZ

Tez Savunma Tarihi :

Tez Kabul Tarihi :

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Nazlı ŞENSOY

İş bu çalışma AİLE HEKİMLİĞİ ANABİLİM DALI'nda TIPTA UZMANLIK TEZİ
olarak kabul edilmiştir.

BAŞKAN :

ÜYE :

ÜYE :

ONAY

DEKAN

TEŞEKKÜR

Aile Hekimliği uzmanlık eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen, mesleğinin inceliklerini öğretmekten çekinmeyen, başta tez danışmanım Doç.Dr. Nazlı ŞENSOY olmak üzere değerli hocalarım Prof.Dr. İsmet DOĞAN, Prof.Dr. Gürsel ACARTÜRK, Doç.Dr. Reşit KÖKEN, Prof.Dr.Mehmet YILMAZER hocalarıma, değerli asistan arkadaşlarıma, bu günlere gelmemde karşılıksız desteklerini esirgemeyen sevgili annem, babam, kardeşlerime, uzmanlık eğitimim ve tez döneminde manevi desteğini esirgemeyen eşime Őükranlarımı sunarım.

Dr. Mehmet YILMAZ

AFYONKARAHİSAR 2015

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	I
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar DİZİNİ	IV
ŞEKİLLER DİZİNİ	V
1. GİRİŞ ve AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ	3
2.1.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI, TANIMI VE ÖNEMİ	3
2.1.2. TÜKENMİŞLİK AŞAMALARI	5
2.1.3. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ	5
2.1.4. MASLACH TÜKENMİŞLİK KAVRAMINA ELEŞTİRİLER VE YENİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEKLERİ	11
2.1.5. TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	13
2.1.6. TÜKENMİŞLİĞİN ETKİLERİ ve SONUÇLARI	18
2.1.7. TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME VE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ... ..	19
2.2. İŞLE BÜTÜNLEŞME KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ	20
2.2.1. İşle Bütünleşme Kavramı, Tanımı ve Önemi	20
2.2.2. İşle Bütünleşmenin Diğer Kavramlarla İlişkisi	24
2.3. İŞ DOYUMU KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ	26
2.3.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı ve Önemi	26
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	28
2.3.3. İş Doyumsuzluğu Kavramı	30
2.3.4. İş Doyumu Kuramları	30
2.3.5. İş Doyumunun Sonuçları	32
2.4. TÜKENMİŞLİK, İŞLE BÜTÜNLEŞME, İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ.....	34
2.4.1. Tükenmişlik işle bütünleşme ilişkisi.....	34
2.4.2. İşle Bütünleşme ile İş Doyumu İlişkisi.....	35
2.4.3. Tükenmişlik ile İş Doyumu İlişkisi	35
3. MATERYAL VE METOD.....	37
3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Evren ve Örneklem.....	37
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	37

3.4. Araştırmanın Hipotezleri	38
3.5. Araştırmanın Soruları	38
3.6. Veri Toplama Araçları.....	38
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu.....	38
3.6.2. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI).....	39
3.6.3. Utrech İşle Bütünleşme Ölçeği (UIBÖ):	40
3.6.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ).....	41
3.7. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	42
4. BULGULAR	44
4.1. Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerliliği.....	44
4.1.1. Güvenilirlik	44
4.1.2. Geçerlilik Analizleri	45
4.2. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Dağılımlar	46
4.3. Tükenmişlik Boyutu	48
4.4. Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerinin Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması	51
5. TARTIŞMA	63
6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	73
7. ÖZET.....	75
8. SUMMARY	77
9. KAYNAKLAR	79
10. EKLER.....	87
KOPENHAG TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ-GENEL FORMU	88
MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MİDÖ).....	89
UTRECHT İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ (UIBÖ)	90

TABLolar DİZİNİ

Tablo I: Çalışanların tatmin oldukları iş özellikleri	27
Tablo II: Araştırmanın Örnekleme	37
Tablo III: Kopenhag Puan Aralığı	40
Tablo IV: Araştırmada Kullanılan Envanterlere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları	44
Tablo V: Değişkenlerin KMO ve Bartlett Test Değerleri	45
Tablo VI: Araştırmada Kullanılan Envanterlerin Ölçüt Bağımlı Geçerlik ve Alt Faktörler Arası Korelasyon Sonuçları	46
Tablo VII: Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	47
Tablo VIII: Akademik Personelin Haftalık Çalışma Süresi ve Kadro Sorununa Göre Dağılımı	48
Tablo IX: Akademik Personelin Tükenmişlik Boyutları	49
Tablo X: Akademik Personelin Utrecht İşle Bütünleşme Açısından Faktör Boyutları	50
Tablo XI: Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması	52
Tablo XII: Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması	54
Tablo XIII: Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması	55
Tablo XIV: Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Puanları Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi Sonuçları	57
Tablo XV: Akademik Personelin İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Puanlarının Tükenmişlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	58
Tablo XVI: Demografik Değişkenlerin, Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	60
Tablo XVII: Demografik Değişkenlerin, Akademik Personelin Genel İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	62

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Cherniss Modeli, Tükenmişlik Gelişim Süreci	7
Şekil 2: Maslach Tükenmişlik Modeli.....	11
Şekil 3: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ve Sonuçları	33
Şekil 4: Tükenmişlik İşe Bağlanma İlişkisi	35



1. GİRİŞ ve AMAÇ

Tükenmişlik ilk olarak 1974 yılında Fredeunberger tarafından tanımlanmış ve daha sonra Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. Fredeunberger tarafından “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (1). Maslach ise tükenmişliği "iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi" şeklinde tanımlamıştır (2).

Tükenmişlik doğrudan insana hizmet eden, hizmetin kalitesinde insan etmeninin önemli rol oynadığı alanlarda daha çok görülmektedir (3). Tükenmeye bağlı olarak iş kaybı, aile ile ilişki sorunları, psikosomatik rahatsızlıklar, alkol-madde-sigara bağımlılığı ve uykusuzluk, depresyon gibi ruhsal hastalıkların ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu nedenle hizmeti ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkilediği bilinen tükenmişlik durumu birçok farklı iş alanlarında ele alınmıştır (3). Tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmalar tarandığında doktor, hemşire, polis, yönetici ve öğretmenlerde, diğer mesleklere göre nispeten daha fazla çalışmanın yapıldığı görülmüştür (4). Akademik personel ile yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının hastalarına ve öğrencilerine karşı önemli sorumlulukları vardır. Ancak çalışma koşullarına ve beklentilerine bağlı bir takım sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunlarla başa çıkma yetisi olmayan akademik personel kızgınlık, umutsuzluk, hayal kırıklığı, içe çekilme, ilgisizlik, isteksizlik kısacası tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmaktadır. Tükenmişlik, bireysel yaşantılara bağlı olan tutumsal ve duygusal bir tepkidir. Öğretim elemanının akademik tükenmişlik yaşamaması sadece kendi kişisel sağlığını etkilemez aynı zamanda öğrenci eğitimi ve hastaya sunulan hizmet üzerinde de olumsuz etkiler yaratır. Ayrıca ülkemizde akademik yükselmenin gerektirdiği kriterler, sınav kaygısı ve iş yüküne bağlı olarak değişen koşullar akademik tükenmişliği diğer mesleklerdeki tükenmişlikten ayıran önemli farklılıklardır (5). Tükenmişlik ne kadar artarsa iş doyumu ve işle bütünleşme o derece azalmaktadır. Yöneticilerin, sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldığı bu

durumu farkedip durum değerlendirmesi yapması, çözümlerini getirmesi açısından bu çalışmalara gereksinim vardır. Bu araştırma, akademik personelin tükenmişlik düzeylerini incelemek, belirli sosyo-demografik değişkenlerin tükenmişlik üzerine etkilerini ve tükenmişlik, işle bütünleşme ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi değerlendirmeye yönelik bir çalışmadır.

Günümüze kadar yapılan çalışmalarda tükenmişlik tanımlarının daha çok işle ilişkili olduğu gözlenmiştir. Oysa tükenmişlik, çalışanların sendromu olmasının ötesinde özde fiziksel ve psikolojik bitkinlik durumudur. Araştırmamızda akademik personelde tükenmişlik olgusu bu bakış açısıyla incelendi, sadece işle ilişkin değil de birlikte kişisel, işle ilgili ve hasta/öğrenci ile ilgili olmak üzere üç ayrı başlıkta değerlendirildi. Ayrıca akademisyenlerin tükenmişliklerinin, işle bütünleşme ve iş doyumunu değişkenleriyle karşılaştırılması da bu alanda yapılacak diğer çalışmalara yardımcı olması açısından önem arz etmektedir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Bu bölümde tükenmişlik kavram ve tanımları, önemi, boyut ve alt başlıkları, oluş aşamaları, tükenmişlik modelleri, tükenmişliği etkileyen faktörler, tükenmişliğin etkileri ve sonuçları ile tükenmişliği önleme yöntemlerinden bahsedilecektir.

2.1.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI, TANIMI VE ÖNEMİ

Tükenmişlik kavramı, isim olarak tanımlanıp araştırmacılar tarafından sistematik çalışma odağı olmadan önce sosyologlar ve çalışanlar tarafından bir problem olarak bilinmekteydi ki, aşırı halsizlik, ideallerin ve iş isteğinin kaybedilmesi şeklinde yazılmış, en net örneği 1961 yılında Greene tarafından ‘A Burn Out Case’ isimli romanında betimlenmiştir (6,7).

Freudenberger duygusal tükenme ile motivasyon ve bağlılığın azalması arasındaki ilişkiyi ortaya koyup, bu durumu konuşma dilinde kronik ilaç bağımlılığını belirtmede kullanılan “Burnout/tükenmişlik” terimiyle ifade etmiştir. Tükenmişliğe ilişkin görüş birliğine varılmış ortak bir tanım olmasa da birçok araştırmacı tükenmişliğin, “beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel bir psikolojik deneyim” olduğu konusunda görüş birliği içerisindedir (8).

Günümüzde en yaygın kabul gören tükenmişlik tanımı Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve bu alandaki çalışmalara öncülük eden üç boyutlu tanımlamadır. Maslach ve Jackson’a göre tükenmişlik; bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı duygularının azalması biçiminde tanımlamaktadır. İşi gereği insanlarla sıklıkla yüz yüze çalışan kişilerde görülen üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilmektedir (9).

2.1.1.1. Duygusal Tükenme

Maslach’a göre tükenmişliğin en önemli bileşeni, yorgunluk, enerji eksikliği duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtilerin olduğu duygusal tükenmişliktir (7).

Başören’e göre duygusal tükenmişlik tükenmişliğin bireysel stres boyutunu ve çalışanların kendilerini fiziksel ve duygusal açıdan yorgun ve aşırı yıpranmış

hissettikleri, daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişki kuran meslek çalışanlarında görülen en önemli bileşendir. Çalışanların kendini zorlaması ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmesine tepki olarak ortaya çıkmaktadır (10).

2.1.1.2. Duyarsızlaşma

Balcıoğlu ve ark'na göre duyarsızlaşma kişinin hizmet verdiklerine karşı onların birer fert olduklarını dikkate almaksızın takındığı olumsuz, gayri ciddi tavır ve duyguları tanımlamaktadır. Kişiye nesnel olarak eğilimi yansıtır. Çalışan, müşterinin hayatında gereğinden fazla yer tuttuğunu düşünmektedir (11).

Sönmez çalışmasında, sağlık çalışanlarında duyarsızlaşmayı çalışanların hizmet verdiği kişilere ilgisiz davranıp onları reddetmesi, kendisinden uzaklaştırması, düşmanca ve olumsuz tepkiler vermesi durumları olarak göstermektedir (11). Duyarsızlaşma döneminde çalışanlar, hizmet verdikleri kişilere ve işyerlerine karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınırlar. Ayrıca küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma, diğer insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmasını içten arzu etmede bu dönemde çalışanlarda görülebilmektedir (12).

2.1.1.3. Düşük Kişisel Başarı Duygusu

Düşük kişisel başarı hisseden kişi kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde, işe karşı motivasyonu düşmüş, kontrol eksikliği ve çaresizlik hissetmektedir (7,11). İş gören, kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirerek kendisi hakkında başarısızlık hükmü vermesi ile düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar. Bireyin kendisi ile ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak, işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve öz yeterlilikte azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşündüğü için suçluluk hisseder. Kişisel başarı eksikliği yaşayan bu kişiler, iş dışındaki faaliyetlere yönelirler (12).

Azizoğlu ve ark'na göre kişisel başarı duygusunda azalma olan kişiler, iş başarılarından tatmin olamayan ve her türlü gelişmelerini olumsuz olarak algılayan bireylerdir (13).

2.1.2. TÜKENMİŞLİK AŞAMALARI

Tükenmişlik dört evreden oluşan sürekli bir süreçtir. Bunlar:

1. Enerjide artma, artmış beklenti, mesleğinin öncelikli olduğu şevk ve coşku

evresi,

2. Mesleki zorlukların rahatsızlık verdiği, kişinin mesleğinin bireysel varlığını tam doldurmadığını anladığı durağanlaşma evresi,

3. Sistemin olumsuzluklarını değiştiremediğini anlayarak, uyumsal başa çıkma stratejileri geliştirme ya da kaçınma ve kendini çekme göstermesinin olduğu engellenme evresi,

4. Umutsuzluk ve duygusal kopmanın olduğu, işinin kendisine mutsuzluk verdiği halde sosyal ve ekonomik nedenlerle sürdürüldüğü umursamazlık evresidir (3,14).

Vernon'a göre tükenmişlik döngüsünde 12 aşama vardır (15). Bunlar:

1. Kendini ispatlamaya zorlama
2. Katılık
3. Hafif düzeyde yoksunluk hissi
4. İhtiyaçları reddetme
5. Değerlerde bozulma
6. İnkârın artması
7. İlgî kaybı
8. Davranışlarda gözlenebilir değişmeler
9. Duyarsızlaşma
10. Boşluk
11. Depresyon
12. Tamamen tükenmedir.

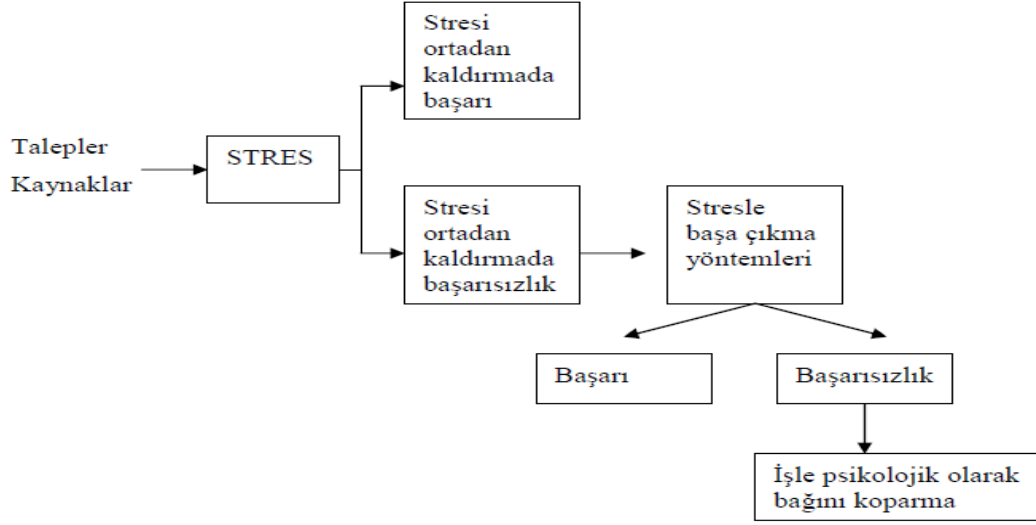
2.1.3. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

Tükenmişlik konusunda farklı araştırmacılar tarafından çeşitli modeller tanımlanmıştır. Bu çalışmada Cherniss Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli, Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli ve literatürde en çok araştırma yapılan Maslach Tükenmişlik Modeli üzerinde durulacaktır.

2.1.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik konusunda önemli çalışmalar yapmış olan Cary Cherniss, 1980 yılında temelinde stresin olduğunu savunduğu tükenmişlik ile ilgili bir model öne sürmüştür. Bu modelde Cherniss tükenmişliği, “işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, başa çıkma davranışlarını içeren ve işle psikolojik ilişkiyi kesmeyle son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır. Bu modelde tükenmişlik, başarısız başa çıkma stratejilerinin bir sonucu olarak ele alınmıştır (16). Cherniss bu modelde, rol yapısının (rol belirsizliği, rol karmaşıklığı vb.) tükenmişlik üzerinde önemli bir etken olduğunu vurgulamıştır. Ona göre tükenmişlik hizmet sektöründe çalışan profesyonelin rolünde gizli olan tutarsızlıktan kaynaklanmaktadır. Şekil 1'de Cherniss Tükenmişlik Modeli ve tükenmişlik gelişim süreci yer almaktadır (8,17).

Cherniss, bu modelde tükenmişliğin nedenlerini, tükenmişliğe yönelik verilen tepkileri ve tükenmişlikle başa çıkma yollarını açıklamıştır. Bu modele göre, taleplerin kaynakları aşması nedeniyle stres yaşayan birey ilk olarak; stres kaynağını ortadan kaldırmayı tercih eder. Stres kaynağını ortadan kaldırma konusunda başarılı olamayan birey ikinci bir adım olarak egzersiz, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yöntemlerine başvurur ve bu şekilde rahatlamaya çalışır. Bu adımdan da başarılı bir şekilde çıkamazsa, birey duygusal yükünü azaltmak için işle psikolojik olarak ilişkisini kesmeye çalışır. Sonuçta; düşük motivasyon, müşteri, yönetici ve iş arkadaşlarına yönelik olumsuz tutumlar geliştirme ve iş yaşamına ilişkin hedeflerin küçülmesi ve iş tatminsizliği meydana gelmektedir (16).



Şekil 1: Cherniss Modeli, Tükenmişlik Gelişim Süreci.

2.1.3.2. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines 1988 yılında tükenmişliği, “bireyleri duygusal anlamda devamlı olarak tüketen ortamların, birey üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlamıştır. Bu üç boyutlu modele göre fiziksel bitkinlik boyutu, yorgunluk, enerji azalması ve güçsüzlük; Duygusal bitkinlik boyutu çaresizlik, umutsuzluk, adanmış olma duygusu ve hayal kırıklığını; Zihinsel bitkinlik boyutu işe yaramama, kendini değersiz hissetme, suçluluk duyguları ve kendine karşı olumsuz tutumlar içerisinde olma duygularını içermektedir (18). Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır. Meslek yaşamlarına başarılı olma, takdir edilme, kalıcı izler bırakma gibi idealist hedeflerle başlayan bireyler, stresi yüksek, destek ve ödülün az olduğu çalışma koşullarında başarılı olmak için gerekli fırsatları elde edemezler. Bu bireyler için başarısızlıklar tükenmişliğin en önemli nedenidir (18).

2.1.3.3. Edelvich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelvich ve Brodsky'in (1980) geliştirdiği modelde tükenmişlik; “başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak; idealizm, enerji ve amaçta görülen ve sürekli olarak artan bir

kayıp” şeklinde tanımlanmıştır (18). Bu modelde tükenmişliğin birbirini izleyen ve belirlenebilir aşamalardan geçtiğini ve bir süreç sonunda ortaya çıktığını öne sürmüşlerdir. Bu aşamalar “Tükenmişliğin Gelişim Süreci” olarak adlandırılmış ve idealistik coşku dönemi, durgunluk dönemi, engellenme dönemi ve apati (duygusuzlaşma) dönemi olmak üzere dört başlıkta ifade edilmiştir (16).

1. İdealistik coşku dönemi: Bu aşama heves ya da şevk olarak da adlandırılabilir. İşe yeni başlanan dönemlerde görülen bu aşamada büyük umutlar, bol enerji, gerçekçi olmayan beklentiler vardır. Bu kişiler övülmeyi beklerken, genellikle gerçekçi olmayan önyargılar, prensipler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlarla karşılaşır. Bu durumun etkisi ile ve işin kişiye verdiği hazzın uzun süre devam etmemesi nedeniyle kişi hayal kırıklığı yaşayarak tükenmişlik yolunda ilerlemeye başlar. Bu sıklıkla çalışmaya başladıktan sonraki yaklaşık bir yılın sonunda oluşur(19).

2. Durgunluk dönemi: Bu evrede kişinin birinci evrede gösterdiği mevcut enerjisi düşer, motivasyonu azalır, işle ilgili beklentilerinde hayal kırıklığı yaşar ve işinden soğumaya başlar. Bireyin daha çok para kazanma, daha iyi yaşama, boş zamanları daha iyi değerlendirme gibi iş dışı faaliyetlere önem vermeye başlar (19).

3. Engellenme: Çalışan kişi bu aşamada, hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini gideremeyerek engellenmesi ve hizmet verdiği kişilerin gereksinimlerini doyumak için, kendi ihtiyaçlarını gözden çıkarmasından dolayı mesleğini sürdürüp sürdüremeyeceğini sorgulamaya başlar. Artık başarılı olma çabalarının yetersiz kaldığını düşünür. Birey bu engellemeler karşısında adaptif veya adaptif olmayan savunmalar veya kendini geri çekme tarzında bir yanıt verebilir (19).

4. Apati Dönemi: Bu aşamada duygusal kopma, inançların tamamen yitirilmesi, umutsuzluk duyarsızlık görülür. İlgisizlik ve duyarsızlık kişinin yaptığı işin her yönüne yansır. Bu durumda kişi işten erken ayrılmaya başlar, sık sık rapor alarak işten kendisi uzak tutmaya çalışır (19).

2.1.3.4. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1985) tükenmişlik modelindeki yaklaşımın temelini, Eric Erikson'un (1950, 1959) kişilik gelişimi kuramı oluşturmuştur. Gözlem ve tecrübeye dayalı olarak geliştirilen bu modelde 4 aşama tanımlanmıştır. Model:

1. Rol belirginliği (Kimlik)-Rol karmaşası aşaması
2. Yeterlilik-Yetersizlik aşaması
3. Verimlilik-Durgunluk aşaması
4. Yeniden oluşturma-Hayal kırıklığı aşaması (16).

2.1.3.5. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982) daha önce yapılmış olan tanımlamaları sentezleyerek yeni bir tükenmişlik kavramı modeli geliştirmişlerdir. Buna göre tükenmişlik, “kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu bileşenler duygusal ve fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranış boyutundaki reaksiyonlardır.” şeklinde tanımlanmıştır (16). Bu model, kişisel değişkenlere ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel/algısal bir odağa sahiptir ve tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel semptom kategorisini yansıtmaktadır. Bunlar:

- a) Fiziksel semptomlar üzerinde odaklaşan fizyolojik boyut (fiziksel tükenme),
- b) Tutum ve duygular üzerinde odaklaşan duygusal-bilişsel boyut (duygusal tükenme),
- c) Semptomatik davranışlar üzerinde odaklaşan davranışsal boyuttur (duyarsızlaşma ve düşük iş verimi) (16,17).

Model oldukça geniştir ve neredeyse tükenmişlik araştırmalarında ele alınan tüm değişkenleri kapsamaktadır. Bu modele göre bireyin özellikleri, iş çevresi ve sosyal çevresi, tükenmişlikle başa çıkma konusunda oldukça etkilidir (17).

