

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

ÖĞRETİM ELEMANLARININ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Esra Hacıoğlu

Zonguldak, 2018

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

ÖĞRETİM ELEMANLARININ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Hazırlayan
Esra Hacıoğlu

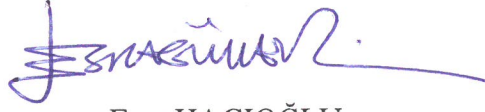
Tez Danışmanı
Doç. Dr. Selda Polat Hüsrevşahi

Zonguldak, 2018

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

15/02/2018



Esra HACIOĞLU

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalında 2010628204004 numaralı Esra Hacıoğlu'nun hazırladığı “**Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi**” konulu DOKTORA/YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 29/01/2018 Pazartesi günü saat 10.00’da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OYBİRLİĞİYLE/OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

Başkan _____


Doç. Dr. Selda Polat Hüsrevşahi (Danışman)

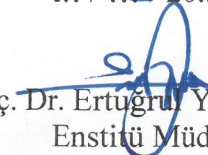
Üye _____


Doç. Dr. Aycan Çiçek Sağlam

Üye _____


Doç. Dr. Cevat Eker

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

15/02/2018

Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM
Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum	: BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi
Tez Yazarı	: Esra Hacıoğlu
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Selda Polat Hüsrevşahi
Tez Türü, Yılı	: Yüksek Lisans Tezi, 2018
Sayfa Adedi	: 101

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere bağlı değişim gösterip göstermediğini belirlemektir.

Araştırma betimsel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini, Bülent Ecevit Üniversitesinde 2013-2014 akademik yılında görev yapan 1.037 öğretim elemanı, örneklemini ise 513 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmada, Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formunda, öğretim elemanlarının demografik özelliklerini belirlemek üzere hazırlanmış 9 soru bulunmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, tükenmişliğin Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Hissi düzeylerinin oluşturduğu üç alt boyutunu belirlemek amacıyla hazırlanmış 22 önermeden oluşmaktadır.

Araştırma verilerinin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Betimsel analizler frekans, yüzde, aritmetik ortalama; iki bağımsız gruba ait veriler için Mann-Whitney U testi ve üç veya daha çoklu bağımsız gruplar için Kruskal Wallis-H testi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının Duygusal Tükenmişlik alt boyut düzeyinin orta, Duyarsızlaşma alt boyut düzeyinin düşük, Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyut düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve öğrenim düzeyi değişkenlerinin öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyutlarını etkilemediğini göstermiştir. Ancak öğretim elemanlarının mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, görev unvanı, görev yapılan akademik birim ve idari görev

değişkenlerine göre görüşleri Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Hissi boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretim Elemanları, Tükenmişlik, Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Düşük Kişisel Başarı Hissi, Maslach Tükenmişlik Ölçeği



ABSTRACT

Institution : BEÜ Institute of Social Sciences, Department of Curriculum Development and Instruction
Title : Evaluation of Burnout Levels of Academic Staff
Author : Esra Hacıoğlu
Adviser : Assoc. Prof. Dr. Selda Polat Hüsrevşahi
Type of Thesis, Year : M.Sc. Thesis, 2018
Total Number of Page : 101

The aim of this research is to determine the exhaustion/burnout level of the instructors at the universities and to determine whether exhaustion level changes depending on the demographical characteristics. The model of the research, since it is aimed to determine the level of burnout, is descriptive research. The population of the study is 1307 instructors working at Bulent Ecevit University during 2013-2014 academic year and the sample consisted of 513 instructors.

In the research, Personal Information Forms and Maslach Burnout Inventory were used. There are 9 questions in the Personal Information Forms to determine the demographic characteristics of the instructors. Maslach Burnout Inventory consisted 22 statements prepared to determine 3 subdimensions of burnout consisting of Emotional Burnout, Depersonalization and Diminished Personal Accomplishment.