Perlman ve Hartman'ın tükenmişlik modelinde, durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu olmak üzere dört aşama bulunmaktadır (17). Bu aşamalar:

1. Aşama: Durumun strese yatkınlığını göstermektir. Stresin oluşumunda iki temel durum mevcuttur. Bireyin beceri ve yetenekleri, algısal ve gerçek organizasyonel talepleri karşılamak için yetersiz olabilir ya da iş, bireyin istek, ihtiyaç ve değerleri ile örtüşmeyebilir.

2. Aşama: Bireyin algıladığı stres düzeyini içermektedir. Strese yol açan birçok durum, bireyin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanır.

3. Aşama: Strese verilen üç temel tepki kategorisini içerir.

4. Aşama: Stresin sonuçlarını temsil etmektedir (17,20).

2.1.3.6. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier'e göre tükenmişlik (1983); "bireyin işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu; var olan pekiştiricileri kontrol edebilme yönündeki beklentilerinin düşük olduğu ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili kişisel yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu, tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu gelişen bir durumdur" (18). Meier'in tükenmişlik modeli; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme (davranışları anlamlandırma) süreci olmak üzere dört öge ile açıklanabilir (18).

2.1.3.7. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach Tükenmişlik Modeli, literatürde "çok boyutlu tükenmişlik modeli" ya da "üç boyutlu tükenmişlik modeli" olarak da kullanılmaktadır. Günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımını yapan Christina Maslach, aynı zamanda kendi adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (Maslach Burnout Inventory-MBI) geliştirmiştir (2,16). Maslach, tükenmişliği "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak zorunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom" şeklinde tanımlamıştır (16,17). Christina Maslach; tükenmişliğin yalnızca yorgunluk, yıpranma ve iş

tatminsizliğinden kaynaklanmadığını; fiziksel bitkinlik, sürekli yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik, olumsuz kişilik algılaması, işe, aileye ve çevreye karşı olumsuz tutumlar içeren fiziksel, duygusal ve zihinsel bir sendrom olduğunu bildirmektedir. Maslach'a göre tükenmişlik bir süreçtir ve değişik fonksiyonları içerir ve tek bir puanla tükenmişliği ölçmek mümkün değildir (16). Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde her alt boyut ayrı ayrı değerlendirilmekte ve üç alt boyutun birarada değerlendirilmesi ile mevcut durum tespit edilmektedir. Buna göre yüksek düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile düşük düzeyde kişisel başarı, yüksek düzeyde tükenmişliği yansıtmaktadır (17). Şekil 3'de Maslach'ın tükenmişlik modelindeki birbirini izleyen aşamalar gösterilmiştir (2).

+Duygusal Tükenme → +Duyarsızlaşma → -Kişisel Başarı

Şekil 2: Maslach Tükenmişlik Modeli

2.1.4. MASLACH TÜKENMİŞLİK KAVRAMINA ELEŞTİRİLER VE YENİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEKLERİ

Taris ve ark'nın duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı boyutlarının, tükenmişliğin merkez birleşenleri olmayabileceğini vurgulamasından sonra Cox, Tisserand ve Taris 2005 yılında, Shirom 2005 yılında bitkinlik ve duygusal tükenme temel kavramlarına odaklanan alternatif ölçekler yapılması çağrısında bulundular (21,22).

MBI'ya yapılan eleştirilere yanıt olarak, Pines ve Aronson 1988' de Pines ve Aronson Tükenmişlik Ölçeğini, Shirom 1989' da Shirom-Melamed Tükenmişlik Ölçeğini, Demerouti, Bakker, Vardakou ve Kantas 2003'de Oldenburg Tükenmişlik Ölçeğini, Kristensen ve ark'rı tarafından ise 2005'te Kopenhag Tükenmişlik ölçeği gibi birçok alternatif ölçekler ileri sürülmüştür.

Oldenburg Tükenmişlik Envanterini geliştiren Demerouti ve ark'ları tükenmişliği; bitkinlik ve işe duyarsızlaşma olarak ifade edilen iki boyutlu ve işle ilgili negatif deneyimlerin sonucu oluşan bir sendrom olarak tanımlamıştır. Bitkinlik boyutu; kişinin içindeki boşluk duygusunu, aşırı iş yükünü, güçlü

dinlenme isteğini ve fiziksel bitkinlik durumunu ifade etmektedir. Duyarsızlaşma boyutu: kişinin işinden uzaklaşmasını, işine karşı olumsuz tavır ve davranış göstermesini ifade etmektedir (23,24).

Kristensen ve ark'ı 2005 yılında tükenmişliği üç boyutta şu şekilde tanımlamışlardır:

1. Kişisel tükenmişlik; bireyin deneyimlerinden kaynaklanan fiziksel ve psikolojik bitkinliği,
2. İşle ilgili tükenmişlik; bireyin işi ile ilgili olarak algıladığı fiziksel ve psikolojik bitkinliği,
3. Müşteri ile ilgili tükenmişlik; bireyin işle ilgili müşterilerden kaynaklanan psikolojik ve fiziksel bitkinlik derecesidir (25).

Kopenhag Tükenmişlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi;

Danimarka'da 1997 yılında boylamsal bir çalışma olarak başlayan PUMA Projesi (Project on Burnout, Motivation and Job Satisfaction); tükenmişliğin toplumdaki yaygınlığını ve dağılımını, tükenmişliğin nedenlerini ve sonuçlarını anlamayı ve gerekli durumlarda tükenmişlik düzeyini azaltabilmek için gerekli önleyici müdahale şekillerini belirlemeyi amaçlamaktaydı.

PUMA çalışmasında, tükenmişliğin potansiyel belirleyicilerinin; psikososyal iş çevresi, iş dışı sosyal ilişkiler, yaşam tarzı faktörleri ve kişilik özelliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Genel sağlık durumu bozuklukları, düşük iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş devamsızlıkların tükenmişliğin sonuçları olduğu gösterilmiştir (25,26). Proje kapsamında Kristensen ve arkadaşları Maslach Tükenmişlik Envanterini (MBI) değerlendirmişler ve ölçeğe şu eleştirileri getirmişlerdir (23,25,26);

1. MBI sadece hizmet sektörüne yönelik ve sadece işle ilgili tükenmişliği ele almaktadır.
2. MBI'da tükenmişlik kavramını ele alan üç boyut eş zamanlı olarak ele alınmaktadır.
3. Daha çok Amerikan Kültürüne hitap etmekte ve bazı sorular rahatsız edici olduğundan cevapsız kalmaktadır.

4. MBI ölçeğinin yüksek kullanım maliyetinin olması, telif sorunları nedeni makalelerde yer verilememektedir.

Kristensen ve arkadaşları tüm bu eleştirileri ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kısıtlılıklarını göz önünde bulundurarak Kopenhag Tükenmişlik Envanterini (CBI) geliştirmişlerdir. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri, her biri ayrı ayrı kullanılabilen üç farklı ölçeğin birleşiminden meydana gelmektedir. Bu ölçekler kişisel tükenme, işle ilgili tükenme ve müşteri (hizmet verilen) ile ilgili tükenmeyi ölçmektedir.

Deliorman ve Yıldırım, Kopenhag tükenmişlik ölçeği, tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunu ölçmediği için yazında eleştirildiğini fakat Maslach Tükenmişlik Ölçeğine karşı üstün olan şu özelliklerini ifade etmişlerdir; yabancı yazında çok yeni bir ölçek olması, tükenmişlik kavramına net bir tanım getirmesi, iş dışındaki tükenmişlik boyutunu dikkate alması, ölçekteki ifadelerin MTÖ'ne göre daha net bir şekilde ifade edilmiş olması, KTÖ'nin az soruyla farklı türdeki tükenmişlik durumunu tespit etmeyi olanaklı kılması, kullanım kolaylığı sağlaması ve MTÖ'ne göre daha etkin bir şekilde tükenmişliği ölçtüğünün tespit edilmiş olmasıdır. CBI'nın bu özellikleri geliştirilen diğer tükenmişlik ölçeklerine karşı önemini bir kat daha artırmıştır (23,26,27).

Avustralya'da diş hekimleri örnekleminde tükenmişliğin ölçülmesinde CBI ve MBI ölçekleri karşılaştırıldığında; CBI'nın mükemmel psikometrik özelliklere sahip olduğu, sağlık örgütlerinde tükenmişlik için uygun bir ölçek olarak kullanılabileceği ve MBI'dan daha iyi bir ölçüm aracı olduğu vurgulanmıştır (23,28).

2.1.5. TÜKENMİŞLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Tükenmişliği etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta değerlendirilmektedir.

2.1.5.1. Bireysel Faktörler

Tükenmişliğin nedenleri, genellikle kişilerin beklentilerinin gerçekleşme ihtimaliyle ilgilidir. Kişinin beklentileriyle gerçek durum arasındaki farkın fazla olduğu durumlarda tükenmişlik meydana gelmektedir. Bu bağlamda bireysel

tükenmişlik nedenleri, demografik özellikler, beklentiler ve kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. Demografik özellikler; yaş, mesleki kıdem, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyidir. Kişilik özellikleri, medeni durum, kişisel duyguların analizi ve paylaşımı, demografik özellikler, eğitim düzeyi, çalışma yılı, motivasyon düzeyi, benlik gücü, engellenmeye dayanıklılık düzeyi, işe aşırı düşkün olunması, kişisel beklenti düzeyi ve tolerans düzeyidir (29,30).

Aşağıda tükenmişliğe etki eden bireysel özellikler; kişilik yapısı, kontrol odağının tarzı, benlik imajı ve öz yeterlilik duygusu, empati yeteneği, bireysel ihtiyaçlar ve beklenti düzeyleri ile demografik özellikler başlıkları altında incelenecektir.

2.1.5.1.1. Kişilik Yapısı

Çalışanların kişilik yapılarının, tükenmişlik yaşama olasılıkları üzerinde önemli etkisi vardır. Kişilik yapısı açısından idealist, mükemmeliyetçi, amaç odaklı, mücadeleci, rekabetten hoşlanan, kaybetmeyi sevmeyen, çevrelerine karşı öfkeli ve saldırgan davranışlar sergileyen, eleştirci, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayretinde olan, sözüne sadık, sorumluluk sahibi, kişisel çıkarlarını her şeyden üstün tutan, hızlı hareket eden ve hızlı konuşan bireyler, hayatlarını şans ve kader gibi dışsal faktörlerin yönettiğini düşünenler, karşılanması zor beklentileri olan, öz yeterliliğe sahip olmayan bireyler ve empati kuramayan bireyler daha fazla tükenme riski altındadırlar (31).

2.1.5.1.2. Kontrol Odağı

Kontrol odağı kavramı ilk olarak 1966 yılında Rotter tarafından; “bireylerin geçmişlerindeki pekiştirici yaşantılarına dayalı olarak davranışlarının sonuçlarını kendi kontrollerine veya kendileri dışındaki odakların (şans, kader gibi) kontrollerine bağlamaları sonucu oluşan bir özellik” şeklinde tanımlamıştır (18). Bazı bireyler, iç veya dış kontrol odağına, bazıları ise bu ikisinin karışımı bir odağa sahiplerdir. Kontrol odağı kısaca, bireyin yaşadığı olayları nelerin kontrol ettiği konusundaki inancıdır. İç kontrol odaklı insanlar, başlarına gelen iyi ve kötü olayların sebebinin kendileri olduğuna veya bu olayların kendileri tarafından kontrol edilebileceğine inanırken, dış kontrol odaklı insanlar ise kendi iradeleri

dışı faktörlerin hayatları üzerinde etkin olduğuna inanan insanlardır (18). Dış kontrol odaklı bireylerin, iç kontrol odaklı bireylere kıyasla tükenmişlik yaşama olasılıkları daha yüksektir (18).

2.1.5.1.3. Benlik İmajı ve Öz Yeterlilik

Benlik kavramı ilk olarak 1962 yılında Argyris tarafından “kişinin ihtiyaçlarını, değer yargılarını, yetenek ve psikolojik özelliklerini uyumlu bir şekilde birleştiren ve kişi için belirli bir anlam ifade eden bir bütün” olarak tanımlanmıştır. Kişinin zaman içerisinde gelişen benlik imajı, kendisini ve çevresindekileri algılamasında ve değerlendirmesinde önemli rol oynamaktadır. Benlik imajı iyi, kötü veya orta olabilir. İyi bir benlik imajına sahip birey; sürekli mutluluğu aramakta, çevresi ile uyum içerisinde yaşamak için bilinçli olarak seçimler yapmakta, kendisi için en iyi olanı belirlemekte ve belirlediği yönde hayatını sürdürmek için tek başına yeterli olduğunu düşünmektedir (18).

“Öz yeterlilik” (self-efficacy) kavramı ise Bandura’nın Sosyal Öğrenme Kuramı’nda öne çıkan bir kavram olup, bireylerin olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin bireysel yargılarını ifade etmektedir (18).

Sonuç olarak pozitif benlik imajına sahip bireylerin veya yüksek öz-yeterliliğe sahip bireylerin, diğer insanlara göre daha az tükenme yaşayacaklarını veya yaşadıkları tükenmeyle daha etkin bir şekilde başa çıkabileceklerini söylemek mümkündür (18).

2.1.5.1.4. Empati Yeteneği

Polatçı’ya göre empati yeteneğinin yüksek olduğu bir birey daha dayanıklı olabilmekte ve daha az duyarsızlaşma yaşamaktadır. Ayrıca insanlara birebir hizmet eden sektörlerin çalışanlarının empati kabiliyetlerinin yüksek olması, hizmet verilen insanların sorunlarını daha rahat anlayıp, daha çabuk çözüm bulabilmelerini sağlayarak çalışanların ve örgütün başarısını artırmaktadır (18).

2.1.5.1.5. Bireysel İhtiyaçlar ve Beklentiler

Freudenberger'e göre tükenmişlik beklenti kaynaklı olarak oluşmaktadır. Çünkü beklentisi karşılanmayan bireyde bitkinlik ve hayal kırıklığı oluşması ile tükenmişlik oluşur. Cordes ve ark' ları da çalışan bireylerin meslekleri, kurumsal ve kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan ve karşılanması güç beklentilerinin olması, özgüven azalmasına yol açarak yetersizlik hissine ve tükenmeye neden olacağını belirtmiştir (18).

2.1.5.1.6. Demografik Özellikler

Demografik özelliklerdeki farklılıklar, tükenmişlik üzerinde önemli etkiye sahiptir. Tükenmişlik araştırmalarında genellikle kadınların erkeklerden daha fazla tükendikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun nedeni kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan iç güduları nedeniyle karşılarındaki insanları daha fazla gözetmeleri ve önem vermeleridir. Yaş, çalışma süresi ve mesleki kıdem ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Genç ve tecrübesiz çalışanlarda tükenmenin daha fazla görülmesinin nedeni, işe yeni başlayan bireylerin iş konusunda çok daha heyecanlı ve istekli olmaları nedeniyle daha fazla enerji harcayarak daha kısa zamanda yorulmalarına ve yeni işin getirdiği rol ve sorumlulukların karmaşası ve mesleğe ve/veya örgüte bağlılığın henüz oluşmamış olması şeklinde belirtilmiştir. Bekarların evlilere, çocuk sahibi olmayanların olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Evlilerin daha az tükenme yaşamaları, evlilerin genel yaşam doyumlarının fazla olmasına, kişiler arası ilişkiler ve krizler ile başa çıkmada deneyim sahibi olup, sorun çözme becerilerini geliştirmiş olmasına bağlanmıştır. Sonuç olarak aynı koşullar altında bile olsa, bireysel nedenlerden dolayı bazı bireyler tükenirken, bazılarının tükenmediği gözlenebilmektedir (31).

Özyurt ve ark' ı çalışmasında; genç doktorlarda daha çok tükenmişlik olduğunu, cinsiyetin tükenmişliği anlamlı olarak etkilemediği, bekârların evli veya boşanmışlara nispeten daha çok tükendiğini, yetersiz bireysel vaktin veya izin imkânı olmamasının diğer çalışmalarla benzer şekilde tükenmişliğin en önemli prediktörleri olduğunu ifade etmiştir (32).

Bireylerin almış olduğu eğitim, tükenmişlik düzeyinde etkili olan bir başka etmendir. Yapılan çalışmalar çelişkili sonuçlar ortaya koymakta olsa da büyük çoğunluğu eğitim arttıkça tükenmişlikle mücadelede başarının artacağını belirtmişlerdir. Eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında zıt bir ilişki olduğu öngörüldüğünü, fakat çalışma sonuçlarında eğitim arttıkça tükenmişliğin de arttığını gözleyerek, bu sonucun eğitim arttıkça stres yaratan durum ve sorumlulukların artması ile ilişkilendirilmiştir (33).

2.1.5.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik kavramının ilk kez tanımlandığı yıllarda, tükenmişliğin daha çok “bireysel özelliklerden kaynaklı” bir sorun olduğu kabul görmüş olsa da, ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda tükenmişliğin sadece birey odaklı bir sorun olmadığı, tükenmişliğin bireysel değişkenlerden çok, meslek ve iş ortamı ile ilgili değişkenlerden etkilendiğini değerlendirerek “örgütsel faktörlerden kaynaklı” nedenler şeklinde ifade edilmiştir (31).

Bireylerde tükenmişliği etkileyen iş ve örgüt ile ilgili faktörler; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirlenmektedir. İş yükü; belirli bir zamanda belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak ifade edilebilir. Kontrol; kişinin işi üzerinde sahip olduğu seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme imkânı olarak tanımlanabilir. Ödüller; bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak hem maddi hem sosyal açıdan takdir edilmesini ifade eder. Aidiyet/birlik duygusu; örgütün sosyal çevresini ifade etmektedir. Buna göre bireyler sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler. Adalet kavramı; belirli bir örgütte çalışanların örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki olumlu duyguları ve örgütün herkes için eşit ve tutarlı kurallara sahip olması anlamına gelir. Değer ise, “neyin iyi neyin kötü” olduğuna ilişkin sahip olunan inançtır. Örgüt değerleri ile çalışanların değerleri arasında farklılık söz konusu olduğunda tükenmişlik daha fazla yaşanmaktadır. Birey ile iş çevresi arasında iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler açısından yaşanan bir uyumsuzluk tükenmişliği etkilemektedir (33).

2.1.6. TÜKENMİŞLİĞİN ETKİLERİ ve SONUÇLARI

Tükenmişlik sonucunda hem çalışan kurum, hem de tükenmişlik yaşayan bireyler zarar görmektedir. Çünkü tükenmişlik sunulan hizmetin kalitesini doğrudan etkilemektedir (34).

2.1.6.1. Tükenmişliğin Bireysel Etkileri ve Sonuçları

Pines'a göre; tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunun yol açtığı fiziksel belirtiler; hastalık ile ilgili şüphelerde artış, baş ağrısı, mide bulantısı, sırt ağrıları, hastalığa eğilimli olma, sıkça yaşanan soğuk algınlıkları, virüs kapma, yorgunluk ve uyku bozuklukları olarak karşımıza çıkabilir. Zihinsel tükenmişlik belirtileri ise; bireyin kendisine, işe ve genel anlamda yaşama karşı olumsuz tutumlar geliştirmesiyle açıklanır. Düşük benlik kavramı ve aşağılık duygusu ve yetersizlik duygularını içerir (17,35).

Fiziksel ve psikolojik alanda yaşanan bu ve benzeri sorunlar, birey üzerinde olumsuz etki yaratmakta, bireyin başarı duygusunu ve kendisine olan saygısını yitirmesine neden olarak performansını düşürmekte, kendisini sürekli başarısız hissetmesine ve kendisini suçlama eğilimi içerisine girmesine neden olmaktadır. Bu eğilim, bireyin iş ortamındaki iletişimin zayıflamasına, kendini insanlardan soyutlamasına neden olmaktadır (18).

2.1.6.2. Tükenmişliğin Örgütsel Etkileri ve Sonuçları

Sürgevil'in ifadesine göre; tükenmişliğin belki de en görünür etkisi, bireylerin iş performansındaki değişimdir. Temel olarak tükenmiş kişiler, daha "kötü" iş yaparlar. Motivasyonları azalmış ve kendilerini engellenmiş hisseden bu kişiler, yaptıkları işi umursamazlar. Artık daha yaratıcı ve daha başarılı olmak gibi bir kaygıları yoktur, sonuçlarla çok ilgilenmezler. Tüm benliklerini işlerine vermez, daha az çaba gösterirler; hatta çoğu zaman herhangi bir çaba da göstermezler (8).

İşten tatmin olmayan ve örgüt içerisinde istediği huzurlu çalışma ortamını bulamayan kişide moral ve motivasyon bozukluğu oluşur, örgütsel bağlılıkları azalarak ve işten ayrılma niyetinde artış meydana getirir. Böyle çalışanların işe

devamsızlığı veya iş yerinde olduğu halde işe katkısının olmaması, örgütlerin işçi maliyetlerini artırarak verimlik ve etkinliği düşürmektedir (36).

2.1.6.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri ve Sonuçları

Ardıç ve ark'na göre; birey, işinde karşılaştığı sorunlardan dolayı tükenme yaşadığında, bunun etkilerini aile hayatında da görmektedir. Yaşanan tükenme duygusu ile eve gelen bireyin eşi, çocukları veya anne-babası kendilerini ihmal edilmiş ve yalnız hissetmekte, bireyin kendileri ile birlikte olmaktan dolayı memnuniyetsizlik yaşadığını düşünmektedirler. Bu nedenle de bireyi suçlamaktadırlar. Zaten yaşadığı tükenmişlikten kaynaklanan suçluluk duygusuna sahip olan birey, ailesi tarafından da bu tarz bir suçlama ile daha ciddi sorunlara itilerek aile içi çatışmaların yaşanmasına, aile fertlerinin birbirlerinden uzaklaşmalarına, boşanma veya ayrı evde yaşamalara, çocuk ve ebeveynin birbirinden kopmasına neden olmaktadır (31).

2.1.7. TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME VE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

Balcıoğlu'na göre; tükenmişliğe en etkili müdahale, belirtilerin erken tespit edilmesidir. Tükenmişliğin önlenmesinde hem örgütsel hem de bireysel düzeyde sorumluluklar söz konusudur (11).

2.1.7.1. Örgütsel düzeyde;

1. Çalışanların görev ve yetkilerinin açık ve net olarak belirtilmesi ve bunların yasal düzenlemeler ile yaşama geçirilmesi.

2. Yetki paylaşımına izin veren yönetim yaklaşımı ve çalışanların çalışma saatleri, ücret problemleri, tatil ve sosyal imkânları konularında gerekli azami özenin gösterilmesi.

3. Bölümlerin personel planının iyi yapılıp, düzenli ekip içi toplantılar ile gereğinde sıkıntılı durumlara düşmeden, olaylara büyümeden anında müdahale edilmesi.

4. Çalışanların ödül kaynaklarının artırılması, hoşgörülü, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının esas alınması.

5. Her bireyin strese verdiği tepkinin ve stresle başa çıkma gücünün farklı olduğu unutulmaması ve "stresle baş etme yöntemleri" eğitimlerinin verilmesi.

6. Motivasyonu artırıcı ve çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri eğitim olanaklarının sağlanmasıdır (11).

2.1.7.2. Bireysel Düzeyde;

1. Kişi, işin başında yaptığı işin zorluklarını ve risklerini, tükenmenin belirtilerini iyi öğrenmelidir.

2. Mümkün olduğu kadar iyi performans gösterebileceği bir bölümde çalışmalıdır.

3. Sorumluluklarının sınırını bilmeli, bu sayede gereksiz kaldıramayacağı yüklerin altına girmekten kendini koruyabilmelidir.

4. Gerekliğinde yardım alma konusunda bilinçlendirilmelidir.

5. Çalışma ortamından zaman zaman uzaklaşmalı, değişik zihinsel ve fiziksel aktivitelere ve hobilere zaman ayırmalıdır.

6. Kişi tatil ve dinlenme imkânlarını mutlaka kullanmalıdır.

7. Aynı yerde çalışanlar, iş dışı zamanlarda da beraber vakit geçirme imkânları yakalayıp çalışma arkadaşları ile birliktelik ruhu yaratmaya gayret göstermelidir (11).

2.2. İŞLE BÜTÜNLEŞME KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Bu bölümde işle bütünleşme kavramı ve tanımı ifade edilmiştir. Daha çok çalışmamızla ilgili olarak tükenmişlik ile ilişkisi ile örgütsel bağlılık, işkoliklik, işe bağlılık, iş tatmini kavramlarına yer verilerek bu kavramların işle bütünleşme ile benzerlikleri ve farklılıkları ele alınmıştır.

2.2.1. İşle Bütünleşme Kavramı, Tanımı ve Önemi

Simpson'ın ifadesine göre literatürde işle bütünleşme, kişilik bütünleşmesi, tükenmişliğin zıttı olarak değerlendirilen işle bütünleşme, çalışan bütünleşmesi, işle bütünleşme başlıkları altında incelenmiştir (37).

Schaufeli'ye göre, işle bütünleşme konusunda dört çeşit yaklaşım mevcuttur;

1. İhtiyaçlar-Memnuniyet yaklaşımı; 1990 yılında Kahn'ın kişisel bütünleşmeyi, örgüt üyelerinin kendilerini işlerinin rollerine dâhil etmesi şeklinde tanımladığı yaklaşımdır.

2. Tükenmişlik-Antitezi yaklaşımı; iş sağlığı psikolojisi kaynaklıdır. Bu yaklaşımda, işle bütünleşme tükenmişliğin pozitif antitezi olarak değerlendirilmektedir.

3. Memnuniyet-Bütünleşme yaklaşımı; Harter ve ark'nın 2002'de tanımladığı yaklaşımdır. Bu yaklaşımda işle bütünleşmede, çalışanın iş coşkusu kadar bireysel bağlılık ve memnuniyeti de yer tutmaktadır.

4. Çok boyutlu yaklaşım; Saks 2006 yılında çalışanların işle bütünleşmesini, çalışan bağlılığı olarak tanımlanan, fakat bireysel rol performansı ile ilişkili bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenleri olan farklı ve benzersiz bir yapı olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşımda işle bütünleşme ve örgütsel bütünleşme birbirinden ayrılmıştır (38).

İşle bütünleşme kavramından ilk olarak Kahn 1990 yılında, kişilik bütünleşmesi ile rol kavramı ilişkisini açıkladığı çalışmasında bahsetmiştir. Kişilik bütünleşmesi; 'kişilerin tüm benliklerini fiziksel, bilişsel ve duygusal enerji olarak kullanarak iş rollerini gerçekleştirmesi' olarak tanımlanmıştır.

Kahn' a göre işle bütünleşme kişilerin iş rollerine olan bağlılığı olarak ele alınmış ve bu kavramdan kişilik bütünleşmesi olarak bahsedilmiştir. Kahn, bu kavramın ortaya çıkmasında Goffman'ın (1961) çalışanların iş ortamındaki rolleriyle kendi kişilikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasından etkilendiğini belirtmiştir. Kişiler görevlere tek başlarına veya başkalarıyla fiziksel olarak katılabilirler, zihinsel olarak uyanık olabilirler ve duygusal olarak örgütteki diğer kişilere ve ne yaptıklarına bağlı olabilirler. Bireyler düşündüklerini, yaratıcılıklarını, kendi inanç ve değerlerini, diğerleriyle olan ilişkilerine karşı ne hissettiklerini sergileyebilirler (39).

Kahn'a göre kişinin bütünleşebilmesi için belirli koşulların kabul edilebilir derecede var olması gerekir. Bu tanımlamada işle bütünleşmenin, psikolojik

koşulları olarak ele alınan psikolojik anlamlılık, psikolojik güvenlik, psikolojik var olma kavramları ile ilişkisi izah edilmiştir (39).

İşle bütünleşme kavramını diğer bir açıdan ele alan çalışan bütünleşmesi kavramını, insan kaynakları danışmanlık firmaları geliştirmiştir. Çünkü işle bütünleşme kavramının faydalı bir şekilde değerlendirilmesi, pozitif örgütsel sonuçlara neden olduğundan danışmanlık firmalarının ilgi alanına girmiştir. Çeşitli danışmanlık firmaları, çalışan bütünleşmesinin ne şekilde yaratılabileceği ve nasıl geliştirebileceği konusunda çalışmalar yapmıştır (40).

Christian ve ark'na göre; danışmanlık firmaları açısından ele alınan bütünleşme kavramı daha çok çalışma ortamı ile ilişkili olup, işle bütünleşme kavramı ise kişinin işiyle ilgili görevleri yerine getirirken yüksek düzeyde kendini işe katmasıdır (41).

Tükenmişlik kavramı, uzun süre olumsuz sonuçları çerçevesinde ele alınmıştır. Tükenme ve işle bütünleşme ilişkisi, klinik psikolojinin davranışsal disfonksiyonlar üzerinde odaklanması sonrası pozitif iş sağlığı psikolojisi ve çalışanların iyilik hali kavramlarının araştırılması sonucu incelenmiştir. Aynı işte çalışanların bazıları tükenme yaşarken bazılarının bu belirtileri göstermemesinden yola çıkılarak tükenmişlik kavramı, tükenmişliğin zıttı ya da antitezi olarak ifade edilen, işle bütünleşme kavramı çerçevesinde ele alınmaya başlanılmıştır (42,43).

Tükenmişliğin işle bütünleşmenin birebir zıttı olarak görüldüğü ve tükenmişliğin ölçülerek işle bütünleşmenin de ölçülebileceği ile ilgili Maslach'ın görüşüne Schaufeli karşı çıkmış ve işle bütünleşme ile tükenmişlik kavramlarının tam olarak birinin zıttı sayılamayacağını savunmuştur (44). Schaufeli ve ark'na göre işle bütünleşme; dinç olma, adanmışlık ve içinde olma boyutları tarafından karakterize edilen işle ilgili olarak çalışanın içindeki potansiyelini iyi kullanmasından doğan memnuniyet durumu olup, psikolojik olarak olumlu bir kavramdır (44).

Schaufeli ve ark'ı işle bütünleşme boyutlarını üç boyutta açıklamıştır;

1. Dinç olma boyutu; yüksek enerji seviyesi ve zihinsel dinçlik olma hali,
2. Adanmışlık boyutu; coşku, ilham, gurur ve mücadele duygularıyla bir işe güçlü bir şekilde dâhil olarak, yaptığı işin önemli olduğunu hissetmek,

3. İçinde olma boyutu; kişinin işini yaparken tamamen konsantre olması ve mutluluk duymasını, çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamamasını ve yaptığı işten ayrılmakta zorlanmasıdır (44).

Çalışanların işle bütünüşmelerini değerlendirmek üzere Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker MTE'nin maddelerinin ve alt faktörlerini tersinden ifade ederek Utrecht İşle Bütünüşme Ölçeğini-UIBÖ (Utrecht Work Engagemant Scale-UWES) geliştirmişlerdir (43).

Dalal ve ark' na göre işle bütünüşme, sadece kişisel ya da duruma özgü bir özellik değildir, fakat durumla ilişkilendirilince iş durumu değerince kısa sürede değerirken, kişilik özellikleri açısından işle bütünüşme daha uzun sürelidir. İşle bütünüşen çalışanların, işinden doğabilecek olan sıkıntıları ve stresi azaltabileceğini, işini daha büyük bir istekle yapmasının başarısını sağlayabileceği düşünölmektedir. Ayrıca kişilerin işleriyle bütünüşmeleri sebebiyle işlerine uzun süre konsantre olabileceğini, yaptıkları işi sahipleneceğini ve başarılı olmak için yoğun çaba göstererek örgüt açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkarabileceklerini ifade etmiştir (40).

Schaufeli ve ark'ına göre; işle bütünüşme sonucu bireylerin performans artışının ve hasta olmamasının benzer şekilde ekip perfonmansını ve iş kayıplarını olumlu etkileyebilmektedir. İş birimlerindeki işle bütünüşme düzeyi kar ve üretkenlik gibi iş verimini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla hem birey hem de işletmeler için olumlu sonuçları doğurmaktadır (38).

Schaufeli ve ark'ı çalışmalarında işkoliklik, tükenmişlik, işle bütünüşme kavramlarının çalışanların iyilik hallerinin, üç bölümü mü yoksa farklı üç kavramı mı olduğunu araştırmışlardır. Buna göre; işle bütünüşmesi yüksek olan yöneticilerin, zihinsel olarak iyi olmaktan mutluluk duymaları, sosyal ilişkilerinin sakin ve düzeyli olması, zengin kaynaklı ve pozitif getirileri olan işlerde çalışmaları gibi aşırı pozitif özelliklerle karakterize bireyler olduklarını ifade etmişlerdir (45). Yüksek işle bütünüşmesi olan çalışanlar, iş çevresinde pozitif algı döngüsünü sağlamkla pozitif olarak algılamaktadırlar. Bu şekilde iş çevrelerini de daha uygun hale getirmektedirler (46). Prins ve ark'nın çalışmasında işle bütünüşmiş asistan doktorlar, işle bütünüşmesi az emsallerine göre daha az hata yapmaktadır (47).

2.2.2. İşle Bütünleşmenin Diğer Kavramlarla İlişkisi

Bu bölümde işle bütünleşme kavramının, ilişkili olduğu diğer kavramlara değinilecektir. Örgütsel bağlılık, işkoliklik, işe bağlılık ve kişinin kendini işine kaptırması kavramları incelenmiştir. İş doyumu ilişkisi konusu; tükenmişlik, işle bütünleşme, iş doyumu ilişkileri içerisinde incelenmiştir.

2.2.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için çaba göstermeye olan istekliliğini ve yaptıkları işin kendilerinden çok örgütün tamamı için yapmalarını ifade eder (48). Örgütsel bağlılık kavramında, kişinin mevcut işyerinde çalışmaya devam etme isteği ve örgütün ilerlemesi için çaba göstermeye olan isteği söz konusudur. Bu açıdan örgütsel bağlılık sadakat ile ilgili bir kavramdır. İşle bütünleşmede ise kişinin, işine karşı sadakat duyması söz konusu değildir. Zihinsel, duygusal ve bilişsel olarak işi yapmaya hazır olması bu sebeple de işini yaparken tamamen işine odaklanabilmesi, işini isteyerek ve zevk alarak yapabilmesi ile ilgilidir (40).

2.2.2.2. İşkoliklik

İşkoliklik ilk olarak Oates tarafından 1971 yılında durmadan çalışmak için hissedilen baskı veya kontrol edilemeyen bir istek olarak tanımlanmıştır (45).

Gorgiveski ve ark'na göre; işkoliklikler, sağlıklarını tehdit edecek, mutluluklarını azaltacak ve sosyal fonksiyonlarını etkileyecek düzeyde, ekonomik ihtiyaçlarından fazla çalışan kişilerdir. Bu tip kişiler, iş faaliyetlerine çok fazla zaman harcarlar ve gereğinden fazla denebilecek derecede çok çalışırlar. Yaptıkları işin başından kalkmak istemezler ve işte olmasalar bile işlerini düşünürler (49).

İşkolikler, işlerinin öngördüğü gerekliliklerden daha sıkı çalışırlar. Beraber çalıştığı kişiler ve işverenlerinin beklediklerinden daha çok miktarda işlerine

gayret gösterirler. Öyle ki işlerinin dışındaki hayatlarını ihmal edip unutacak kadar çalışırlar. Tipik olarak, ihtiyaç veya güdü gibi içsel dürtülerin etkisi olmadan çok çalışırlar. Bu çalışmalarının nedeni parasal ödüller, kariyer beklentileri, örgütsel kültür veya zayıf bir evlilikleri olması gibi dış faktörler değildir. İşkolikler çalışmadıkları zamanlarda bile işlerini düşündüklerinden dolayı takıntılı olarak nitelendirilirler ki bu iki özellik işkolikliğin davranışsal ve bilişsel iki yönünü oluşturmaktadır (45).

2.2.2.3. İşe Bağlılık

Kanungo 1982 yılında, işe bağlılık kavramını; 'bilişsel düzeyde veya düşünce düzeyinde psikolojik özdeşleşme' olarak tanımlamıştır (50). Maslach' a göre işe bağlılık; tükenmişlik kavramının duyarsızlaşma boyutunun zıttı olan katılım olarak düşünülebilirse de bütünleşmedeki gibi enerjik olma ve etkililik boyutlarını içermediğinden bütünleşme daha geniş bir kavramdır (7).

2.2.2.4. Kişinin kendini işine kaptırması (Akış)

Kahn'a göre; işle bütünleşme kavramsal açıdan kendini kaptırmadan farklıdır. Diğer bir ifadeyle akış kavramı, kişinin kendisini işine kaptırması sonucunda yaşadığı kısa süreli veya anlık bir duyguyu ifade eder. Bu kavram işle bütünleşmenin içinde olma boyutu ile benzer. Ancak, içinde olma boyutu sürekli konsantrasyon gerektiren daha durağan ve uzun süreli bir durumu ifade eder. Bu açıdan işle bütünleşme kavramı akış kavramıyla birbirinden ayrılır (39).

2.3. İŞ DOYUMU KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Bu bölümde iş doyumunu kavramının tanım ve önemi, iş doyumuna etki eden faktörler ve sonuçları ile diğer kavramlarla olan ilişkisinden bahsedilecektir.

2.3.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı ve Önemi

İş doyumunu kavramı genel anlamda, çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanmıştır. İşe karşı pozitif tutum iş tatminine eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş tatminsizliği olarak adlandırılabilir (51). İş doyumunu, bir tutum olarak kişilerin işleri hakkındaki negatif veya pozitif duygularının bütünüdür ve kişiye özel bir durumdur. Bir kişi için doyum sağlayıcı bir iş, başka birisi için doyum sağlamayabilir, iş özelliğinin doyumunu kişi için zamanla değişebilir ve kişiye doyum sağlamayabilir. Bu kavram sadece iş yaşantısı ile ilgili değildir. Kişinin iş hayatı haricindeki yaşamı, iş doyumunu etkilediği gibi iş doyumunu yaşam doyumunu, yaşam doyumunu da iş doyumunu etkileyebilmektedir (52).

Güneş'e göre; iş ve kuruma yönelik tutum araştırmalarında birbiri ile ilişkili ancak birbirinden ayırt edilebilen beş farklı tutum boyutu geliştirilmiştir. Bunlar; iş doyumunu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, motivasyon ve işi sürdürmeye yönelik tutumdur. Bunlardan en önemlisi ve üzerinde en çok çalışılan iş doyumunu boyutudur (53).

Tablo 1' de çalışanların tükenmişlik sendromu ve iş doyumunu üzerine etki eden iş özellikleri ve etkinlik yüzdeleri gösterilmiştir (30).

Tablo I: Çalışanların tatmin oldukları iş özellikleri

Tatmin Kaynağı İş Özellikleri	%
Pek çok insanla iletişim (kontakt) kurma şansının olması	91
Bağımsız çalışma olanağının olması	89
İşin ilginç olması	88
Gelişime açık bir iş olması	88
Haftada bir ya da yılda birkaç kez gezi olanağının olması	88
Eve yakın yerde çalışıyor olma	87
Düzenli çalışma saatleri (gece çalışması ya da hafta sonu çalışmasının olmaması)	86
Başkalarına yardım edebileceğiniz bir iş olması	83
Topluma yararlı bir iş yapıyor olma	83
Esnek çalışma imkanının olması	83
İş güvencesinin olması	79
Başarılarımızın çalıştığımız yerde takdir edilmesi	76
İyi bir sağlık sigortası ve diğer olanaklar/haklar	67
Çok yüksek gelire sahip olma	66
İş stresinin düşük düzeyde olması	62
Terfi olanağının bulunması	60

Baş'a göre; iş doyumunun üç önemli ayırt edici özelliği vardır; ilk olarak iş doyumunu, iş ortamında oluşan durumlara karşı bir çeşit duygusal tepki olduğundan net bir iş tatmini tanımını yoktur. İkincisi, iş doyumunun derecesi çıktılarının, beklentileri ne ölçüde karşıladığına bağlı olduğundan çevresel şartlara duyarlıdır ki kültür ya da meslek grubuna göre değişebilir. Üçüncüsü, iş doyumunu çok sayıda iş ile ilgili tutumu temsil eder. Diğer bir ifade ile bireyler, işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Genel iş tatmin ölçütleri bu farklılıkları ölçmede yetersiz kalacağından, çok boyutlu bir iş doyum ölçeğiyle değerlendirilmelidir (54). İş doyumunu iş performansı ile olumlu olarak bağlantılı olup, iş doyumunu yüksek olan çalışanların iş doyumunu düşük olanlardan daha yüksek düzeyde performans sergilemektedir (55).

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenler etkilemektedir (56).

2.3.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler; kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevre, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki konum ve kıdem, iş tecrübesi, hizmet süresi, aile faktörü, genetik özellikler olarak sayılabilir (56).

Yaş: Yaş ile iş doyumunu arasında pozitif doğrusal ilişki, U şekline benzer ilişki ve ters U şeklinde bir ilişki vardır. Birincisinde, yaş ilerledikçe çalışan tatmini atar. İkincisinde ise, iş doyumunu genç yaşlarda yüksek, kariyer ortalarında düşük ve kariyerin sonlarına doğru tekrar yükselmektedir. Üçüncü ters U modeline göre iş doyumunu yaş düzeyine bağlı olarak belirli bir noktaya gelir ve sonra azalır (56).

Cinsiyet: Çalışma alanına göre erkek ve kadınlar arasındaki iş tatmininin değiştiğini gösteren çalışmalar mevcuttur (56). Buna göre kadın çalışanların annelik rolleri ile işteki rolleri çatışmakta ve rol çatışması işteki rollerinde etkili olmakta ve toplumda, aile ve evin bakım sorumluluğunu kadınların üstlenmesi beklenmektedir. Kadın kendini çoğu zaman anne ve eş rolleri kapsamında gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Ancak cinsiyet ve iş doyumunu ilişkisinde, iş ve meslek faktörlerini sabit tutmak koşuluyla her iki cinsin iş doyumlarının birbirine üstünlüğü konusunda tutarlı bir kanıt bulunmamaktadır (57).

Medeni Durum: Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı ve bu açıdan iş doyumunu arttırdığı yapılan çalışmalarda bildirilmiştir (17).

Eğitim Düzeyi: Eğitim, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Fakat eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi faktörler ile yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin sağlanması iş doyumunda önem taşımaktadır (17).

Çalışanın Kişiliği: Yüksek baskıcılık, dogmatizm ve düşük öz saygınlık gibi kişilik nitelikleri iş doyumunu farklı etkilemektedir. Otoriter ve baskıcı kişilik iş doyumunu azaltmakta ve iş doyumsuzluğundan kaynaklanan çatışmaları arttırmaktadır. Diğer açıdan, yeniliklere ve değişimlere karşı olan kişilik yapısı da iş doyumunu azaltmaktadır. Bireyin kendisine olan saygısının düşük olmasının diğer bireyleri ve üstlerini saldırgan ve düşman olarak algılamasına yol açtığı ve iş doyumunu azalttığı ortaya çıkmıştır. Öz benlik duygusu gelişmiş, kendine güvenen bireyin iş hayatında daha başarılı olduğu, sorumluluk almaktan kaçmadıkları daha uyumlu çalıştıkları gözlenmektedir (58).

Meslek: Toplumun mesleklere bakışı ve kurum içinde bireyin sahip olduğu mesleğe verilen önem iş doyumuna etki ettiği, üst kademelerde yönetici olarak çalışanların diğer çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu düzeylerinin olacağı bilinmektedir (30). Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir ünvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir ünvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (30).

2.3.2.2. Örgütsel ve Çevresel Etkenler

İş görenin çalıştığı işten doyum elde etmesinde, çalıştığı iş yeri önemlidir. Örgütün çalışanlarına bakışı, uyguladığı ücret politikası, istihdam ve çalışma koşulları gibi etmenler bireyin yaptığı işten doyum sağlamasını etkileyen önemli bir faktördür (56). Yapılan çalışmalarda örgütsel faktörler olarak; işin genel görünümü, zorluk derecesi, yapısı ve niteliği örgütün politika ve prosedürleri, maddi ve manevi ödüllendirme sistemi, iş görenlerin kararlara katılım derecesi, yönetim tarzı, denetim biçimi, iletişim, rekabet koşulları, örgütsel ortam, yetki ve sorumluluk, iş görene sunulan eğitim fırsatları, iş görenin örgütsel kararlara katılımı, statü, iş görenin bireysel yeteneklerini işe yansıtabilmesi, örgütteki teknolojik olanaklar gibi birçok faktör yer almaktadır (56). Ücretin yapılan işe denk değerde olmaması ya da işin niteliği iş doyumunu etkileyebilmektedir. Mesela çok yetenek gerektiren ve eğitim olanağı olmayan ya da hiç yetenek istemeyen işlerde, işe ilgi azalmakta ve bununla birlikte iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir. Bireyin görevini ve sağlığını kaybetme korkusu, iş doyumunun

tehdit eden bir tehlike olduğu gibi, güvenlik önleminin alındığı bir ortamda çalışmak iş doyumunu arttırabilmektedir. Terfi ve meslekte ilerleme, her insan için bir ihtiyaç olduğu gibi yöneticinin çalışana karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi iş doyumunu arttırmaktadır. Çalışma arkadaşları ile ilişkiler ile çalışma ortamı iş doyumunu etkilemektedir. Bununla birlikte çalışma ortamı iş doyumunu, iş doyum düzeyi de çalışma ortamını etkilemektedir (59).

2.3.3. İş Doyumsuzluğu Kavramı

Çalışan, işinden ve iş ortamından beklentilerini yeterince karşılayamıyorsa iş doyumumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Kısaca çalışanın beklentilerinin, örgüt tarafından karşılandığı durumlarda iş doyumunu, karşılanmadığı durumlarda ise iş doyumumsuzluğu kavramından söz edilir (56).

2.3.4. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunu ile ilgili kuramlar gereksinim kuramları ve bilişsel kuramlar olmak üzere iki gruba ayrılır. Gereksinim kuramları, davranışı neyin motive ettiği üzerinde dururken, bilişsel kuramlar da davranışın nasıl motive edildiği üzerinde durmaktadır (58).