In the statistical analysis of the data received from the study, a distribution not normal is seen between the academic titles of the instructors, probably due to mathematical difference. Therefore, evidences were evaluated by statistical tests applied to anomalous distribution. By SPSS program frequency, percentage, arithmetic mean were applied to the findings, Mann-Whitney U test to data from two independent groups and Kruskal Wallis-H test to two or more multiple independent groups.

According to the results of the study, Emotional Burnout subdimension level of Bulent Ecevit University instructors is moderate, depersonalization subdimension level is low, Diminished Personal Accomplishment subdimension level is very low. Results showed that gender, age, marital status, having any children and level of education variables do not affect the burnout subdimensions

of the instructors. Occupational seniority, level of education, job title, academic unit worked at and doing managerial work have effect on all three dimensions Emotional Burnout, Depersonalization and Diminished Personal Accomplishment.

Keywords: Instructors, Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Diminished Personal Accomplishment, Maslach Burnout Inventory



ÖNSÖZ

İnsanoğlunun günümüz dünyasındaki temel gayesi ekonomik varlığını sürdürebilmektir. İş hayatındaki birey, öncelikle bir ailenin üyesidir ve aynı zamanda bir sosyal çevrenin ve toplumunda bir parçasıdır. Edindiği yetkinliklerinin yanında sahip olduğu yetenekleri ile iş yaşamı içerisinde var olabilmesi kadar bu varlığı sürdürebilmesi de önem taşımaktadır. İş yaşamındaki insanın öncelikli beklentileri her ne kadar temelde ekonomik gereksinimler gibi görünse de duygusal gereksinimler de aynı ölçüde öneme sahiptir. Gelişim ve değişimi teknoloji ile eşzamanlı ilerleyen, farklı tür ve boyutlarda stres kaynağı barındıran iş ortamları düşünüldüğünde ise bu gaye bireysel ve kurumsal bir mücadele alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu araştırmanın temel konusu olan tükenmişlik kavramı, günümüzde günlük konuşma dilinde de sıklıkla kullanılmaktadır. Görsel ve sosyal medya kaynaklarında iş yaşamında tükenmişlik yaşadığını iddia eden kişiler hakkında haberlere rastlanmaktadır. Araştırmanın kuramsal kısmında ayrıntıları ile açıklandığı gibi tükenmişlik alanındaki çalışmalar, bu sorunun iş yaşamını özellikle hizmet verdiği insanlarla yüz yüze iletişim halinde sürdüren ve duygusal taleplere maruz kalan çalışanlarda rastlanan bir süreç olduğunu vurgulamaktadır.

İnsanlarla yüz yüze iletişim halinde sürdüren bir çalışan grubunu da üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Öğretim elemanları bilimsel araştırma yapmak ve ders vermek görevlerini yürütürken bir yandan akademik ve idari görev ve sorumluluklarını da eşzamanlı olarak yerine getirmektedir. Öğretim elemanı, ders verdiği öğrencilerin dışında üniversite içinde aynı ya da farklı bölüm/programlardaki meslektaşları, akademik ve idari yöneticiler ve çalışanlar ile iletişim halindedir. Akademi ortamının kendi dinamizmi içindeki beklenti, sürekli ilerlemedir. Akademik unvan ve kadro durumu, bilimsel araştırmaları yürütebilmek için gerekli fiziksel ortam ve şartlar, bu araştırmaların bir göstergesi olan bilimsel yayın yapma durumu gibi pek çok kriter, akademi ikliminin doğasında var olan stres kaynaklarıdır.

Bu çalışmada, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının genel tükenmişlik düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutlarını oluşturan Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı Hissi

düzeylelerine yönelik görüşleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim düzeyi, kıdem yılı, unvan, görev yaptığı akademik birim, idari görev durumuna göre incelenmiştir. Araştırmada öğretim elemanlarına demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan Kişisel Bilgi Formu ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği formu uygulanmış, veriler istatistiksel analizler yoluyla çözümlenmiştir.

Araştırmanın Bülent Ecevit Üniversitesinde gerçekleştirilmesinde onay ve destek veren önceki Rektörümüz, Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanı Değerli Hocam Prof. Dr. Mahmut Özer'e ve Rektör Yardımcımız Değerli Hocam Prof. Dr. M. Halûk Güven'e teşekkür ederim.