2.3.4.1. Gereksinim (Kapsam) Kuramları

Bu başlık altında üç gereksinim kuramından söz edilecektir (60). Bunlar;

1. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs Theory)
2. ERG Kuramı (ERG-Existence, Relatedness and Growth-Theory)
3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Motivaton-Hygiene Theory/Two-Factors Theory)

1.Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow tarafından geliştirilen bu kuramın iki ana varsayımı vardır (56);

1. Kişinin gösterdiği her davranış, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür.

2. Kişi belirli bir sıralanma (hiyerarşi) gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademelerdeki ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez. İhtiyaçların kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir ihtiyaç davranış sebebi olma özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar. Bu ihtiyaçlar aşağıdan yukarıya doğru; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, saygı ihtiyaçları, kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak beş kapsamda ifade edilmiştir (56).

2. E-R-G Kuramı (ERG -Existence, Relatedness and Growth-Theory)

Clayton Alderfer'in E-R-G kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç gereksinimi içermektedir.

1. Varlık gereksinimleri (Existence): Çalışma yaşamında ücret, ikramiye, prim, fiziksel iş koşulları, iş güvenliği şeklinde ortaya çıkmaktadır.

2. İlişki gereksinimleri (Relatedness): Bireylerin başkaları ile bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimleridir.

3. Gelişme gereksinimleri (Growth): Kişinin öz potansiyeli ile ilgilidir. Alderfer teorisinde, alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesine, üst düzeydeki gereksinimlerin giderilmesine göre öncelik vermiş ve Maslow'dan farklı olarak üç farklı gereksinimin aynı anda ortaya çıkabileceğini vurgulamıştır (56,60).

3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Motivaton-Hygiene Theory/Two-Factors Theory)

Demir, Herzberg'in tezini şu şekilde aktarmıştır; iş yerinde bazı etkenler tatminle (güdüleyici), bazı etkenler de tatminsizlikle (koruyucu) ilgilidir. İş tatminine yol açan etkenler, iş tatminsizliğe yol açan etkenlerden farklıdır. Koruyucu etkenler iş tatminsizliğinden uzaklaştıran etkenlerdir. Koruyucu etkenlerin varlığı iş tatminine neden olmaz ancak yokluğu tatminsizliği yaratır. Güdüleyici etkenlerin yokluğu tatminsizliğe neden olmaz ama varlığı iş tatmininde artışa neden olur (60).

2.3.4.2. Bilişsel (Süreç) Kuramlar

Süreç kuramları çalışanın işten doyumun nedenlerini, nasıl olduğunu araştırır. İş doyumunu, gereksinimler, değerler, umutlar, algılar gibi değişkenler sınıflandırmaktadır (58).

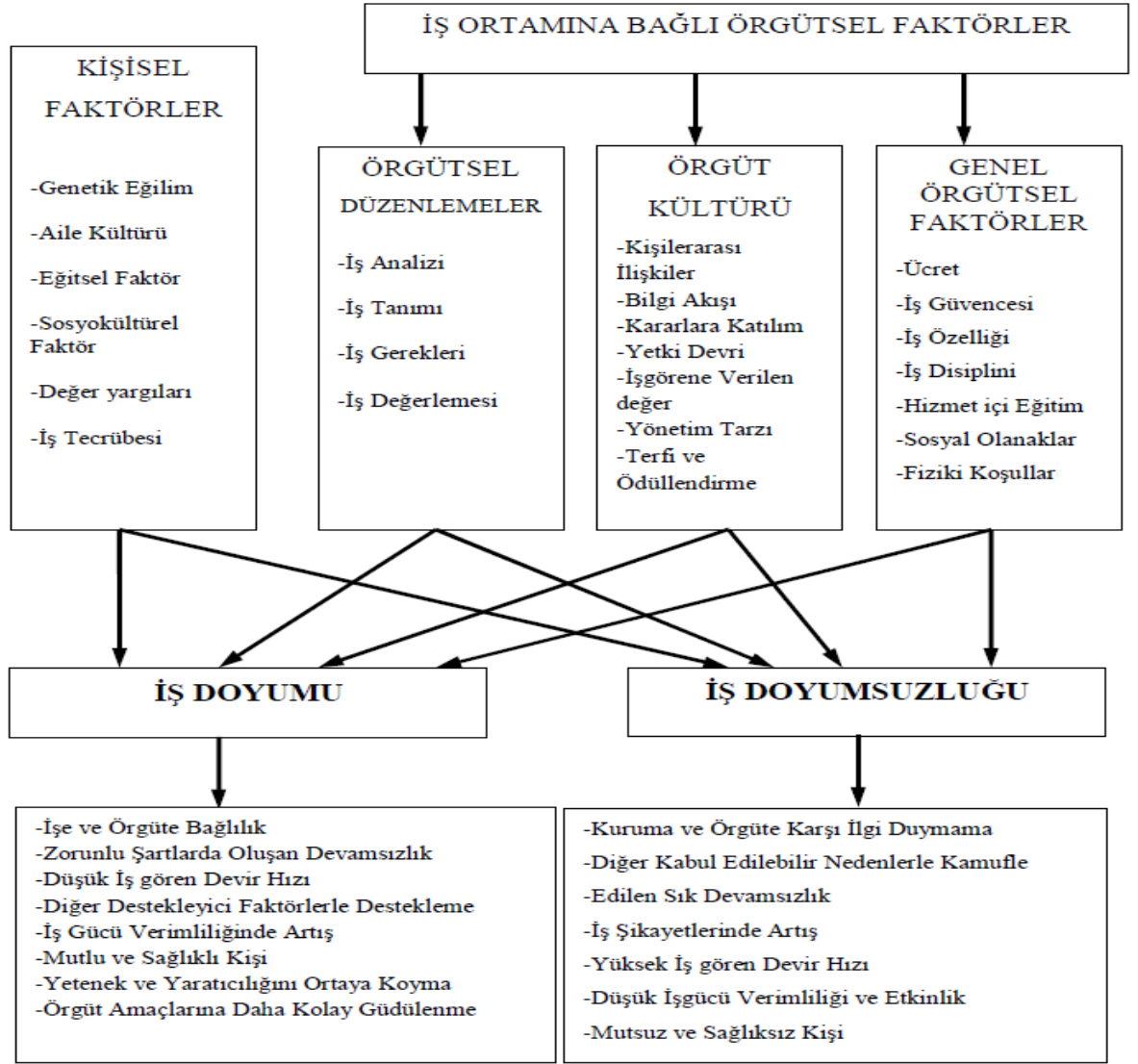
Beklenti Kuramı: Vroom'un beklenti kuramı, insanların belli bir sonuca ulaşmak için uygun davranışta bulunmasını sağlayan etkinin ödül olduğu, sonuca ulaşıldığında güdülenmenin sürdüğü, ancak sonucun olumsuz olacağını düşündüğü durumlarda bir çaba harcamayacağını savunan bir kuramdır (60).

Amaç Kuramı: Locke ve Latham tarafından geliştirilen 'Amaç Saptama Kuramı' nda; insanların kendileri için saptadıkları ve bu amaçları başarmının kendileri için ödül olacağından, işe bu amaçlar için güdülendirildikleri görüşü savunulmaktadır (60).

Eşitlik Kuramı: Eşitlik kuramının ana fikri, iş görenin iş ilişkilerinde, eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediğidir. Stacy Adams tarafından savunulan kurama göre ise iş görenin işteki başarısı ve doyum sağlama derecesi, çalıştığı ortamla ilgili algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır (60).

2.3.5. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu ve doyumun olmaması sonucu performans etkilenecek, işten ayrılma veya işe gelmeme gibi neticeler oluşacaktır. İş doyumunu etkileyen faktörler ve sonuçları Şekil-4'te gösterilmiştir (61). İş doyumunu olan çalışanlar; yöneticilere ve iş yerine karşı daha bağlı olurlar. İşgücü devri ve devamsızlığın azalması üzerinde olumlu etkileri olur. Yeni işe alım ve oryantasyon kabiliyetlerinin azalmasına yardımcı olurlar. Karlılık ve/veya sosyal fayda üzerine de olumlu etki oluştururlar. Diğer çalışanların da başarılı, mutlu ve üretken olmalarına yol açarlar (51).



Şekil 3: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

İş doyumunu azaldığında çalışanların işi bırakma eğilimini arttırarak, işe devamsızlık, işten kaçma, ruh ve beden sağlığının bozulması, tükenmişlik duygusu yaşaması, işte hata yapması ve sonuç olarak da işten ayrılmasını netice verebilmektedir (57). İşinden doyum alan çalışan, mutlu bir yaşam sürer. İş hayatında ve sosyal hayatında, etrafındakilere karşı olumlu davranışlar sergiler. Bu bakış açısı, kişinin hayatından ve yaşamından zevk almasını sağlar. İşinden doyum almayan kişiler ise, bunun tersi bir hayat sürer (56).

2.4. TÜKENMİŞLİK, İŞLE BÜTÜNLEŞME, İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ

Tükenmişlik, işle bütünleşme, iş doyumunu kavramları literatürde birbirleri ile ilişkilendirilmiştir. Bu bölümde literatür ışığında bu kavramlar değerlendirilecektir.

2.4.1. Tükenmişlik işle bütünleşme ilişkisi

Maslach ve ark'ı tükenmişlik ve işle bütünleşmeyi birbirinin zıddı göstererek tanımlamışlardır. Bu modelde işe bağlanmada tükenmişliğin tam zıddı mevcut olmalıdır. Duygusal tükenmenin tam zıddı olarak enerji, duyarsızlaşmanın tam zıddı olarak aidiyet duygusu, düşük kişisel başarının tam zıddı olarak yeterlilik olmalıdır (18). İşle bütünleşme (engagement) kavramını örgütsel psikolojide kullanılan “örgütsel bağlılık” (organizational commitment), “iş tatmini” (job satisfaction) ve “mesleki bağlılık” (job involvement) kavramları ile ilişkilendirmek mümkündür. İşle bütünleşme, bireyin işi ile olan ilişkisine, örgütsel psikoloji içerisinde yer alan diğer kavramlara göre daha bütüncül bir açıdan baktığından bu kavramların tümünden farklı özelliklere sahiptir. Örgütsel bağlılık; bireyin kendisine iş sağlayan örgüte sadakatidir. İşle bütünleşme ile örgütsel bağlılığın farkı örgütsel bağlılıkta odak noktası örgütken, işle bütünleşmede odak noktası işin kendisidir. İş tatmini, kişinin çalışma ortamında ihtiyaçlarının ne kadarını karşıladığı ve işinden ne kadar memnun olduğuyula ilgilidir ve işle bütünleşmede olduğu gibi bireyin işi ile olan ilişkisiyle ilgilenebilir. Mesleki bağlılık kavramı ise, işle bütünleşmenin aidiyet boyutu ile benzerlik göstermektedir. Ancak mesleki bağlılık, işle bütünleşmenin diğer boyutları olan enerji ve yeterliliği içermemektedir. Buradan çıkan sonuç, işle bütünleşme kavramının bireyin işi ile olan ilişkisine, örgütsel psikoloji içerisinde yer alan diğer kavramlara göre daha bütüncül bir açıdan baktığıdır (18). Şekil 5 'de tükenmişlik ile işle bütünleşme arasındaki ilişki gösterilmiştir (18).



Şekil 4: Tükenmişlik İşe Bağlanma İlişkisi

Schaufeli ve ark'nın işkoliklik, tükenmişlik ve işle bütünleşme ile ilgili yaptığı çalışmada her bir kavram şöyle ilişkilendirmiştir:

Tükenmişlik ve işle bütünleşme birbirleri ile negatif korele iken tükenmişlik ve işkoliklik birbiri ile pozitif korelasyon göstermektedir. Tükenmişlik ve işle bütünleşme kavramları sırasıyla; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile zindelik ve adanma şeklinde iki çekirdek boyuttan oluşmaktadır. Profesyonel etkinlik kavramı, tükenmişliğin değil işle bütünleşmenin bir parçası olarak görülmekteyken, içinde olma (absorption) boyutu işle bütünleşmenin daha geniş bir başlığı olmakla birlikte yalnız işle bütünleşmenin bir özelliği değildir (45).

2.4.2. İşle Bütünleşme ile İş Doyumunu İlişkisi

Özyeterlilik ile işle bütünleşme ilişkisini ve iş tatmini üzerindeki etkilerini araştıran bir çalışmada, en güçlü ilişkinin örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında olduğu ve literatürdeki diğer çalışmalarda olduğu gibi işle bütünleşmenin iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğu bildirilmiştir (62).

2.4.3. Tükenmişlik ile İş Doyumunu İlişkisi

İş doyumunu ve tükenmişlik kavramları, birbirleriyle ilintili, çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan iki önemli kavram olarak görülmektedir. İş doyumunu ve tükenmişlik arasında negatif ilişki olduğunu gösteren çok sayıda

çalışma bulunmaktadır. Gerçekte iş doyumu ile tükenmişlik arasında görüldüğünden çok daha fazla bir ilişki vardır (56). Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki etkilerinden birisi de çalışanın iş doyumu üzerindeki etkisidir. Yaptığı işten tatmin olmayan ve örgüt içerisinde istediği huzurlu çalışma ortamını bulamayan bireyde, yüksek düzeyde moral ve motivasyon bozukluğu görülmektedir (31).



3. MATERYAL VE METOD

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma tanımlayıcı yöntemle yapılmış bir çalışmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evrenini, 2014-2015 Eğitim -Öğretim döneminde Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Veterinerlik Fakültesi'nde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem yapılmamış tüm çalışma evreni araştırmaya dahil edilmiştir. Tıp Fakültesi ve Veterinerlik Fakültesi'nde görev yapan toplam 292 akademik personelin 239'u araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Katılımcıların görev ve ünvanına göre dağılımı Tablo II'de özetlenmiştir.

Tablo II: Araştırmanın Örneklemi

TIP FAKÜLTESİ		Prof.	Doç.	Yrd.	Öğr.	Uzm.	Arş.	Toplam
				Doç.	Grv.		Grv.	
TIP FAKÜLTESİ	Toplam	22	25	79	6	2	158	292
	Katılım	12	23	54	6	2	142	239
	%	54.5	92	68.3	100	100	89.8	81.8
VETERİNERLİK FAKÜLTESİ	Toplam	18	30	13	0	0	20	81
	Katılım	8	26	8	0	0	17	59
	%	44.4	86.6	61.5	0	0	85	72.8

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız sadece Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde ve Veterinerlik Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin katılımı ile sınırlıdır. Diğer bilim dallarının ve illerin akademisyenlerine genellenmesi olanaklı değildir. Ayrıca tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu kavramları, sürekli yenilenebilen ve değişebilen dinamik kavramlar olup çalışmada kullanılan anketler ile bir kez veri toplanmış olması da çalışmamızın bir diğer sınırlılığdır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla hipotez testlerinden yararlanıldı. Bu çalışmada kullanılan hipotez grupları Hipotez Grubu 1, 2, 3 ve 4 (HG1, HG2, HG3, HG4) olarak belirlendi.

HG1: "Akademik personelin tükenmişlik, genel iş doyum ve işle bütünleşme düzeyleri demografik değişkenlere göre farklılık gösterir" ifadesidir.

HG2: "Tükenmişlik ile işle bütünleşme arasındaki negatif bir ilişki vardır" ifadesidir.

HG3: "Tükenmişlik ile Genel İş Doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır" ifadesidir.

HG4: "İşle Bütünleşme ile Genel İş Doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır" ifadesidir.

3.5. Araştırmanın Soruları

Bu çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Akademik personelin tükenmişliği, işle bütünleşmesi ve iş doyum ne düzeydedir ve etkileyen faktörler nelerdir?
2. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ve Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UIBÖ) Türk kültürüne uygun nitelikte geçerli ve güvenilir ölçme araçları mıdır?
3. İşle bütünleşme ve iş doyum mesleki tükenmişliği yordamakta mıdır?

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI), Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UIBÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği(MİDÖ)'nin yer aldığı anket formu kullanıldı. Anket formu elden dağıtılarak veri toplama yoluna gidildi.

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, çalıştığı alan, akademik ünvan, aylık gelir durumu, evde ve işte çalışma süresi, sigara kullanımı, alkol kullanımı,

haftalık spor yapma sıklığı, ilaç kullanım öyküsü, haftalık ders yükü, idari görevi, kadro sorunu ile ilgili sorular yer almaktadır.

3.6.2. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI)

Tükenmişliği ölçmek amacı ile Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (Copenhagen Burnout Inventory-CBI) kullanılmıştır. CBI envanterinin kullanılmasının temel nedenleri açık, anlaşılır ve sade olması, kültürlere göre değişmemesi, sadece iş ile ilgili değil genel tükenmişliği ölçmesi, daha az sorudan oluşması ve yeni bir envanter olmasıdır (63). Kristensen ve ark' ları tarafından (2005) geliştirilen envanterin, Türkçe'ye çevirisi ve geçerlilik-güvenilirlik analizleri (Cronbach Alfa= 0,92) Bakoğlu ve ark. ları tarafından 2008 yılında yapılmıştır (25,64). Kopenhag Tükenmişlik Envanteri; kişisel tükenmişlik (genel bitkinlik (9,13,14,15,17,19 nolu sorular), iş ile ilgili tükenmişlik (2,4,6,8,10,12,16 nolu sorular) ve müşteri (hasta/öğrenci) ile ilgili tükenmişlik (1,3,5,7,11,18 nolu sorular) olmak üzere üç ayrı alandan oluşan 19 soruluk bir ölçektir (23,25,27,63). CBI ölçeği, daha hassas bir ölçümü hedeflediğinden 5'li likert tipi yapısını korumasına rağmen 25'lik puan adımlarını kullanmaktadır (Değerler: 0-25-50-75-100). Ölçeğin skoru ölçekteki öğelerin ortalaması alınarak hesaplanır (65). CBI'dan elde edilen sonuçları sıfır, düşük, orta, yüksek ve çok yüksek tükenmişlik olmak üzere 5 ayrı seviyede sınıflandırmayı önermiştir. Bunlar şöyle tanımlanmıştır: sıfır=skorların dağılımında en düşük %25'e eşit olan skor, düşük=bir sonraki %25'lik skor dağılımı, orta=skor dağılımının bir sonraki %12,5'lik kısmı, yüksek=skor dağılımının bir sonraki %12,5'lik kısmı, çok yüksek=skor dağılımının en yüksek %25'lik kısmıdır (66) (Tablo III).

Tablo III: Kopenhag Puan Aralığı

Seçenekler	Puan	Alt-Üst Sınır	Puana Karşılık Gelen Yorum
Hiçbir Zaman	0.00	0.-25	Sıfır Tükenmişlik
Çok Nadir	1.00	26-50	Düşük Düzeyde Tükenmişlik
Bazen	2.00	51-62.5	Orta Düzeyde Tükenmişlik
Çoğu Zaman	3.00	63-75.5	Yüksek Düzeyde Tükenmişlik
Her Zaman	4.00	76-100	Çok Yüksek Düzeyde Tükenmişlik

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri bu çalışmada; akademisyenlerin fiziksel ve psikolojik bitkinlik düzeylerinin ifadesi olarak “kişisel tükenme” boyutu ile, akademisyenlerin işi ile ilgili olarak algıladığı uzun süren fiziksel ve psikolojik tükenmişliğin ifadesi olarak “işle ilgili tükenme” boyutu ile; akademisyenlerin öğrencileri ve hastaları ile yüz yüze olan etkileşimleri ile ilgili olarak algıladığı uzun süren fiziksel ve psikolojik ifadesi “öğrenciler ile ilgili tükenme” boyutu olarak ele alınmıştır.

3.6.3. Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği (UİBÖ):

Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği, Schaufeli ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin, Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Gündüz ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (43). Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğinin orijinal formu yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olup 17 madde ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden “Zindelik [vigor, Z]” alt ölçeği 6 maddeden (1, 4, 8, 12, 15, 17), “Adanma [dedication, A]” alt ölçeği 5 maddeden (2, 5, 7, 10, 13) ve “Bütünleşme [absorption, B]” alt ölçeği de toplam 6 maddeden (3, 6, 9, 11, 14, 16) oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “0-hiçbir zaman” ve “6-her zaman” aralığında puanlanmaktadır. Puanlamada her bir kişi için toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilebilmektedir. Alınan puanlar arttıkça işle bütünleşme artmaktadır. Bu çalışmada, Gündüz ve ark’nın çalışmasında kullanıldığı şekilde 5’li derecelendirme (hiçbir zaman, bazen, genellikle, çoğu zaman, her zaman)

biçimi kullanılmıştır (43). Ölçeğin 5'li derecelendirme için puanlaması 0.25'in altı çok düşük, 0.25- 1 düşük, 1-4 orta, 4-4.75 yüksek, 4.75-5 çok yüksek olarak bildirilmiştir (67).

Bu araştırma kapsamında, ölçeğin iç tutarlılığına bakıldığında, Zindelik (Z) için Cronbach alfa değeri 0.872, Adanma (A) için 0.873, Bütünleşme (B) için 0.854 ve ölçeğin tamamı için 0.946 olarak saptandı.

3.6.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Weiss, David, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kısa formu (Minnesota Satisfaction Questionnaire) 20 sorudan oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, hiç memnun değilim (1 puan), memnun değilim (2 puan), kararsızım (3 puan), memnunum (4 puan), çok memnunum (5 puan) olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçeğin 20 maddesi; yeteneğin ifadesi, başarı, aktivite, ilerleme, otorite, işletme politika ve uygulamaları, ücret, çalışma arkadaşları, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, takdir, sorumluluk, güvenlik, sosyal hizmet, sosyal statü, yönetim (insan ilişkileri), yönetim (teknik konular), çeşitlilik ve çalışma koşullarını kapsamaktadır (17,68). Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. Buna göre 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı maddeler içsel iş doyumunu; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı maddeler dışsal iş doyumunu, tüm maddelerin toplamı ise genel iş doyumunu ölçmeye yöneliktir (17,68). Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği yüzdeler olarak; düşük iş doyumunu %25 ve altı, orta iş doyumunu %26-74 arası, yüksek iş doyumunu ise %75 ve üzeri olarak değerlendirilmektedir (17,43,69).

Minnesota İş Doyum Ölçeği, 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Cronbach alfa değeri 0.77 olarak bulunmuştur (70). Bu araştırma kapsamında ölçeğin iç tutarlılığına bakıldığında genel iş doyumunu için Cronbach alfa değeri 0.90'dır.

3.7. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 18.0 programı kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanıldı. Hipotez testlerinin analizinde Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, Inman-Conover çoklu karşılaştırma testi uygulandı. Tükenmişlik, iş doyumunu, işle bütünleşme ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi Pearson Korelasyon analizi ile; demografik değişkenler ile tükenmişlik, genel iş doyumunu, işle bütünleşme arasındaki matematiksel modelin belirlenmesinde ise regresyon analizi kullanıldı.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait alt faktörlerin belirlenmesinde açıklayıcı faktör analizinden yararlanıldı. Ayrıca ölçekte yer alan maddelerin güvenilirliğine kanıt sağlamak amacıyla madde toplam test korelasyonları hesaplandı. Ölçeklerin alt faktörleri arasındaki ilişkiler, ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları ve işle bütünleşme, iş doyumunu ve tükenmişlik puanları arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanarak saptandı. Ölçeğe ait iç tutarlık katsayısı ise Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak hesaplandı. İşle bütünleşme ve iş doyumunu puanlarının tükenmişlik puanlarını yordamadaki katkılarını ele almak için çoklu regresyon analizi kullanıldı.

Korelasyon katsayısı "r" harfiyle ifade edilir ve -1 ile +1 arasındaki ($-1 \leq r \leq +1$) bir değer alır. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini, rakamların mutlak büyüklüğü, yönünü ise rakamların işareti (pozitif ya da negatif olması) belirler. Katsayı pozitif ise, değişkenlerden biri artarken diğeri de artıyor; negatif ise,değişkenlerin biri artarken diğeri azalıyor demektir. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0,50 arasında olması durumunda zayıf, 0,51-0,70 arasında olması durumunda orta, 0,71-0,90 arasında olması durumunda

kuvvetli ve 0,91-1 arasında olması durumunda ise çok kuvvetli şekilde yorumlanabilir (17).



4. BULGULAR

4.1. Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerliliği

4.1.1. Güvenilirlik

Araştırmada kullanılan Kopenhag Tükenmişlik Envanteri, Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği'nin ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin güvenilirlik katsayıları Tablo IV'de gösterilmiştir. Bu katsayılar ölçeği geliştirenlerin yayınladıkları güvenilirlik katsayılarından (Zindelik boyutu hariç) yüksek olarak bulunmuştur. Araştırmamızda, CBI'nın iç tutarlılığını bozan 10. ve 1. sorular ölçekten çıkartılmış ve faktör analizinde dikkate alınmamıştır. CBI'nın tekrar yapılan iç tutarlılık hesaplanmasında kişisel-işle ilgili tükenmişlik güvenilirlik katsayısı 0.94, müşteri ile ilgili tükenmişlik güvenilirlik katsayısı ise 0.90'dır.

Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğinin iki boyutunun iç tutarlılıkları tekrar hesaplandığında bütünleşme-zindelik(UİBÖ-B1) güvenilirlik katsayısı 0.90, adanma-zindelik (UİBÖ-B2) güvenilirlik katsayısı ise 0.91 olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak envanterlerin güvenilirliğinin tatmin edici düzeyde yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo IV: Araştırmada Kullanılan Envanterlere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

		Cronbach Alfa Değerleri	
		Önceki araştırma	Yapılan Araştırmada
CBI ve Boyutları	CBI	0.87*	Soru Atılmadan 0.93
			1. ve 10. Soru atılırsa 0.95
	Kişisel Tükenmişlik	0.87*	0.91
	İş İle İlgili Tükenmişlik	0.87*	Soru Atılmadan 0.77
			10. Soru atılırsa 0.89
Müşteri İle İlgili Tükenmişlik	0.85*	Soru Atılmadan 0.82	
		1. Soru atılırsa 0.86	
UİBÖ ve Boyutları	UİBÖ	0.93**	0.94
	Zindelik	0.83**	0.87
	Adanma	0.92**	0.87
	Bütünleşme	0.82**	0.85
MİDÖ		0.77***	0.90

*Kristensen ve ark. (25) **Schaufeli ve ark. (67)***Baycan ve ark. (70)

4.1.2. Geçerlilik Analizleri

4.1.2.1. Yapı Geçerliliği

Ölçeklerin yapı geçerliğine kanıt oluşturmak ve faktör yapısını belirlemek amacıyla 298 katılımcının ölçeğe verdiği yanıtlardan elde edilen puanlara faktör analizi uygulandı. Faktör analizinde, CBI ve UİBÖ'nin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayıları sırasıyla 0.95 ve 0.94 olarak hesaplanırken, Bartlett Sphericity testi ise anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Sonuç olarak kullanılan data faktör analizi için uygundur. Ayrıca CBI ölçeği bireysel tükenmişliğin %67,19'unu ve UİBÖ'nin bireysel işle bütünleşmenin %61,52'sini açıklamaktadır (Tablo V).

Tablo V: Değişkenlerin KMO ve Bartlett Test Değerleri

	KMO	Bartlett Değeri	B. Sig.	Açıklanan Toplam Varyans
CBI	0.959	4067.871	0.000	67,199
UİBÖ	0.946	3383.852	0.000	61,529

CBI ve UİBÖ ölçekleri tek boyuttan oluşmadığı için varimax rotasyonu tekniği uygulandı ve faktör matrixleri belirlendi. CBI envanterinin 17 soru üzerinden yapılan faktör analizi sonucunda; kişisel-iş (CB-B1) ve müşteri ile ilgili tükenmişlik (CB-B2) olmak üzere iki boyuta indirgenmiştir. Bu boyutlar incelendiğinde akademik personelde kişisel tükenme ve işle ilgili tükenmeyle ilgili soru ifadeleri iç içe geçmiş ve kişisel-işle ilgili tükenmişlik boyutunu oluşturmuştur (Tablo IX). UİBÖ'nin faktör analizi sonucunda ise; zindelik alt faktörüne ait soruların, bütünleşme ve adanma alt faktörlerine ait sorularla iç içe girdiği ve bütünleşme-zindelik ile adanma-zindelik olmak üzere iki faktör boyutunu oluşturduğu tespit edilmiştir (Tablo X).

4.1.2.2. Ölçüt Bağıntılı Geçerlilik

CBI ve UİBÖ 'nün hem alt faktörleri arasında hem de alt faktörlerin birbiriyle olan korelasyon sonuçları Tablo VI'da verilmiştir. Tablo VI'daki ölçüt

bağıntılı geçerlik sonuçlarında, UİBÖ'nün alt faktör puanları için -.50 ile -.69 arasında elde edilen korelasyon katsayıları istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde negatif yönde anlamlı bulunmuştur. Korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı değerlere sahip olması her iki ölçme aracında yer alan alt faktörlerin de CBI ve UİBÖ yapılarının alt faktörleri olduğuna işaret etmektedir.

Tablo VI: Araştırmada Kullanılan Envanterlerin Ölçüt Bağıntılı Geçerlik ve Alt Faktörler Arası Korelasyon Sonuçları

	1	2	3	4
1. Kişisel-İşle ilgili Tükenmişlik	1			
2. Müşteri ile ilgili Tükenmişlik	,81*	1		
	,00			
3. Bütünleşme-Zindelik	-,50*	-,53*	1	
	,00	,00		
4. Adanma-Zindelik	-,69*	-,67*	,80*	1
	,00	,00	,00	

*p<.01

Sonuç olarak, CBI-B1, CBI-B2, MİDO ve UİBÖ'nün Türkçe uyarlamasından elde edilen formlarının mesleki tükenmişliği, iş doyumunu ve işe bağlılığı ölçebilecek düzeyde geçerli ve güvenilir değerlere sahip olduğu söylenebilir.

4.2. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Dağılımlar

Araştırmaya katılan akademik personelin cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, gelir düzeyi, alkol ve sigara kullanımı, haftalık spor yapma sıklığı, ilaç kullanımı, akademik ünvan, idari görev, haftalık toplam ders saati süresi ile verilerin frekans ve yüzdeleri Tablo VII'de özetlenmiştir. Araştırmaya katılanların %65,4'ü erkek, %30,2'si 24-29 yaş aralığında, %51,3'ü araştırma görevlisi, %35,3'ünün kadro sorunu vardır.

Tablo VII: Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	103	34,6	
	Erkek	195	65,4	
Medeni Durum	Evli	224	75	
	Bekâr	74	25	
Yaş	24-29	90	30,2	
	30-35	74	24,9	
	36-41	76	25,5	
	42-47	34	11,4	
	48-53	21	7	
	54 ve üzeri	3	1	
Çocuk Sayısı	0	129	43,3	
	1	63	21,1	
	2	86	28,9	
	3	18	6	
	4	1	0,3	
	6	1	0,3	
Aylık Hane Geliri (TL)	1000-3000	5	1,7	
	3000-5000	86	28,9	
	5000 ve Üstü	207	69,5	
Sigara	Evet	66	22,1	
	Hayır	232	77,9	
Alkol	Evet	25	8,4	
	Hayır	273	91,6	
Düzenli İlaç Kullanımı	Evet	55	18,5	
	Hayır	243	81,5	
Haftalık Spor Yapma Sıklığı	0	152	51	
	1	51	17,1	
	2	52	17,4	
	3	21	7	
	4	8	2,7	
	6	8	2,7	
	7	6	2	
Akademik Ünvan	Lisansüstü	3	1	
	Doktora	3	1	
	Araştırma Görevlisi	153	51,3	
	Öğretim Görevlisi	8	2,7	
	Yardımcı Doçent	62	20,8	
	Doçent	49	16,4	
	Profesör	20	6,7	
İdari Görev	Yrd. Doç.	Evet	13	20,9
		Hayır	49	79,1
	Doç.	Evet	12	24,4
		Hayır	37	75,6
	Prof.	Evet	6	30
		Hayır	14	70
Haftalık Ders Yüğü	0	14	10	
	1-10	55	39,6	
	12-20	39	28	
	24-30	26	18,7	
	32-40	5	3,7	

Araştırma görevlilerinin %82,5'i, akademisyenlerin ise %13,8' i haftada 42 saat ve üstü işte çalışmaktadır. Araştırma görevlilerinin %70,6'sı, akademisyenlerin %85,8'i evde 10 saat ve üzeri çalışmaktadır. Araştırma görevlilerinin %14,1' i, akademisyenlerin %15,8' i bilgisayar, telefon ve internet karşısında 21 saat ve üzeri çalışmaktadır. Araştırma görevlilerinin %12,6' sının, akademisyenlerin %53,4' ünün kadro sorunu bulunmaktadır (Tablo VIII).

Tablo VIII: Akademik Personelin Haftalık Çalışma Süresi ve Kadro Sorununa Göre Dağılımı

		Arş. Grv.		Akademisyen		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Haftalık İşyerinde Çalışma Süresi (p=0.000)	Saat						
	20-38	2	0.7	12	4	14	4.7
	40	50	16.8	79	26.5	129	43.3
	42-70	51	17.1	42	13.4	93	30.5
	72-100	43	14.4	6	0.4	49	14.8
105-140	13	4.4	0	0	13	4.4	
Haftalık Evde Çalışma Süresi (p=0.000)	0	52	17.4	16	5.4	68	22.8
	1-8	36	12	26	8.8	62	20.8
	10-18	46	15.4	62	20.9	108	36.3
	20-40	18	6.1	33	11	51	17.1
	45-100	7	2.3	2	0.7	9	3
Haftalık Bilgisayarda Çalışma Süresi (p=0.002)	0	15	5	4	1.3	19	6.3
	1-10	70	23.4	51	17.3	121	40.7
	12-20	32	10.7	37	12.4	69	23.1
	21-40	21	7.1	28	9.4	49	16.5
	42-105	21	7	19	6.4	40	13.4
Kadro Sorunu (p=0.000)	Yok	139	87.4	90	56.6	229	76.9
	Var	20	12.6	49	53.4	69	23.1

4.3. Tükenmişlik Boyutu

Akademik personel açısından CBI'nın kişisel-iş (CB-B1) ve müşteri ile ilgili tükenmişlik (CB-B2) olmak üzere iki boyutu bulunmuştur. Bu boyutlar incelendiğinde akademik personelde kişisel tükenme ve işle ilgili tükenmeyle ilgili soru ifadeleri iç içe geçmiş ve kişisel-işle ilgili tükenmişlik boyutunu oluşturmuştur (Tablo IX). UİBÖ' nin ise bütünleşme ve adanma alt faktörlerine ait soruların iç-içe girdiği bütünleşme-zindelik ve adanma-zindelik olmak iki faktör boyutunu oluşturduğu tespit edilmiştir (Tablo X).

Tablo IX: Akademik Personelin Tükenmişlik Boyutları

FAKTÖRLER ve UNSURLARI	Ortalama	S. Sapma	CBI-B1	CBI-B2
Faktör 1: Kişisel-İşle ilgili Tükenme (Alfa= 0.941)				
CB14. Duygusal olarak bitkin	51,54	23,73	0,80	0,33
CB13. Fiziksel olarak bitkin	53,35	22,96	0,79	0,31
CB16. İş günü sonunda tükenmişlik	52,18	25,85	0,77	0,38
CB17. "daha fazla dayanamayacağım"	35,40	26,99	0,76	0,35
CB19. Yorgun hissetme	53,02	22,64	0,76	0,34
CB12. "bir iş günü daha" düşüncesiyle bitkinlik	47,39	26,97	0,74	0,36
CB15. Hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz	40,18	23,34	0,73	0,24
CB9. Yıpranmış hissetme	52,60	24,94	0,72	0,41
CB2. İş nedeniyle tükenme	55,78	25,66	0,60	0,54
CB8. Öğrencilerle çalışmaktan bıkkınlık	41,77	26,02	0,55	0,55
CB11. Öğrencilerle çalışmanın ne kadar sürdürebileceği	45,63	27,01	0,38	0,37
Faktör 2: Müşteri ile İlgili Tükenme (Alfa= 0.909)				
CB5. Öğrenciler ile çalışmanın zorluğu	39,01	26,72	0,24	0,84
CB7. Öğrencilerle çalışma yıpratıcı	43,12	26,16	0,29	0,81
CB3. Öğrencilerin enerjinizi tüketmesi	46,22	26,91	0,35	0,80
CB6. İşin bunaltıcı olması	44,547	23,87	0,45	0,70
CB4. İşin duygusal anlamda yorucu olması	60,318	28,72	0,35	0,64
CB18. Hastalarla çalışmaktan bıkkınlık	30,704	28,73	0,58	0,58
Atılan Sorular				
CB1. Alınandan daha fazlasını verme	62,50	24,97	-0,18	0,63
CB10. Aile ve arkadaşlar için vakit ayırma	46,64	25,15	-0,56	-0,10

Tablo X: Akademik Personelin Utrecht İşle Bütünleşme Açısından Faktör Boyutları

FAKTÖRLER ve UNSURLARI	Ortalama	S. Sapma	UİBÖ-B1	UİBÖ-B2
Faktör 1: Bütünleşme-Zindelik (UİBÖ-B1, Alfa=0.905)				
UİB14. İşe kendini kaptırma	3,11	1,03	0,78	0,30
UİB12. İşte uzun süre çalışabilme	3,45	1,04	0,77	0,21
UİB16. İşten zor kopma	2,88	1,06	0,73	0,30
UİB15. İşte zihinsel dinçlik	3,20	0,97	0,71	0,38
UİB6. Çalışırken çevreyi unutma	3,06	1,02	0,69	0,21
UİB11. Kendini işe verme	3,71	0,87	0,68	0,41
UİB17. Sorunlara rağmen sebat etme	3,09	1,14	0,67	0,37
UİB9. Yoğun çalışırken mutlu olma	2,69	1,26	0,60	0,43
UİB3. Çalışırken zamanın geçmesi	3,49	0,99	0,45	0,42
Faktör 2: Adanma-Zindelik(UİBÖ-B2, Alfa=0.913)				
UİB1. İşte enerji dolu olma	2,83	0,94	0,19	0,84
UİB4. İşte güçlü ve zinde olma	2,95	0,97	0,26	0,83
UİB5 İş konusunda istekli olma	3,44	1,01	0,37	0,72
UİB8. Sabah işe gitme isteği	2,27	1,08	0,34	0,70
UİB2. İşin anlamlı ve amacına uygun	3,54	1,01	0,25	0,69
UİB7. İşin ilham verici olması	2,98	1,09	0,46	0,67
UİB13. İşin kamçılayıcı olması	2,96	1,07	0,54	0,55
UİB10. İşle gurur duyma	3,69	1,09	0,45	0,55

4.4. Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerinin Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması

Araştırmaya katılan akademik personelin tükenmişlik, iş doyumunu ve işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, aylık gelir düzeyi, alkol, sigara kullanımı, haftalık spor yapma sıklığı, ilaç kullanımı, akademik ünvan, idari görev, haftalık toplam ders yükü, haftalık evde çalışma süresi, haftalık işte çalışma süresi, haftalık bilgisayar kullanım süresi, kadro sorunu ve çalıştıkları fakülte durumuna göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmamızda, araştırmaya katılan akademik personelde orta düzeyde (48 ± 20) kişisel-işle ilgili tükenmişlik; orta düzeyde (44 ± 22) müşteriyle ilgili tükenmişlik; orta düzeyde ($3,4\pm 0,6$) genel iş doyumunu, orta düzeyde ($3,2\pm 0,8$) bütünleşme-zindelik ve orta düzeyde ($3,1\pm 0,8$) adanma-zindeliğin mevcut olduğu bulunmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik CBI-B1 ve B2 alt boyutları, işle bütünleşme UİBÖ-B1 ve B2 alt boyutları ve genel iş doyumunun ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (sırasıyla $p=0.000$, $p=0.001$, $p=0.038$, $p=0.031$, $p=0.000$). Kadın akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi erkek akademisyenlere göre daha yüksek, iş doyumları ve işle bütünleşmeleri ise daha düşüktür.

Medeni durum değişkenine göre tükenmişlik CBI-B1 ve B2 alt boyutları, işle bütünleşme UİBÖ-B1 ve B2 alt boyutları ve genel iş doyumunun ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (sırasıyla $p=0.001$, $p=0.019$, $p=0.018$, $p=0.000$, $p=0.000$). Bekâr akademisyenlerin tükenmişlik düzeyi evli akademisyenlerden daha yüksek, iş doyumları ve işle bütünleşmeleri ise daha düşüktür.

Aylık gelir düzeyi, sigara kullanma, alkol kullanma, düzenli ilaç kullanımı değişkenlerine göre tükenmişlik CBI-B1 ve B2 alt boyutları, işle bütünleşme UİBÖ-B1 ve B2 alt boyutları ve genel iş doyumunun ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo XI).

Tablo XI: Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması

			CBI-B1 (p= 0.000)	CBI-B2 (p=0.001)	MİDÖ (p=0.038)	UİBÖ-B1 (p=0.031)	UİBÖ-B2 (p=0.000)
Cinsiyet	Kadın	Ort.	55,7370	49,6764	3,3068	3,0518	2,8434
		Std. Dev.	19,08105	21,97593	,60216	,82810	,79669
	Erkek	Ort.	44,0443	40,9829	3,4482	3,2724	3,2154
		Std. Dev.	19,28605	21,95182	,58408	,76525	,80466
			CBI-B1 (p=0.001)	CBI-B2 (p=0.019)	MİDÖ (p=0.018)	UİBÖ-B1 (p=0.000)	UİBÖ-B2 (p=0.000)
Medeni Durum	Evli	Ort.	45,9111	42,2433	3,4489	3,2932	3,2087
		Std. Dev.	19,57676	21,87193	,57742	,78043	,82116
	Bekâr	Ort.	54,6683	49,2680	3,2493	2,9024	2,7179
		Std. Dev.	19,85560	22,93983	,61874	,76317	,70135
			CBI-B1 (p=0.861)	CBI-B2 (p=0.954)	MİDÖ (p=0.285)	UİBÖ-B1 (p=0.359)	UİBÖ-B2 (p=0.357)
Aylık Gelir Düzeyi (TL)	1000-3000	Ort.	54,0909	40,0000	3,2600	3,4222	3,4500
		Std. Dev.	28,81080	32,08604	1,22546	1,25068	1,41587
	3000-5000	Ort.	48,3351	44,1376	3,3459	3,1098	2,9826
		Std. Dev.	19,77457	22,36413	,51525	,79514	,86052
	5000 ve üstü	Ort.	47,8371	44,0217	3,4249	3,2265	3,1214
		Std. Dev.	19,92141	22,15635	,60525	,78130	,78478
			CBI-B1 (p=0.203)	CBI-B2 (p=0.647)	MİDÖ (p= 0.131)	UİBÖ-B1 (p=0.270)	UİBÖ-B2 (p=0.107)
Sigara	Evet	Ort.	51,0331	44,5707	3,2879	3,1145	2,9621
		Std. Dev.	19,85397	21,55754	,65340	,69511	,77521
	Hayır	Ort.	47,2473	43,8218	3,4310	3,2193	3,1223
		Std. Dev.	19,97316	22,56333	,57250	,81878	,83042
			CBI-B1 (p=0.550)	CBI-B2 (p=0.670)	MİDÖ (p=0.871)	UİBÖ-B1 (p=0.862)	UİBÖ-B2 (p=0.106)
Alkol	Evet	Ort.	50,4545	46,1667	3,3760	3,2178	2,8450
		Std. Dev.	23,15878	27,42625	,64293	,81428	,89870
	Hayır	Ort.	47,8688	43,7882	3,4015	3,1941	3,1090
		Std. Dev.	19,69298	21,83298	,58968	,79268	,81054
			CBI-B1 (p=0.053)	CBI-B2 (p=0.167)	MİDÖ (p=0.889)	UİBÖ-B1 (p=0.813)	UİBÖ-B2 (p=0.178)
Düzenli İlaç kullanımı	Evet	Ort.	52,5207	48,3333	3,4082	3,1818	2,9523
		Std. Dev.	19,24835	22,83022	,54550	,69434	,73696
	Hayır	Ort.	47,0819	43,0041	3,3973	3,1994	3,1173
		Std. Dev.	20,03888	22,12096	,60453	,81511	,83598

Akademik ünvan değişkenine göre tükenmişlik CBI-B1 ve B2 alt boyutları, işle bütünleşme UİBÖ-B1 ve B2 alt boyutları ve genel iş doyumunun ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (sırasıyla; p=0.000, p=0.000, p=0.000, p=0.000, p=0.000). Araştırma görevlilerinde tükenmişlik

düzeyi diğer akademisyenlere göre daha yüksek, iş doyumları ve işle bütünleşmeleri ise daha düşüktür (Tablo XII).

Akademik personelin çalıştığı fakülte değişkenine göre tükenmişlik CBI-B1 ve B2 alt boyutları ve işle bütünleşme UİBÖ-B1 ve B2 alt boyutları ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (sırasıyla $p=0.001$, $p=0.000$, $p=0.000$, $p=0.000$). Buna göre Tıp Fakültesinde çalışan akademik personelde tükenmişlik düzeyi Veteriner Fakültesinde çalışanlara oranla daha yüksek, işle bütünleşme ise daha düşüktür. Ancak genel iş doyumunu açısından her iki fakülte de çalışan akademik personelin ortalama puanlarının orta düzeyde olduğu, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlendi (Tablo XII).

Akademik personelin idari görevi olma değişkenine göre tükenmişlik CBI-B1 ve B2 alt boyutları ortalama puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, genel iş doyumunu ve işle bütünleşme UİBÖ-B1 ve B2 alt boyutları ortalama puanlarının ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (sırasıyla $p=0.029$, $p=0.006$). Buna göre idari görevi olanların tükenmişlik düzeyi olmayanlara göre daha düşüktür (Tablo XII).

Akademik personelin kadro sorunu değişkenine göre tükenmişliğin CBI-B2 boyutu ile işle bütünleşmenin UİBÖ-B1 boyutu ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (sırasıyla $p=0.007$, $p=0.033$). Buna göre kadro sorunu olanlarda olmayanlara göre müşteri (hasta/öğrenci) ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek, işle bütünleşme-zindeliklerinin ise daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo XII).