Araştırmanın yürütülmesinde bilgi, deneyim ve desteklerini esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Selda Polat Hüsrevşahi ve ilk danışmanım Doç. Dr. Aycan Çiçek Sağlam'a teşekkür ederim.

Araştırmanın istatistiksel analizlerinde desteklerini esirgemeyen ve değerli bilgilerini benimle paylaşan Ereğli Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim elemanları Arş. Gör. Hande Tanberkan Suna ve Arş. Gör. Dr. Hayri Eren Suna'ya teşekkür ederim.

Araştırmalarımın başlangıcında ölçeğin düzenlenmesindeki destekleri sırasında başlayan arkadaşlığımızı hayat arkadaşlığına dönüştürdüğümüz sevgili eşim Yrd. Doç. Dr. Rıfat Hacıoğlu'na ve kardeşim Ceyda Güner Keleş'e minnettarım.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	i
TEZ ONAYI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1
1. PROBLEM DURUMU	6
1.1. Araştırmanın Problemi	6
1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri	6
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.5. Sayıtlar	7
1.6. Tanımlar	7
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Tükenmişlik Kavramı	9
2.2. Tükenmişliğin Boyutları	13
2.2.1. Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion)	15
2.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)	16
2.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi (Diminished Personal Exhaustion).....	16
2.3. Tükenmişlik Modelleri.....	18
2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	18
2.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	19
2.3.3. Pines ve Aronson Tükenmişlik Modeli	19
2.3.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	20
2.3.5. Meier Tükenmişlik Modeli.....	20

2.3.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	21
2.3.7. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	23
2.3.8. Golenbiewski Tükenmişlik Modeli	24
2.4. Tükenmişliği Ortaya Çıkaran Faktörler	24
2.5. Tükenmişlik Belirtileri	31
2.6. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları	33
2.7. Tükenmişliğin Farklı Demografik Değişkenlerle İlişkisi	34
2.8. Tükenmişlikle İlgili Araştırmalar.....	38
2.8.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	38
2.8.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	39
3. YÖNTEM.....	45
3.1. Araştırmanın Modeli	45
3.2. Evren ve Örneklem	45
3.3. Veri Toplama Araçları	48
3.4. Verilerin Toplanması	51
3.5. Verilerin Analizi.....	51
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	52
4.1. Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyutlarına Ait Bulgular	52
4.2. Tükenmişlik - Cinsiyet İlişkisine Ait Bulgular	53
4.3. Tükenmişlik – Yaş İlişkisine Ait Bulgular.....	56
4.4. Tükenmişlik - Medeni Durum İlişkisine Ait Bulgular	58
4.5. Tükenmişlik - Çocuk Sayısı İlişkisine Ait Bulgular	61
4.6. Tükenmişlik – Kıdem İlişkisine Ait Bulgular	63
4.7. Tükenmişlik - Öğrenim Düzeyi İlişkisine Ait Bulgular.....	69
4.8. Tükenmişlik – Unvan İlişkisine Bulgular	73
4.9. Tükenmişlik - Görev Yaptıkları Akademik Birim İlişkisine Ait Bulgular	80
4.10. Tükenmişlik – İdari Görev İlişkisine Ait Bulgular	84
SONUÇ.....	87
EKLER.....	98
Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	98
Ek 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	99
Ek 3: Araştırma İzin Belgesi	100
ÖZGEÇMİŞ	101