Tablo XII: Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması

			CBI-B1 (p=0.000)	CBI-B2 (p=0.000)	MİDÖ (p=0.000)	UİBÖ-B1 (p=0.000)	UİBÖ-B2 (p=0.000)
Akad. Unvan	Arş.Grv.	Ortalama	56,5466	54,0618	3,2525	2,8938	2,7665
		Std. Dev.	19,17314	21,16793	,59227	,72832	,74246
	Akad.	Ortalama	38,4075	32,4640	3,5673	3,5420	3,4532
		Std. Dev.	16,15724	17,53817	,54999	,72163	,74989
			CBI-B1 (p=0.001)	CBI-B2 (p=0.000)	MİDÖ (p=0.941)	UİBÖ-B1 (p=0.000)	UİBÖ-B2 (p=0.000)
Fakülte	Tıp	Ortalama	50,0380	46,9665	3,3994	3,0934	2,9958
		Std. Dev.	20,03535	21,85406	,59211	,76547	,79437
	Veteriner	Ortalama	40,1772	31,9209	3,3992	3,6121	3,4555
		Std. Dev.	17,79787	20,11119	,60276	,77294	,82517
			CBI-B1 (p=0.029)	CBI-B2 (p=0.006)	MİDÖ (p=0.129)	UİBÖ-B1 (p=0.213)	UİBÖ-B2 (p=0.063)
İdari Görev*	Evet	Ortalama	41,6035	34,4907	3,5431	3,3333	3,2951
		Std. Dev.	19,29100	21,28350	,58945	,80737	,79740
	Hayır	Ortalama	48,9764	45,2926	3,3796	3,1773	3,0582
		Std. Dev.	19,93906	22,17066	,59212	,79087	,82034
			CBI-B1 (p=0.172)	CBI-B2 (p=0.007)	MİDÖ (p=0.157)	UİBÖ-B1 (p=0.033)	UİBÖ-B2 (p=0.089)
Kadro Sorunu	Evet	Ortalama	48,9976	45,7969	3,4299	3,1412	3,0437
		Std. Dev.	20,85405	23,01114	,58032	,79476	,80857
	Hayır	Ortalama	45,0593	37,9831	3,2978	3,3784	3,2301
		Std. Dev.	16,50874	18,73687	,62787	,76538	,84688

*Sadece Akademisyenler alındı.

Araştırmaya katılan akademik personelin yaş, çocuk sayısı, spor sıklığı, toplam ders yükü, evde çalışma süresi, işte çalışma süresi ve bilgisayar kullanım süresine göre tükenmişlik, iş doyumunu ve işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir (Tablo XIII).

Tablo XIII: Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması

		CBI-B1	CBI-B2	MİDÖ	UİBÖ-B1	UİBÖ-B2
Yaş	r	-,349	-,389	,216	,369	,374
	p	,000	,000	,000	,000	,000
Çocuk Sayısı	R	-,367	-,323	,244	,315	,398
	P	,000	,000	,000	,000	,000
Haftalık Spor Sıklığı	r	-,199	-,200	,074	,110	,171
	p	,001	,001	,200	,058	,003
Haftalık Ders Yüğü	r	-,381	-,440	,158	,396	,368
	p	,000	,000	,006	,000	,000
Haftalık İşte Çalışma Süresi	r	,445	,467	-,313	-,151	-,290
	p	,000	,000	,000	,009	,000
Haftalık Evde Çalışma Süresi	r	,013	,006	-,030	,076	,026
	p	,817	,912	,600	,193	,656
Haftalık Bilgisayarla Çalışma Süresi	r	,000	-,003	-,034	-,022	-,003
	p	,998	,959	,557	,702	,963

Akademik personelin yaş değişkeni ile tükenmişlik CBI-B1 boyutu negatif hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.349$, $p=.000$). CBI-B2 boyutu negatif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.389$, $p=.000$). İşle bütünleşme UİBÖ-B1 boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.369$, $p=.000$). UİBÖ-B2 boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.374$, $p=.000$). Genel iş doyumunu ise pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.216$, $p=.000$).

Akademik personelin çocuk sayısı değişkeni ile tükenmişlik CBI-B1 boyutu negatif hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.367$, $p=.000$), CBI-B2 boyutu negatif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.323$, $p=.000$); işle bütünleşme UİBÖ-B1 boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.315$, $p=.000$), UİBÖ-B2 boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.398$, $p=.000$); genel iş doyumunu ise pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.244$, $p=.000$).

Akademik personelin haftalık spor sıklığı değişkeni ile tükenmişlik CBI-B1 boyutu negatif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.199$, $p=.001$), CBI-B2 boyutu negatif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.200$, $p=.001$); işle bütünleşme UİBÖ-B2

boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.171$, $p=.003$). Genel iş doyumunu ve UİBÖ-B2 ile ise ilişkili değildir.

Akademik personelin haftalık ders yükü değişkeni ile tükenmişlik CBI-B1 boyutu negatif hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.381$, $p=.000$), CBI-B2 boyutu negatif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.440$, $p=.000$); işle bütünleşme UİBÖ-B1 boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.396$, $p=.000$), UİBÖ-B2 boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.368$, $p=.000$); genel iş doyumunu ise pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.158$, $p=.006$).

Akademik personelin işyerinde çalışma süresi değişkeni ile tükenmişlik CBI-B1 boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.445$, $p=.000$), CBI-B2 boyutu pozitif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=.467$, $p=.000$); işle bütünleşme UİBÖ-B1 boyutu negatif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.151$, $p=.009$), UİBÖ-B2 boyutu negatif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.290$, $p=.000$); genel iş doyumunu ise negatif, hafif düzeyde ilişkilidir ($r=-.313$, $p=.000$).

Akademik personelin evde ve bilgisayarla çalışma süreleri değişkenleri, akademisyenlerin bireysel tükenmişlik, iş doyumunu ve işle bütünleşmeleriyle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkili değildir.

HG1 hipotezler grubu kısmen kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan akademik personelin tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için öncelikle korelasyon analizi yapıldı (Tablo XIV). Daha sonra işle bütünleşme ve iş doyumunun tükenmişlik düzeylerini yordamadaki katkılarını ele almak için verilere çoklu regresyon analizi uygulandı.

CBI'nın kişisel-işle ilgili tükenme boyutuyla UİBÖ'nün bütünleşme-zindelik ($r= -.50$, $p=.000$) ve adanma-zindelik ($r= -.69$, $p=.000$) boyutları negatif yönde ve anlamlı olarak ilişkili bulundu. Kişisel-işle ilişkili tükenmenin genel iş doyumunu puanlarıyla ($r=-.578$, $p=.000$) arasındaki ilişki ise anlamlı ve negatif yönlü olarak bulundu.

CBI'nın müşteri (hasta/öğrenci) ile ilgili tükenme boyutuyla UİBÖ'nün bütünleşme-zindelik ($r=-.538$, $p=.000$) ve adanma-zindelik ($r=-.670$, $p=.000$) boyutları arasında anlamlı ve negatif yönde; genel iş doyumunu puanlarıyla ($r=-.503$, $p=.000$) arasında ise anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulundu.

HG2 ve HG3 hipotezler grubu kabul edilmiştir.

Genel iş doyumunu ile UİBÖ'nün bütünleşme-zindelik ($r=.406$, $p=.000$) ve adanma-zindelik ($r=.569$, $p=.000$) boyutları pozitif yönde ve anlamlı olarak ilişkili bulundu.

HG4 hipotezler grubu kabul edilmiştir.

Tablo XIV: Akademik Personelin Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Puanları Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi Sonuçları

		CBI-B1	CBI-B2	MİDÖ	UİBÖ-B1	UİBÖ-B2
CBI-B1	R	1				
	P					
CBI-B2	R	,81*	1			
	P	,000				
MİDÖ	R	-,578*	-,503*	1		
	P	,000	,000			
UİBÖ-B1	R	-,50*	-,538*	,406*	1	
	P	,000	,000	,000		
UİBÖ-B2	R	-,69*	-,670*	,569*	,806*	1
	P	,000	,000	,000	,000	

* $p<.01$

Korelasyon analizinde, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu belirlendi. Bu sonuçlardan yola çıkarak mesleki tükenmişlik düzeylerini yordamadaki katkılarını incelemek üzere işle bütünleşme ve genel iş doyumunu verilerine çoklu regresyon analizi uygulandı ve sonuçlar Tablo XV' de özetlendi.

Tablo XV: Akademik Personelin İş Doymu ve İşle Bütünleşme Puanlarının Tükenmişlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Kişisel-İşle İlgili Tükenmişlik					Hasta/Öğrenci ile İlgili Tükenmişlik				
	B	SH	β	t	p	B	SH	β	T	p
Sabit	116,42	4,93		23,60	,000	115,32	5,90		19,52	,000
Genel İş Doymu	-8,680	1,63	-,258	-5,32	,000	-6,85	1,95	-,18	-3,51	,001
UİBÖ-B1 (Bütünleşme-Zindelik)	3,192	1,69	,127	1,88	,060	-,61	2,02	-,02	-,30	,761
UİBÖ-B2 (Adanma-Zindelik)	-15,88	1,82	-,652	-8,72	,000	-14,91	2,17	-,54	-6,84	,000
	R=0.734, R²=0.539, F=114.798, P=0.000					R=0.686, R²=0.471, F=87.164, P=0.000				

Tablo XV’de işle bütünleşmenin adanma-zindelik boyutu ve genel iş doymu puanları tükenmişliğin kişisel-işle ilgili tükenmişlik faktörünü anlamlı düzeyde yordamaktadır (R=0.734, R²=0.539, F=114.798, P=0.000). İşle bütünleşmenin adanma-zindelik boyutu ve genel iş doymu puanları birlikte kişisel-işle ilgili tükenmişlik alt faktöründeki toplam varyansın yaklaşık %54’ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin kişisel-işle ilgili tükenmişlik alt faktörü üzerindeki görece önem sırası; “adanma-zindelik”, “genel iş doymu” ve “bütünleşme-zindelik” şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, adanma-zindelik ve genel iş doymu puanlarının, kişisel-işle ilgili tükenmişlik alt faktörünün anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Analize göre, bütünleşme-zindelik puanları “kişisel-işle ilişkili tükenmişlik” puanı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (p=0.06).

Tablo XV’de görüldüğü gibi; işle bütünleşmenin adanma-zindelik boyutu ve genel iş doymu puanları tükenmişliğin hasta/öğrenci (müşteri) ile ilgili tükenmişlik faktörünü anlamlı düzeyde yordamaktadır (R=0.686, R²=0.471,

F=114.798, P=0.000). İşle bütünleşmenin adanma-zindelik boyutu ve genel iş doyumunu puanları birlikte müşteri ile ilgili tükenmişlik alt faktöründeki toplam varyansın yaklaşık %47'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin hasta/öğrenci (müşteri) ile ilgili tükenmişlik alt faktörü üzerindeki görece önem sırası; “adanma-zindelik”, “genel iş doyumunu” ve “bütünleşme-zindelik” şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, adanma-zindelik ve genel iş doyumunu puanlarının hasta/öğrenci (müşteri) ile ilgili tükenmişlik alt faktörünün anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Analize göre, bütünleşme-zindelik puanları müşteri ile ilgili tükenmişlik puanı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (p=0.76).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bireysel tükenmişlik, işle bütünleşme, iş doyumunu düzeyleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapıldı. Daha sonra, demografik değişkenlerin bireysel tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu düzeylerini yordamadaki katkılarını belirlemek için verilere çoklu regresyon analizi uygulandı.

Demografik değişkenlerden (en yüksek açıklama varyansı olan modellerde) önem sırasına göre; haftalık işte çalışma süresi, cinsiyet, haftalık ders yükü, çocuk sayısı, haftalık spor sıklığı ve sigara kullanma durumunun kişisel-işle ilgili tükenmişliği anlamlı düzeyde yordadığı ve toplam varyansın yaklaşık %34,3'ünü açıkladığı belirlendi (sırasıyla %19,8,%6, %4,5, %1,9, %1,2,%0,9). Kişisel-işle ilgili tükenmişliğin; haftalık işte çalışma süresiyle pozitif ilişkili olduğu, cinsiyet, haftalık ders yükü, çocuk sayısı, haftalık spor sıklığı ve sigara kullanma durumu ile negatif ilişkili olduğu belirlendi (Tablo XVI).

Demografik değişkenlerden önem sırasına göre haftalık işte çalışma süresi, haftalık ders yükü, haftalık spor yapma sıklığı, çocuk sayısı ve haftalık evde çalışma süresinin birlikte hasta/öğrenci(müşteri) ile ilgili tükenmişlik boyutunu anlamlı düzeyde yordadığı ve toplam varyansın yaklaşık %34,2'sini açıkladığı belirlendi (sırasıyla %21,8, %8,7, %1,5, %1,2, %1). Hasta/öğrenci (müşteri) ile ilgili tükenmişliğin; haftalık işte ve evde çalışma süresiyle pozitif ilişkili, haftalık

ders yükü, haftalık spor sıklığı ve çocuk sayısı değişkenleri ile negatif ilişkili olduğu belirlendi (Tablo XVI).

Tablo XVI: Demografik Değişkenlerin, Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Kişisel-İşle İlgili Tükenmişlik								
Değişken	B	S.H.	β	t	P	r	R²	F
Sabit	61,491	6,629		9,277	,000	,586	,343	25,376
İşte Çalışma Süresi	,280	,047	,308	5,950	,000			
Cinsiyet	-8,176	2,115	-,195	-3,866	,000			
Haftalık Ders Yükü	-,319	,105	-,164	-3,044	,003			
Çocuk Sayısı	-3,163	1,031	-,165	-3,069	,002			
Haftalık Spor Sıklığı	-1,412	,635	-,109	-2,226	,027			
Sigara kullanımı	-4,672	2,328	-,097	-2,007	,046			
Müşteri İle İlgili Tükenmişlik								
Değişken	B	S.H.	β	t	P	r	R²	F
Sabit	32,549	3,818		8,525	,000	,585	,342	30,371
İşte Çalışma Süresi	,334	,052	,330	6,378	,000			
Haftalık Ders Yükü	-,583	,117	-,269	-4,975	,000			
Haftalık Spor Sıklığı	-1,839	,699	-,127	-2,632	,009			
Çocuk Sayısı	-2,906	1,137	-,135	-2,556	,011			
Evde Çalışma Süresi	,174	,084	,101	2,076	,039			

Tablo XVII’de ise demografik değişkenlerden (en yüksek açıklama varyansı olan modellerde) önem sırasına göre; haftalık işte çalışma süresi, çocuk sayısı ve kadro sorununun olması durumu birlikte genel iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır ve toplam varyansın yaklaşık %15,8’ini açıklamaktadır (sırasıyla %9,8, %2,4, %3,6). Genel iş doyumunun; çocuk sayısı ile pozitif ilişkili, haftalık işte çalışma süresi ve kadro sorununun olması durumu ile negatif ilişkili olduğu belirlendi.

Demografik değişkenlerden (en yüksek açıklama varyansı olan modellerde) önem sırasına göre; haftalık işte çalışma süresi ve çocuk sayısı bütünleşme-zindelik boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır ve toplam varyansın yaklaşık %18,9’ unu açıklamaktadır (sırasıyla %15,6, %3,3). Haftalık işte çalışma süresi ve sahip olunan çocuk sayısının bütünleşme-zindelik ile pozitif ilişkili olduğu belirlendi.

Demografik değişkenlerden (en yüksek açıklama varyansı olan modellerde) önem sırasına göre; haftalık işte çalışma süresi, haftalık ders yükü, haftalık spor sıklığı ve çocuk sayısı birlikte işle bütünleşmenin adanma-zindelik boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır ve toplam varyansın yaklaşık %24,2’sini açıklamaktadır (sırasıyla %15,8, %5,4, %1,7, %1,3). Haftalık işte çalışma süresi, ders yükü ve haftalık spor sıklığının adanma-zindelik ile pozitif ilişkili olduğu, sahip olunan çocuk sayısı ile negatif ilişkili olduğu belirlendi.

Tablo XVII: Demografik Değişkenlerin, Akademik Personelin Genel İş Doyumu ve İşle Bütünleşme Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Genel İş Doyumu								
Değişken	B	S.H.	β	t	P	r	R ²	F
Sabit	4,042	,142		28,370	,000	,398	,158	18,401
İşte Çalışma Süresi	-,008	,002	-,286	-5,065	,000			
Çocuk Sayısı	,117	,033	,206	3,592	,000			
Kadro Sorunu	-,275	,078	-,196	-3,527	,000			
İşle Bütünleşme- Zindelik Boyutu								
Değişken	B	S.H.	β	t	P	r	R ²	F
Sabit	2,251	,220		10,226	,000	,435	,189	34,456
İşte Çalışma Süresi	,021	,005	,276	4,409	,000			
Çocuk Sayısı	,023	,007	,217	3,462	,001			
İşe Adanma-Zindelik Boyutu								
Değişken	B	S.H.	β	t	P	r	R ²	F
Sabit	2,937	,147		20,035	,000	,492	,242	23,413
İşte Çalışma Süresi	,222	,044	,282	5,002	,000			
Haftalık Ders Yüğü	,016	,005	,198	3,429	,001			
Haftalık Spor Sıklığı	,067	,028	,125	2,432	,016			
Çocuk Sayısı	-,005	,002	-,124	-2,233	,026			

5.TARTIŞMA

Bu çalışmada Kopenhag Tükenmişlik Envanteri ve Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğinin Türkçe uyarlamasının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp ve Veteriner Fakülteleri Akademisyenleri örnekleminde gerçekleştirilmiş, mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunun hem birbirleri ile hem de demografik verilerle ilişkileri incelenmiştir. Literatürde tükenmişlik için CBI, iş doyumunu için MİDÖ, işle bütünleşme için UIBÖ ölçeklerinin kullanıldığı yayınlar bu bölümde incelenmiştir.

Kristensen ve ark' rı tarafından yapılan CBI'nın geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında kişisel, işle ilgili ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere birbirinden bağımsız olarak kullanılabilen üç boyut belirlenmiştir. CBI için alfa değeri 0,87, kişisel tükenmişlik boyutu 0,87; işle ilgili tükenmişlik boyutu 0,87 ve müşteri ile ilgili tükenmişlik boyutu ise 0,85' dir. Anket alt faktörleri bağımsız olarak kullanılabilirdiğinden faktör analizi önerilmemiştir (25). Kutanis ve ark' nın çalışmasında kişisel, işle ilgili ve müşteriyle ilgili tükenmişlik alt faktörlerinin alfa değerleri sırasıyla 0.86, 0.86, 0.78; Fong ve ark' nın çalışmasında sırasıyla 0.91, 0.84, 0.78; Çakıcı ve ark' nın çalışmasında sırasıyla 0.63, 0.75, 0.80 olduğu bildirilmiştir (26,71,73). Yeh ve ark' nın çalışmasında CBI'nın 13 sorudan oluşan iki boyutlu ölçeğinin kişisel tükenmişlik alfa değeri 0.93, işle ilgili tükenmişlik alfa değeri 0.87 olarak belirtilmiştir. Faktör analizinde soruların iç-içe geçtiği ve işle ilgili tükenmişlik boyutunun; iş tükenmişliği ve iş bitkinliği şeklinde iki boyutunun olduğu gösterilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde kişisel tükenmişlik alt boyutu bireysel tükenmişlik (iş ve kişisel boyutun) varyansının %58'ini, işle ilgili tükenmişlik alt boyutunun ise %8'ini açıkladığı bildirilmiştir (73). Farklı örneklem grupları ile yapılan çalışmalarda ölçeğin güvenilirlik katsayıları farklı bulunmuştur. Bu sonuçlar, faktör analizinde soruların iç içe geçmesi, ölçeğin dışına atılan sorunun aynı soru olması, ölçeğin iki faktörlü yapısının bulunmuş olması, sosyo-kültürel farklılık olması gibi nedenlere bağlanmıştır. Bizim çalışmamızda da güvenilirlik katsayısının yüksek bulunması benzer nedenlere bağlanmıştır. Ayrıca çalışmamızda örneklem çoğunluğunun sağlık çalışanlarından oluşmasının da etkili olduğunu düşünmekteyiz.

UİBÖ için literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Schaufeli ve ark'ını tarafından 9, 15 ve 17 sorudan oluşan 3 farklı ölçekle, birçok ülkede ve farklı meslek grupları üzerinde uygulandığı ve iç tutarlılık katsayısının ölçeğin bütünü için alfa değerinin 0.88 – 0.95 arasında, zindelik alt boyutu için alfa değerinin 0.66 – 0.87 arasında, adanma alt boyutu için alfa değerinin 0.83 – 0.92 arasında ve bütünleşme alt boyutu için alfa değerinin 0.79 – 0.88 arasında değerler aldığı bildirilmiştir. Ayrıca yapılan faktör analizinde ölçeğin 17 sorulu formunun 9 ve 15 sorulu ölçeklere göre 3 boyutlu olma yönünden zayıf olduğu ve ölçeğin tek faktörlü ya da 3 faktörlü olarak kullanılabileceği belirtilmiştir (67). Rothmann'ın çalışmasında, UİBÖ'nin alt boyutu olan zindelik için alfa değeri 0.77 ve adanma için ise alfa değeri 0.85 olarak bildirilmiştir (74). Çalışmamızda UİBÖ'nin güvenilirlik katsayısı, Schaufeli ve ark'nın çalışmasından daha yüksektir ve iki faktörlü yapısı benzer değildir. Bu farklılık mesleki, sosyal, kültürel, ekonomik farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir. Çalışmamızda zindeliğin, adanma ve bütünleşme sorularıyla iç içe geçmesi, işle bütünleşmenin ve UİBÖ'nin mesleki özelliklere göre yapısının değiştiğini düşündürmektedir.

Gündüz ve ark'nın UİBÖ'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini yaptığı çalışmasında, UİBÖ'nin faktör yapısı için doğrulayıcı faktör analizi ve model uyum indekslerini kullanarak UİBÖ için yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modifiyesiz analiz bulgularında ölçeğin üç faktörlü yapısını yeterince doğrulamadığını belirtmiştir. Alt faktörlerdeki sorulara ait hata varyansları modifiye edildiğinde, Türk kültürüne uyarlanan UİBÖ'nün yeterli düzeyde yapı geçerliğine sahip olduğunu ve ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısının zindelik (alfa değeri 0.81), adanma (alfa değeri 0.82) ve bütünleşme (alfa değeri 0.77) şeklinde olduğu belirtilmiştir (43). UİBÖ'nin sorularının hata varyanslarının, çalışmamızda da benzer şekilde ölçeğin faktör yapısında etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Turgut'un çalışmasında UİBÖ'nin toplam işle bütünleşme varyansının %62'sini açıkladığı, zindelik (alfa değeri 0.81), adanmışlık (alfa değeri 0.87), bütünleşme (alfa değeri 0.86) şeklinde üç boyutlu yapısının olduğu ve kültürümüz için geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir (75). Turgut'un çalışmasında katılımcıların evli olması, ayrıca meslek, çalışılan il ve kurum farklılıklarının olması çalışmamızla farklılığının bir sebebi olabilir. Demir'in emniyet mensupları ile

yaptığı çalışmada, UİBÖ için KMO değerinin 0.94 olduğu, faktör analizinde 12. ve 17. soruların ölçekten çıkarıldığı bildirilmiştir. UİBÖ'nin (alfa değeri 0.93), çalışma şevki (alfa değeri 0.92) ve kendini işe kaptırma (alfa değeri 0.82) şeklinde iki alt faktörlü yapısının olduğu bildirilmiştir (76).

Bu çalışmada öğretim üyelerinin tükenmişlikleri analiz edilmiş, özellikle sosyodemografik değişkenler, spor yapma, sigara içme, alkol kullanımı gibi değişkenlere göre akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri, iş doyumu ve işle bütünleşme durumlarının etkilenip etkilenmediği incelenmiştir.

Çalışma sonuçlarımıza göre akademik personelde; orta düzeyde kişisel-işle ilgili tükenmişlik (48 ± 20), orta düzeyde hasta/öğrenciyle ilgili tükenmişlik (44 ± 22), orta düzeyde genel iş doyumu (3.4 ± 0.6) ve orta düzeyde işle bütünleşmenin (3.0 ± 0.8) olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenler ile araştırma görevlileri karşılaştırıldığında tükenmişlik düzeyi ve işle bütünleşme açısından farklılık olduğu belirlendi. Çalışmamızda, araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin ($56\pm 19, 54\pm 21$) daha yüksek, iş doyumu ve işle bütünleşme düzeyleri daha düşüktü. Bu durum, araştırma görevlilerinin haftalık işte çalışma sürelerinin akademisyenlerden daha fazla olması ile açıklanabilir.

Literatür incelendiğinde, tükenmişliğin alt boyutları olan kişisel, işle ilgili ve müşteriyle (hasta/öğrenci) ilgili tükenmişlik düzeyi ortalamalarının farklı olduğu görülmüştür. Wright ve ark' nın çalışmasında tükenmişlik alt boyutları ortalama değerleri sırasıyla 39 ± 17 , 34 ± 16 , 25 ± 17 , Çakıcı'nın çalışmasında 37 ± 11 , 33 ± 11 , 31 ± 14 , Kutanis ve ark'nın çalışmasında 39 ± 17 , 41 ± 17 , 31 ± 17 'dir ($77, 72, 26$). Araştırma sonuçlarına göre; kişisel-işle ilgili tükenmişlik ortalama değerlerinin diğer alt boyut değerlerinden daha yüksek olması çalışmamızın sonuçları ile benzerlik göstermekle birlikte, tükenmişlik düzeyleri çalışmamızda daha yüksek bulunmuştur. Bu farklılık ülke, örneklem, kültür ve sosyo-ekonomik özelliklerin farklılığı ile açıklanabilir. Lue ve ark'rı, mezuniyetinin ilk yılında olan asistan doktorlarla yaptıkları çalışmada, kişisel, işle ilgili ve hastayla ilgili tükenmişlik düzeyi ortalamalarını sırasıyla; 44 ± 15 , 48 ± 18 , 37 ± 15 olarak bildirmiştir. Çalışmalarında, tükenmişlik ortalama düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu ve bu durumun asistanlığın ilk yılının çok stresli ve çalışma süresinin fazla olmasından kaynaklanabileceği ifade edilmiştir (78). Benzer şekilde,

çalışmamızda asistan doktorlar örneklemin yarısını oluşturduğu için tükenmişlik ortalama düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; Wright ve ark'ı kadınlarda sadece işle ilgili tükenmişliğin yüksek olduğunu, Deliorman ve ark' rı ise hem işle ilgili hem de iş-kişisel tükenmişliğin yüksek olduğunu belirtmiştir (77,63). Chou ve ark' rı ile Fong ve ark' rının yaptığı çalışmada ise kadınlarda kişiyle ilgili ve işle ilgili tükenmişliğin yüksek olduğu belirtilmiştir (79,71). Bu çalışmaların aksine Yeh ve ark' rının çalışmasında erkek cinsiyette işle ilgili tükenmişlik yüksek olarak bulunmuştur (73). Çakıcı çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değişmediğini bildirmiştir (72). Akademisyen doktorların işle ilgili tükenmişlik düzeylerinin cinsiyetten etkilendiği, özellikle kadınların sorumluluklarının ve duygusallıklarının daha fazla olmasından dolayı işle ilgili tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu çalışmalarda vurgulanmıştır. Çalışmamızda kadın akademisyenlerin kişisel-işle ilgili ve hasta/öğrenciyle ilgili tükenmişlik ortalama düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmamızda akademisyen doktorların, hasta/öğrenciyle ilgili sorumlulukları işlerinin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Ayrıca kadın akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıkması daha fazla sorumluluklarının olması ile ilgili olabilir.

Cinsiyet değişkenine göre işle bütünleşme ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; Schaufeli ve ark' rı kadınların adanma ve bütünleşmede daha zayıf olduğunu, ancak zindelik ve işle bütünleşme toplam ortalamasında cinsiyet farklılığının olmadığı; Arı ve Öner' in çalışmalarında ise cinsiyet değişkenine göre işle bütünleşme ortalama düzeyinin değişmediği belirtilmiştir (67,40,80). Çalışmamızda kadınların işle bütünleşme ortalama değerleri erkeklerden daha düşük saptanmıştır. Kadınların işleri dışında ek sorumluluklarının olmasının (ev, çocuk), işle bütünleşmelerini etkileyebileceği düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre iş doyumu ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; Toprak' ın sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada iş doyumu düzeyi; genel, iç ve dış doyum olarak araştırıldığı belirtildi.

Çalışmada erkeklerin sadece dış doyumunun daha yüksek olduğu, genel ve içsel iş doyumunu ortalama düzeylerinin değişmediği belirtildi (17). Tanrıverdi ve Atabey'in çalışmalarında ise cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu ortalama düzeylerinin değişmediği belirtildi (58,56). Çalışmamızda ise erkeklerin iş doyumunu ortalama düzeyleri kadınlardan daha yüksek saptandı. Cinsiyete göre iş doyumunu sonuçlarının farklı çıkması, çalışmaların farklı meslek grupları ile yapılmasından kaynaklandığını düşündürmektedir.

Medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalarda; Wright ve ark'ı bekârların hasta/öğrenci ile ilgili tükenmişlik düzeyini daha düşük; Chou ve ark'ı ise bekârların hasta/öğrenci ile ilgili tükenmişlik düzeyini daha yüksek olarak bildirmiştir (77,79). Çakıcı'nın çalışmasında medeni durum değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değişmediği bildirilmiştir (72). Çalışmamızda bekârların tükenmişlik ortalama düzeyleri evlilerden daha yüksek bulundu. Bekârların çoğunluğunun araştırma görevlisi olmasının bu duruma yol açtığı düşünülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre işle bütünleşme ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; Demir ve Arı'nın çalışmalarında evli olmanın işle bütünleşmeyi arttırdığı bildirilmiştir (76,40). Çalışmamızda da benzer şekilde evli olanların işle bütünleşme ortalama düzeyleri bekârlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Medeni durum değişkenine göre iş doyumunu ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; Toprak ve Atabey' in çalışmalarında medeni durumun iş doyumunu ortalama düzeyini değiştirmediği bildirilmiştir. Çalışmamızda evli olanların iş doyumunu ortalama düzeyleri, bekârlara göre daha yüksek bulundu. Çalışma sonuçlarında ki farklılık; örneklem sayısı, çalışılan meslek grubu ve bekârların iş beklentilerinin yüksek olması gibi nedenlerden kaynaklanıyor olabilir.

Literatür incelendiğinde sigara kullanımı, alkol kullanımı değişkenleri ile tükenmişlik ortalama düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğini belirten çalışmaların olduğu gözlenmiştir (72,19). Aynı zamanda alkol kullanım durumuna göre tükenmişliğin farklılık gösterdiği çalışmalarda mevcuttur. Dış hekimleri üzerinde yapılan bir çalışmada yüksek tükenmişlik değerlerine sahip dış

hekimlerinin, düşük seviyede tükenmişliği olan diş hekimlerine göre daha fazla alkol aldıkları belirtilmiştir (63).

Aylık gelir düzeyi değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; Toprak ve ark'nın MBI ölçeğini kullanarak yaptığı çalışmada gelir düzeyi yeterli olanların daha az duygusal tükenme yaşadığı bildirilmiştir (17). Gül'ün çalışmasında benzer şekilde sadece duygusal tükenmenin düşük gelirle ilişkili olduğu, ayrıca yeterli gelir düzeyi olanların iş doyumlarının yüksek olduğu bildirilmiştir (16). Çalışmamızda gelir düzeyi değişkenine göre tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu ortalama düzeylerinin değişmediği bulunmuştur. Bu sonuç, örneklem gruplarının gelir düzeylerinin birbirine yakın olması ile ilgili olabilir.

Akademik ünvan değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeyleri değerlendirildiğinde; Deliorman ve ark'ın çalışmasında öğretim grv. ve uzmanların iş, kişisel, iş-kişisel tükenmişlik boyutlarında en çok tükenmiş olduğu; doçentlerin bu boyutlarda en az tükenmiş olduğu ve müşteriyle ilgili tükenmişlik açısından aralarında fark bulunmadığı bildirilmiştir (63). Çakıcı'nın çalışmasında akademik ünvan değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değişmediği bildirilmiştir (72). Yıldırım ve Çam'ın hemşire akademisyenler ile yaptıkları çalışmada, akademik ünvanın işle bütünleşme ve iş doyumunu değiştirmedeği bildirilmiştir (81). Çalışmamızda ise, araştırma görevlilerinin tükenmişliğin alt boyutlarının hepsinde akademisyenlerden daha fazla tükenmiş olduğu, iş doyumunu ve işle bütünleşme düzeylerinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu şekilde diğer çalışmalarla kısmen benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Akademik personelin çalıştığı fakülte değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde, Kutanis ve ark'nın çalışmasında bilim dalı değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değişmediği bildirilmiştir (26). Çakıcı'nın çalışmasında, bilim dalı değişkenine göre kişisel ve müşteriyle ilgili tükenmişliğin değişmediği, fakat işle ilgili tükenmişliğin değişmekte olduğu, ayrıca istatistik bilim dalında görev yapan akademisyenlerin iş ile ilgili tükenmişlik puanlarının, yabancı dil dalında görev yapan akademisyenlerin iş ile ilgili tükenmişlik puanlarından yüksek olduğu bildirilmiştir (72). Çalışmamızda Tıp Fakültesi akademik personeli, Veteriner

Fakültesi akademik personelinden daha çok tükenmişlik düzeyine sahiptir. Çalışma sonuçlarının farklı olması, mesleki farklılıklardan kaynaklanmış olabilir.

İdari görevi olma durumu değişkenine göre, tükenmişlik düzeylerinin değerlendirildiği Çakıcı'nın çalışmasında tükenmişlik puan ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı bildirilmiştir (72). Çalışmamızda ise idari görevi olanların tükenmişlik düzeyi düşük, genel iş doyumunu ve işle bütünleşme açısından ise farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, idari görevleri olan akademisyenlerin idari görev sahibi olmakla onurlandırılmış hissetmeleri, ayrıca hasta ve öğrencilere daha az zaman ayırmalarıyla açıklanabilir.

İdari görevi olma değişkenine göre işle bütünleşme düzeylerinin değerlendirildiği Arı'nın çalışmasında, çalışmamıza benzer şekilde işle bütünleşme ortalama düzeylerinin değişmediği bildirilmiştir (40).

İdari görevi olma değişkenine göre iş doyumunu ortalama düzeylerinin değerlendirildiği Derinbay'ın çalışmasında, çalışmamıza benzer şekilde idari görevi olma durumunun iş doyumunu ortalama düzeylerini değiştirmedeği bildirilmiştir (82).

Kadro sorunu değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değerlendirildiği az sayıda çalışma CBI ölçeğiyle yapılmıştır. Deliorman ve ark'ı çalışmalarında kadro sorunu yaşayan akademisyenlerin yaşamayanlara göre daha yüksek düzeyde kişisel tükenmişlik ve iş-kişisel tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir. Bu sonucun iş güvenliği endişesi ile geçici kadrolardan kaynaklandığı söylenebilir (63). Çalışmamızda kadro sorunu olanların kişisel-işle ilgili tükenmişlik düzeyleri Deliorman ve ark'nın çalışma sonuçları ile benzerdir. Ancak Deliorman ve ark'nın çalışmasında kişisel ve iş-kişisel tükenmişlik düzeyleri akademisyenlerin kadro sorunu olmasıyla farklılaştığı bildirilmişken, çalışmamızda hasta/öğrenciyle ilgili tükenmişlik düzeylerinin kadro sorunu değişkeniyle farklılaştığı bulunmuştur. Bu farklılık, her iki çalışmadaki akademik personelin mevcut kadrolarının, iş güvenliği endişelerinin, mesleki özelliklerinin farklı olmasından kaynaklanabilir.

Kadro sorunu değişkenine göre iş doyumunu ve işle bütünleşme düzeyleriyle ilgili akademik personelin tıp doktorlarından oluştuğu bir çalışmaya ulaşamamıştır. Çalışmamızda, kadro sorunu değişkeninin iş doyumunu ve

adanma-zindeliği değiştirmediği, fakat kadro sorunu olan akademisyenlerin bütünüleşme-zindeliklerinin daha az olduğu görülmüştür.

Yaş değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; akıcı çalışmasında yaş değişkeni ile kişisel ve işle ilgili tükenmişlik arasında anlamlı düzeyde ilişki olmadığını, fakat müşteriye ilgili tükenmişlik boyutuyla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Çalışmada, 30-35, 36-41 ve 42-47 yaş aralığındaki akademisyenlerin müşteri ile ilgili tükenmişlik puanlarının, 48-53 yaş aralığındaki akademisyenlerden daha yüksek olduğu bildirilmiştir (72). Çalışmamızda da benzer şekilde yaş arttıķa kişisel tükenmişliğin azalmakta olduğu gözlenmiştir. Bu sonucun, çalışmamızdaki araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olması ve yaşça akademiyenlerden daha küçük olmaları ve beklentilerinin çok, elde ettiklerinin daha az olmasıyla ilgili olduğu düşünölmektedir.

Sahip olunan ocuk sayısı değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; Kutanis ve ark' rı çalışmalarında çalışmamıza benzer şekilde ocuk sayısı ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir (26).

Haftada spor yapılan gün sayısı değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; akıcı çalışmasında spor yapılan gün sayısının tükenmişlik ortalama düzeylerini değiştirmediğini bildirmiştir (72). Çalışmamızda spor yapılan gün sayısı arttıķa tükenmişlik ortalama düzeylerinin azaldığı ve adanma-zindeliğin arttığı bulunmuştur.

Haftalık ders yükü değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde; Kutanis ve ark' rı çalışmalarında haftalık ders yükü değişkenine göre kişisel tükenmişlik ortalama düzeylerinin değişmediğini, fakat işle ilgili ve öğrenciyle ilgili tükenmişliğin değiştiğini, ayrıca yüksek derecede ders yüküne sahip akademisyenlerin hiç ders yükü olmayan akademisyenlere göre işle ilgili ve öğrenciyle ilgili tükenmişliklerinin daha fazla olduğunu bildirmiştir (26). Çalışmamızda haftalık ders yükü arttıķa tükenmişliğin azaldığı, işle bütünüleşme ve iş doyumunun arttığı bulunmuştur. Bu sonucun, örnekleme grubumuzun diğer çalışma örneklemlerinden meslek, çalışma ortamı farklılığı ve ders yükünün az olması ile ilişkili olduğunu düşünörmüştür.

Haftalık işte çalışma süresi değişkenine göre tükenmişlik ortalama düzeylerinin değerlendirildiği çalışmalar incelendiğinde, çalışmamıza benzer şekilde haftalık işte çalışma süresi arttıkça işle ilgili, kişisel ve müşteriyle ilgili tükenmişlik düzeylerinin arttığı bildirilmiştir (78,79).

Haftalık işte çalışma süresi arttıkça, iş doyumunu ortalama düzeylerinin çalışmamızda azaldığı bulunmuştur. Keser'in çalışmasında benzer şekilde iş yükü (çalışma süresi) arttıkça iş doyumunun azaldığı bildirilmiştir (83).

Çalışmamızda düzenli ilaç kullanımı, haftalık evde ve bilgisayar karşısında çalışma süresi değişkenine göre tükenmişlik, iş doyumunu ve işle bütünleşme düzeyleri arasında ilişki saptanmamıştır. Literatür incelendiğinde bu değişkenlerin değerlendirildiği çalışmaya ulaşılamamıştır.

Yapılan literatür incelemesinde tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin değerlendirildiği çalışmalar tespit edilmiştir. Gündüz ve ark' rı tarafından, çalışmamıza benzer şekilde tükenmişlik düzeyleri ile işle bütünleşme ve iş doyumunu düzeyi alt boyutlarının birbirleriyle negatif ilişkili olduğu, işle bütünleşme düzeyi ile iş doyumunu düzeyinin birbiriyle pozitif ilişkili olduğu bildirilmiştir (43). Literatürde, tükenmişlik düzeyi ile işle bütünleşme ve iş doyumunun negatif ilişkili olduğunu gösteren başka çalışmalar da yer almaktadır (42,56,67,77). Rothman'ın çalışmasında, işle bütünleşme (sadece adanma ve zindelik) ve iş doyumunu çalışmamıza benzer şekilde pozitif ilişkilidir (74). Çalışmamızda literatürle paralel olarak çalışanların işle bütünleşme ve genel iş doyumunu puanları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı gözlenmiştir.

İşle bütünleşme ve iş doyumunun tükenmişliği yordama durumunun araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde; Gündüz ve ark' nın çalışmasında; zindelik ve genel iş doyumunun birlikte anlamlı düzeyde tükenmişliğin MTÖ ölçeğindeki tükenme, duyarsızlaşma ve yetkinlik alt ölçeklerinin yordayıcıları olduğu, adanmanın tükenmişliğin duyarsızlaşma ve yetkinlik alt boyutlarının yordayıcısı olduğu bildirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, UIBÖ'nün bütünleşme alt boyutunun tükenmişliğin hiçbir boyutunu yordamadığı bildirilmiştir (43). Çalışmamızda ise; adanma-zindelik ve genel iş doyumunu puanları kişisel-işle ilgili tükenmişlik ve müşteri ile ilgili tükenmişliği anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Çalışmamızda UİBÖ'nün adanma-zindelik boyutu ile genel iş doyumu puanlarının, tükenmişliği istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordaması, fakat bütünleşme-zindelik boyutunun tükenmişliği yordamaması dikkat çekicidir.

Literatürde demografik verilerin tükenmişlik, işle bütünleşme, iş doyumunu yordamasına ilişkin (CBI ve MİDÖ ölçekleri ile yapılan) az sayıda yayın mevcuttur. Bagaajav ve ark'nın çalışmasında, cinsiyet tüm tükenmişlik boyutlarının yordayıcısı ve kadınların tükenmişliklerinin daha fazla olduğu bildirilmiştir (84). Lue ve ark'nın Tayvan'da mezuniyet sonrası birinci yılında olan asistanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, demografik verilerden ilk olarak haftalık çalışma süresinin tükenmişliği yordadığını bildirmişlerdir (78).

Chou ve ark'nın Tayvan'da sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada ise, cinsiyet, yaş (kadın ve genç olma, tükenmişlik varyansının %6'sını açıklamakta) ve haftada 44 saat üzerinde çalışmanın (süre, tükenmişlik varyansının %11,6'sını açıklamakta) işle ilgili tükenmişliği yordadığı bildirilmiştir (79). Çalışmamızda benzer şekilde demografik verilerin regresyon analizinde önem sırasına göre; haftalık işte çalışma süresi, cinsiyet, haftalık ders yükü, sahip olunan çocuk sayısı, haftalık spor sıklığı ve sigara kullanma durumu puanlarının kişisel- işle ilgili tükenmişliği anlamlı düzeyde yordadığı ve toplam varyansın yaklaşık %34,3'ünü açıkladığı gözlenmiştir.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Öncelikli olarak örnekleminiz tek bir üniversitenin sağlık alanındaki akademisyenlerini kapsamaması nedeni ile bulguları tüm mesleklere, kültürlere genellemeye imkan vermemektedir. Dolayısıyla daha büyük, daha çok meslek ve kültürel grupları kapsayan ileri çalışmalara gereksinim vardır. Çalışmamız, kesitsel ve tanımlayıcı bir çalışma olmakla birlikte longitudinal bir çalışma olmaması ve ölçeklerle test -tekrar test şeklinde verilere ulaşılmamış olması bir diğer zayıf noktasıdır.

6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

1. Araştırmamızda kullandığımız Kopenhag Tükenmişlik Envanteri, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği' nin mesleki tükenmişliği, iş doyumunu ve işe bağlılığı ölçebilecek düzeyde geçerli ve güvenilir değerlere sahip olduğu söylenebilir.
2. Araştırmamızda Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin kişisel-iş ve hasta/öğrenci (müşteri) ile ilgili tükenmişlik; UİBÖ'nin bütünleşme-zindelik ve adanma-zindelik olmak üzere iki boyuttan oluştuğu gözlemlendi.
3. Araştırmaya katılan akademik personelin kişisel-işle ilgili tükenmişlik ortalaması 48, müşteriyle ilgili tükenmişlik ortalaması 44, genel iş doyumunu 3.4, bütünleşme-zindelik 3.2 ve adanma-zindelik 3.1 olarak bulundu.
4. Kadın, genç, bekâr akademisyenlerin kişisel tükenmişlik düzeyleri daha yüksek, işle bütünleşme ve iş doyumları daha düşük bulundu. Bu sonuca göre çalışanlara iş ve sosyal hayatlarında destek sağlanmalıdır.
5. Araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyi daha yüksek, iş doyumları ve işle bütünleşmeleri ise daha düşük bulundu. Ayrıca tükenmişliğin demografik değişken olarak en önemli yordayıcısının haftalık işte çalışma süresinin olması, işte çalışma sürelerinin azaltılması yönünde önem taşımaktadır.
6. Kadro sorunu olan akademik personelin hasta/öğrenci ile ilgili tükenmişlik düzeyi daha yüksek, işle bütünleşme-zindelik boyutu daha düşük bulundu. Bu sonuç, akademik unvanı elde ettiği halde kadro verilmeyen akademisyenlere en kısa sürede kadro ihdas edilmesi açısından önem arz etmektedir.
7. Tükenmişlik, işle bütünleşme ve genel iş doyumunu ortalaması aylık gelir düzeyi, sigara kullanma, alkol kullanma, düzenli ilaç kullanımı, evde ve bilgisayarla çalışma süreleri değişkenlerinden etkilenmemektedir.
8. Araştırmamızda, tükenmişlik düzeyleri ile işle bütünleşme ve iş doyumunu düzeyi alt boyutlarının birbirleriyle negatif ilişkili olduğu, işle bütünleşme düzeyi ile iş doyumunu düzeyinin birbiriyle pozitif ilişkili olduğu bulundu.

9. Araştırmamızda regresyon analizi sonuçlarına göre işle bütünleşmenin adanma-zindelik boyutu tükenmişliğin en önemli yordayıcısı olarak bulundu. Bu durumun düzenli spor yapılması, genç-bekâr-kadın-araştırma görevlisi olan akademik personelin desteklenmesi ve adanma-zindelik durumunun artırılmasıyla önlenebileceğini düşündürmektedir.

10. Araştırmamızda kişisel- işle ilgili tükenmişliğin haftalık işte çalışma süresiyle pozitif ilişkili olduğu; cinsiyet, haftalık ders yükü, çocuk sayısı, haftalık spor sıklığı ve sigara kullanma durumu ile negatif ilişkili olduğu bulundu.

11. Araştırmamızda hasta/öğrenci (müşteri) ile ilgili tükenmişliğin haftalık işte ve evde çalışma süresiyle pozitif ilişkili; haftalık ders yükü, haftalık spor sıklığı ve çocuk sayısı değişkenleri ile negatif ilişkili olduğu bulundu.

12. Genel iş doyumunun çocuk sayısı ile pozitif ilişkili, haftalık işte çalışma süresi ve kadro sorununun olması durumu ile negatif ilişkili olduğu bulundu.

13. İşle bütünleşmenin bütünleşme-zindelik boyutu haftalık işte çalışma süresi ve sahip olunan çocuk sayısı ile pozitif ilişkili olduğu bulundu.

14. İşle bütünleşmenin adanma-zindelik boyutu haftalık işte çalışma süresi, ders yükü ve haftalık spor sıklığı ile pozitif ilişkili, sahip olunan çocuk sayısı ile negatif ilişkili olduğu bulundu.

15. Araştırmamızın zayıf yönleri ve sınırlılıklarını düşünerek, CBI ile longitudinal ve daha farklı örneklerde kullanarak çeşitli meslek gruplarında tükenmişlik düzeylerinin çalışılmasını önermekteyiz.

7. ÖZET

Tükenmişlik doğrudan insana hizmet eden, hizmetin kalitesinde insan etmeninin önemli rol oynadığı alanlarda sık görülmektedir. Üniversitelerde çalışan akademik personelin tükenmişlik yaşaması, sadece kendi kişisel sağlığını etkilemez aynı zamanda öğrenci eğitimi ve hastaya sunulan hizmet üzerinde de olumsuz etkiler yaratır. Ayrıca tükenmişlik düzeyi ne kadar artarsa iş doyumunu ve işle bütünleşme oranı da o derece azalmaktadır. Yöneticilerin sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldığı bu durumu farkedip durum değerlendirmesi yapması, çözüm önerileri getirmesi açısından bu çalışmalara gereksinim vardır. Bu araştırmanın amacı, akademik personelin tükenmişlik düzeylerini incelemek, belirli sosyo-demografik değişkenlerin tükenmişlik üzerine etkilerini ve tükenmişlik, işle bütünleşme ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir.

Araştırmamız tanımlayıcı yöntemle yapılmış bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 akademik yılı itibariyle Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Veterinerlik Fakültesi'nde görev yapan 298 akademisyen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Kopenhag Tükenmişlik Envanteri, Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği' nin yer aldığı anket formu kullanıldı. Katılımcılara anket formu elden dağıtıldı ve aynı gün içinde toplandı. Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 18.0 kullanıldı.

Araştırmaya katılan akademik personelin kişisel-işle ilgili tükenmişlik ortalaması 48, müşteriyle ilgili tükenmişlik ortalaması 44, genel iş doyumunu 3.4, bütünleşme-zindelik 3.2 ve adanma-zindelik 3.1 olarak bulundu. Kadın, bekâr, genç, çocuk sahibi olmayan, işte çalışma süresi çok olanların ve araştırma görevlilerinin tükenmişliğinin daha yüksek, iş doyumlarının ve işle bütünleşmelerinin ise daha düşük olduğu saptandı. Ayrıca Tıp Fakültesi akademisyenlerinin daha çok tükendiği ve daha az işle bütünleşmesi olduğu; idari görevi olan akademisyenlerin tükenmişliğinin azaldığı, işle bütünleşmelerinin arttığı; kadro sorunu olanların hasta/öğrenciyle ilgili daha çok tükendiği ve işle bütünleşme-zindeliklerinin daha az olduğu saptandı. Katılımcıların, işle bütünleşme ve genel iş doyumunu puanları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı belirlendi.

Bu araştırmanın sonucunda akademik personelin tükenmişlik düzeyinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalıştığı alan, akademik ünvanı, işte çalışma süresi, haftalık spor yapma sıklığı, haftalık ders yükü, idari görevi, kadro sorunu değişkenleri bakımından farklılaştığı saptanmıştır.



8. SUMMARY

INVESTIGATING OCCUPATIONAL BURNOUT, JOB SATISFACTION, WORK ENGAGEMENT LEVELS OF THE ACADEMIC STAFF IN AFYON KOCATEPE UNIVERSITY ACCORDING TO DIFFERENT VARIABLES

Burnout is frequently seen in the fields of services that is directly serving to the people and the human factor plays an important role at the quality of the service. Experiencing burnout of the academic staff working in universities not only affects academician's personal health, but also negatively affects student's education and services provided to the patients. Also the more the level of burnout increases, job satisfaction and the work engagement rates decreases. These studies are required for the the managers to recognize and assess the situation faced by health workers and to recommend possible solutions. The aim of this study is, to investigate the burnout levels of the academic staff, and to assess the effects of the specific socio-demographic variables at burnout and to investigate the correlations between burnout, work engagement and job satisfaction.

This study was performed with a descriptive method. The sample was the 298 academicians working in the Afyon Kocatepe University Faculty of Medicine, and Faculty of Veterinary Medicine during the 2014-2015 academic year. The questionnaire forms including the personal information form, Copenhagen Burnout Inventory, Utrecht Work Engagement Scale and the Minnesota Job Satisfaction. Questionnaire were used for delivering the data. The survey forms were given to participants by hand and were collected during the same day. The data analysis was carried out with the SPSS 18.0 program.

It was found that the mean scores of the academic staff in our study was 48 personal-work related burnout, 44 client related burnout, 3.4 job satisfaction and 3.2 absorption-vigor, 3.1 dedication-vigor of the work engagement. Burnout was higher, job satisfaction and work engagement were lower in the sample who were research assistants, women, single, young, those who don't have children and study too much time in the work. Also medical faculty academicians had more burnout and less work engagement. Burnout was lower, job satisfaction and work

engagement were higher in the administrator academicians. Academicians with cadre issue were seen to have more patient/student related burnout and less absorption-vigor at work. As participants' work engagement and job satisfaction scores increased, the burnout levels were decreased.

It was determined as the result of this study that the academic staff's level of burnout differs by the variables of gender, age, marital status, number of children, the field of work, academic title, studying time at work, weekly the frequency of sporting, weekly teaching load, administrative tasks and the cadre issues.



9. KAYNAKLAR

1. Freudenberger HJ. Staff Burn-out. Journal of Social Issues 1974;30: 159-165.
2. Maslach C, Jackson S E. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Organizational Behavior 1981; 2: 99–113.
3. Kaçmaz N. Tükenmişlik [Burnout] Sendromu. İst. Tıp Fak Derg 2005;68: 29-32.
4. Gürbüz H, Tutar H, Başpınar N Ö. Burnout Levels of Executive Lecturers: a Comparative Approach in Three Universities. Sosyal Bilimler Dergisi 2007;18: 65-85.
5. Tümkeya S. Akademik Tükenmişlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2000;19: 128-133.
6. Maslach C, Leiter PM, Schaufeli W. Measuring Burnout Chapter 5, 24, 2008; 95-108.
7. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annual Reviews of Psychology 2001; 52: 397-422.
8. Sürgevil O. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayınları, 2006.
9. Şıklar E, Tunalı D. Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2012; 33:s.76.
10. Başören M. Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2005.
11. Balcıoğlu İ, Memetali S, Rozant R. Tükenmişlik Sendromu. Dirim Tıp Dergisi, 2008; 83: 99-104.
12. Dağdelen N. Türkiye'de Radyasyon Onkolojisi Anabilim dalında Çalışmakta Olan Araştırma Görevlisi Hekimlerde Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Radyasyon Onkolojisi Anabilim dalı, Uzmanlık Tezi, İzmir, 2012.
13. Azizoğlu Ö, Özyer K. Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi 2010;21(1): 137- 147.

14. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları 1992; 143-154.
15. Demirkol İ. Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. 2006.
16. Gül B. Tükenmişlik ölçekleri ve Erzincan Üniversitesi örneği. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstatistik Anabilim Dalı. Samsun.Yüksek Lisans Tezi. 2014.
17. Toprak E. Mesleki tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı. Yüksek Lisans Tezi. 2013; 15-17.
18. Polatçı S. Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler: Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tokat, 2007.
19. Özkan C. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışan doktorlarda tükenmişlik sendromunu etkileyen faktörler. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Uzmanlık Tezi. Mersin, 2012.
20. Meier ST. The construct validity of burnout. Journal of Occupational Psychology, 1984;57: 211-219.
21. Taris TW, Le Blanc PM, SchaufeliWB, Schreurs PJG. Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory?A review and two longitudinal tests. Work and Stress, 2005;19(3): 238–255.
22. Shirom A. Reflections on the study of burnout. Work and Stress, 2005; 19(3):263–270.
23. Bakoğlu R D, Yiğit İ, Yıldız S, Boz İT. Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması. Yönetim, 2009; 20(63): 77-98.
24. Demerouti E, Bakker AB, Nachriner F. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 2001; 499-512.

25. Kristensen ST, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work&Stress*, 2005;19(3):192-20.
26. Kutanis ÖR, Karakiraz A. Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri [CBI] ile ölçülmesi: bir devlet üniversitesi örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*,2013;1(2): 13-30.
27. Yıldırım MH, İçerli L. Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,2010;2(1):123-131.
28. Winwood PC, Winefield AH. Comparing two measures of burnout among dentists in Australia. *International Journal of Stres Management*, 2004;11(3): 282-289.
29. Süren S. Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2015.
30. Karadağ N. Tükenmişlik ve İş Doyumu Kırklareli Devlet Hastanesi hemşireleri örneği. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.
31. Polatçı S, Ardıç K. Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme.Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009;32: 21- 46.
32. Özyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *Q J Med* 2006;99:161–169.
33. Arı GS, Bal EÇ. Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 2008; 15(1): 131–148.
34. Sönmez DZ. Acil servislerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara,2006.
35. Pines A M. The Burnout measure, short version. *İnternational Journal of Stres Management*, 2005;12(1): 78- 88.

36. Çutuk S.Spor işletmelerinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi,Balıkesir, 2011.
37. Simpson MR. Engagement at Work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 2009;46: 1012-1024.
- 38.Schaufeli, W.B. What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge, 2013.
39. Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 1990;33(4):692-724.
40. Arı S. Örgüt ikliminin işle bütünleşme üzerine etkisi ve bir uygulama. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.
41. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance.*Personnel Psychology*, 2011; 64: 89-136.
42. Ayub EV, Cárdenas SJ, Cruz AV. Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*,2014/2015;6 (2): 45-55.
43. Gündüz B, Çapri B, Gökçakan Z. Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi [Examining of the relationships between professional burnout, work engagement and job satisfaction]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2013;3 (1): 29–49.
44. Schaufeli WB, Salanova M, Gonzales-Roma V, Bakker AB.The Measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach.*Journal of Happiness Studies*, 2002;3: 71-92.
45. Schaufeli WB, Taris TW, van Rhenen W. Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being??. *Applied Psychology: An International Review*, 2008; 57 (2): 173-203.
46. Innanen H, Tolvanen A, Salmela-Aro K. Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes.*BurnoutResearch*2014;1: 38–49.

47. Prins J, Heijden F, Weebers J, Bakker AB, vd. Burnout, engagement and resident physicians selfreported errors. *Psychology, Health and Medicine*, 2009;14: 654-66.
48. Hellriegel D, Slocum JW. *Organizational behaviour*. 11. Ed, Thomson Learning, USA 2007;58.
49. Gorgievski MJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Work Engagement and Workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology*, 2010;5(1): 83-96.
50. Kanungo RN. *Work Alienation: An integrative approach*. Praeger Publishers, 1982. New York.
51. Gedik T, Akyüz KC, Batu C. Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi, Düzce İli Örneği, Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 2009; 9(1): 1- 11.
52. İmamoğlu SZ. Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2004;11(1):167-176.
53. Güneş N. Bir Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi. D.E.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007.
54. Baş T. Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi. E.Ü.İ.B.F. Dergisi, 2002;17(2): 19-37.
55. George J, Gareth RJ. *Understanding and managing organizational behavior*. Addison-Wesley Publishing Company, Massachusetts, 1996.
56. Atabey E. İş doyumunu ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Eskişehir Orman Bölge Müdürlüğü' nde bir uygulama örneği. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2012.
57. Karcıoğlu F, Akbaş S. İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010;24(3): 139- 161.
58. Tanrıverdi L. İlköğretim müfettişlerinin iş tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul ili örneği), İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2008.

59. Şahin Z. Bir Devlet Hastanesinde çalışan hemşireler ile bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerin iş stres ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul, 2011.
60. Demir F. Lise öğretmenlerinde iletişim ve problem çözme becerisini artırmaya yönelik bir müdahale programının tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyine etkisi. İstanbul, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2007.
61. Akıncı, Z. Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi 2002;4:1-25.
62. Yakın M, Erdil O. Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012; 58:370–378.
63. Deliorman RB, Yıldız S, Boz İT, Yiğit İ. Akademik personelin tükenmişlik düzeyi: Marmara Üniversitesi örneği. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2008;25(2): 465-497.
64. Bakoğlu R, Yiğit İ, Yıldız S, Taştan B İ. Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: kopenhag tükenmişlik envanterinin Türkçe’de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. 16. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Antalya,2008, 460-468.
65. BorritzM. Burnout in human service work-causes and consequences. Ph. D. Thesis, National Enstitute of Occupational Health, 2006, 63 (yayınlanmamış).
66. Karapınar M, Gürbüz H. Bankacılık sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeylerinin Maslach ve Kopenhag kriterlerine göre ölçülmesi ve karşılaştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2015;10(2): 245- 267.
67. Schaufeli WB, Bakker AB. Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1, 2003.
68. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 1967;22.

69. Aktaş H, Şimşek E. Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyum ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 2015;11(24):205-230.
70. Baycan A. An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.1985.
71. Fong TCT, Ho RTH, Ng SM. Psychometric Properties of the Copenhagen Burnout Inventory—Chinese Version. The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 2014;148(3): 255-266.
72. Çakıcı Z. Esenlik ve akademik tükenmişlik ilişkisi: İstanbul'daki Vakıf Üniversiteleri üzerine bir araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
73. Yeh WY, Cheng Y, Chen CJ. Psychometric properties of the chinese version of Copenhagen Burnout (C-CBI) Inventory among employees in two companies in Taiwan. International Journal of Behavioral Medicine, 2007; 14(3):126-133.
74. Rothmann S. Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. SA Journal of Industrial Psychology, 2008;34(3): 11-16.
75. Turgut T. Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2011; 25(3-4):155-179.
76. Demir A. Polisin işle bütünleşme düzeyinin temel kişilik özellikleri ve amire duyulan güvenle ilişkisi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2011.
77. Wright JG, Khetani N, Stephens D. Burnout among faculty physicians in an academic health science centre. Paediatr Child health. 2011;16(7):409-413.
78. Lue BH, Chen HJ, Wang CW. Stress, personal characteristics and burnout among first postgraduate year residents: a nationwide study in Taiwan. 2010;32(5):400-7.

79. Chou LP, Li CY, Hu SC. Job stress and burnout in hospital employees: comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. 2014 25;4(2):e004185.
80. Öner ZH. The mediating effect of organizational justice: moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı Organizational Behavior Bilim Dalı. Doktora Tezi, İstanbul, 2008.
81. Yıldırım S, Çam O. Akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamına yönelik tutumlarının incelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2011; 2(1):1-8.
82. Derinbay D. Öğretim elemanlarının iş doyumları ile mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi (Pamukkale Üniversitesi Örneği). 19. Eğitim Bilimleri Kurultayı, 2012, 1-19.
83. Keser A. Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü *Dergisi*, 2006; 11(1):100-119.
84. Bagaajav A, Myagmarjav S, Nanjid K, Otgon S, Chae YM. Burnout and job stress among mongolian doctors and nurses. *Industrial Health* 2011; 49(5): 582–588.

10.EKLER

ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK, İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

- 1) Cinsiyet: 1) Kadın 2) Erkek
- 2) Doğum tarihi:
- 3) Medeni Durumunuz nedir? 1) Evli 2) Bekar 3) Boşanmış-Çocuklu 4) Boşanmış-Çocuksuz
- 4) Kaç çocuk sahibisiniz?
- 5) Yaşadığınız Şehir: 1) Afyon 2) Diğer.....
- 6) Yaşadığınız Yer: 1) Şehir Merkezi 2) İlçe Merkezi 3) Kasaba 4) Köy
- 7) Eğitim Durumunuz nedir?
1) Okur Yazar Değil 2) Okur Yazar 3) İlkokul Mezunu 4) Ortaokul Mezunu 5) Lise Mezunu 6) Üniversite Mezunu 7) Doktora mezunu
- 8) Aylık Hane Geliriniz nedir?
1) 1000 TL altı 2) 1000-3000 TL 3) 3000-5000 4) 5000 TL ve üstü
- 9) Çalıştığınız Temel Bilim Alanı nedir?
1) Fen 2) Matematik 3) Sağlık Bilimleri/Tıp 4) Sosyal Bilimler
5) Diğer.....
- 10) Akademik Unvan: 1) Lisans 2) Lisansüstü 3) Doktora 4) Araştırma Görv. 5) Öğretim Görevlisi
6) Yrd. Doç. Dr. 7) Doç. Dr. 8) Prof. Dr.
- 11) Haftada kaç saat işte çalışmaktasınız?
- 12) Haftada kaç saat evde çalışmaktasınız?
- 13) Haftada kaç saat telefon, internet, bilgisayar ile çalışmaktasınız?.....
- 14) Sigara kullanıyor musunuz? 1) Evet 2) Hayır
- 15) Alkol kullanıyor musunuz? 1) Evet 2) Hayır
- 16) Düzenli ilaç kullanıyor musunuz? 1) Evet 2) Hayır
- 17) Haftada kaç gün spor/yürüyüş yapıyorsunuz?
- 18) Haftalık ders yükünüz kaç saat?
- 19) İdari Göreviniz var mı? 1) Evet 2) Hayır
- 20) Kadro sorunuz var mı? 1) Yok 2) Var

KOPENHAG TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ-GENEL FORMU

	Hiç/ Hemen Hemen Hiç	Nadir en	Bazen	Sık sık	Her Zaman
1) Hastalarla/ öğrencilerle çalışırken aldığınızdan daha fazlasını verdiğinizi düşünür müsünüz?					
2) İşiniz nedeniyle tükendiğinizi hisseder misiniz?					
3) Hastalarla/ öğrencilerle çalışmak enerjinizi tüketir mi?					
4) İşiniz duygusal anlamda yorucu mudur?					
5) Hastalarla/ öğrencilerle çalışmak size zor gelir mi?					
6) İşiniz sizi bunaltır mı?					
7) Hastalarla/ öğrencilerle çalışmayı yıpratıcı bulur musunuz?					
8) Çalıştığınız her saatin sizin için yorucu olduğunu düşünür müsünüz?					
9) Ne sıklıkta kendinizi yıpranmış hissedersiniz?					
10) İş dışı zamanlarınızda aileniz ve arkadaşlarınız için yeterli vakit ayıracak gücü kendinizde bulur musunuz?					
11) Hastalarla/ öğrencilerle çalışmayı ne kadar daha sürdürebileceğinizi düşündüğünüz oluyor mu?					
12) Sabah uyandığınızda "bir iş günü daha" düşüncesiyle kendinizi bitkin hisseder misiniz?					
13) Kendinizi ne sıklıkta fiziksel olarak bitkin hissederseniz?					
14) Kendinizi ne sıklıkta duygusal olarak bitkin hissederseniz?					
15) Kendinizi ne sıklıkta hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissederseniz?					
16) İş günü sonunda kendinizi tükenmiş hisseder misiniz?					
17) Ne sıklıkta "daha fazla dayanamayacağım" diye düşünürsünüz?					
18) Hastalarla/ öğrencilerle çalışmaktan bıktınız mı?					
19) Kendinizi ne sıklıkta yorgun hissederseniz?					

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MİDÖ)

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun Seçeneği 'X' işareti koyarak belirtmenizdir.

		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesinden					
2	Tek başıma çalışamama imkân vermesinden					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden					
5	Yöneticimin astlarını idare tarzından					
6	Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden					
7	Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
12	İşile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten					
14	İşde terfi olanağımın olmasından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden					
16	Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden					
17	Çalışma şartlarından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından					
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden					
20	Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden					

UTRECTH İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ (UIBÖ)

Aşağıda işinizdeyken kendinizi nasıl hissettiğiniz ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her cümle başında o cümlede belirtilen durumun hangi sıklıkla hissedildiğinin işaretleneceği bir boşluk bırakılmıştır. Sizden istenen aşağıdaki her bir ifadeyi dikkatli bir şekilde okumanız ve işinizle ilgili bu ifadeleri hissedip hissetmediğinizi aşağıda yer alan örnekteki gibi belirlemenizdir. Eğer bu duyguları bir kere bile hissettiyseniz, bu durumu hangi sıklıkla hissettiğinizi tanımlayan 1'den 5'e kadar numaralanan sayılardan sizin için en uygun olanını boşluğu yazın. Bu ölçekten elde edilen bilgiler yalnızca araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacaktır. Bu nedenle çalışmanın amacına ulaşabilmesi için lütfen tüm sorulara içtenlikle ve samimiyetle cevap veriniz.

SIKLIK DERESESİ İÇİN PUANLAMA REHBERİ

HİÇBİR ZAMAN	BAZEN	GENELLİKLE	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1	2	3	4	5

Ne Sıklıkta
1 - 5

Maddeler

- _____ İşimde kendimi enerji dolu hissediyorum.
- _____ Yaptığım işi anlamlı ve amacına uygun buluyorum.
- _____ Çalışırken zaman uçup gider.
- _____ İşimde kendimi güçlü ve enerjik hissederim.
- _____ İşim konusunda istekliyim.
- _____ Çalışırken çevremdeki her şeyi unuturum.
- _____ İşim bana ilham verir.
- _____ Sabah uyanır uyanmaz işe gitmek isterim.
- _____ Yoğun çalıştığım zaman kendimi mutlu hissederim.
- _____ Yaptığım işle gurur duyuyorum.
- _____ Kendimi işime veririm.
- _____ Çalışmaya başladığımda ara vermeden uzun bir süre çalışabilirim.
- _____ İşimin oldukça kamçılayıcı olduğunu düşünüyorum.
- _____ Çalışırken kendimi kaptırırım.
- _____ İşimde kendimi zihinsel olarak çabuk toparlarım.
- _____ Kendimi işimden koparmam zordur.
- _____ İşimle ilgili sorun yaşasam bile çalışmayı her zaman ısrarlı bir biçimde sürdürürüm.