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1:	Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı	45
Tablo 3.2:	Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yaş Göre Dağılımı	46
Tablo 3.3:	Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımı	46
Tablo 3.4:	Araştırmaya Katılanların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	46
Tablo 3.5:	Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı.....	46
Tablo 3.6:	Araştırmaya Katılanların Öğrenim Düzeyi Göre Dağılımı	47
Tablo 3.7:	Araştırmaya Katılanların Unvana Göre Dağılımı.....	47
Tablo 3.8:	Araştırmaya Katılanların Görev Yapılan Akademik Birime Göre Dağılımı	47
Tablo 3.9:	Araştırmaya Katılanların İdari Görev Durumuna Göre Dağılımı	48
Tablo 3.10:	Tükenmişlik Düzeyleri	50
Tablo 3.11:	MTÖ, DT, D ve DKBH Normal Dağılımına İlişkin Sonuçlar	51
Tablo 4.1:	Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut Düzeylerinin Puan Ortalamaları	52
Tablo 4.2:	Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	53
Tablo 4.3:	Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	54
Tablo 4.4:	Cinsiyet Grupları ile Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları	54
Tablo 4.5:	Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	56
Tablo 4.6:	Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşması.....	57
Tablo 4.7:	Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşması.....	57
Tablo 4.8:	Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	58
Tablo 4.9:	Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu.....	59

Tablo 4.10: Medeni Durum Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney-U Testi Sonucu	60
Tablo 4.11: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	61
Tablo 4.12: Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu.....	62
Tablo 4.13: Çocuk Sayısı Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Değişimini Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu.....	62
Tablo 4.14: Kıdem Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	63
Tablo 4.15: Kıdem Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Değişimini Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu.....	64
Tablo 4.16: Kıdem Gruplarına Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu.....	65
Tablo 4.17: Kıdem Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Kruskal Wallis-H Testi Sonucu	66
Tablo 4.18: Kıdem Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Withnet U Testi Sonucu.....	67
Tablo 4.19: Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	69
Tablo 4.20: Öğrenim Düzeyine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu.....	70
Tablo 4.21: Öğrenim Düzeyine Gruplarına Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu	70
Tablo 4.22: Öğrenim Düzeyi Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu	71
Tablo 4.23: Öğrenim Düzeyi Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu	72
Tablo 4.24: Unvan Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	73
Tablo 4.25: Unvana Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu	74
Tablo 4.26: Unvana Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu	75

Tablo 4.27: Unvan Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu.....	76
Tablo 4.28: Unvan Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu.....	77
Tablo 4.29: Görev Yapılan Akademik Birim Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları	81
Tablo 4.30: Görev Yapılan Birime Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu.....	81
Tablo 4.31: Görev Yapılan Birim Gruplarına Göre Tükenmişlik Toplam Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu	82
Tablo 4.32: Görev Yapılan Akademik Birim Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu	82
Tablo 4.33: Görev Yapılan Akademik Birim Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Man Whitney-U Testi Sonucu	83
Tablo 4.34: İdari Görev Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	84
Tablo 4.35: İdari Görev Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney-U Testi Sonucu	85
Tablo 4.36: İdari Görev Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney-U Testi Sonucu	85

KISALTMALAR LİSTESİ

- D** : Duyarsızlaşma
- DT** : Duygusal Tükenmişlik
- DKBH** : Düşük Kişisel Başarı Hissi
- MTÖ** : Maslach Tükenmişlik Ölçeği
- f** : Frekans
- N** : Öğretim Elemanı Sayısı
- p** : Anlamlılık Düzeyi
- sd** : Serbestlik Derecesi
- SPSS** : Statistical Package For Social Science
- SS** : Standart Sapma
- %** : Yüzde
- \bar{X}** : Aritmetik Ortalama

GİRİŞ

Günümüzde kurumların sahip olduğu en değerli güç, insan kaynağıdır. Bu kaynağın doğru yönetilmesi, kurumlar açısından önem taşır. Bireyin iş yerindeki diğer çalışanlarla ve hizmet verdiği kişilerle sürdürdüğü iletişim ve etkileşim, kurumsal işleyişi doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Kurum tarafından kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirerek ekonomik varlığını sürdürmek amacı ile çalışan bir birey, aynı zamanda bir ailenin ve çeşitli sosyal çevrelerinde üyesidir. Bireyin bu ortamlardan birinde yaşadığı olumlu ya da olumsuz olaylar diğer ortamlardaki ilişkilerini etkileyebilmektedir.

Kurumsal verimliliğe etki eden faktörler arasında yer alan ve hizmet sektöründe çalışanların çeşitli nedenlerle maruz kaldığı tükenmişlik, günümüzün popüler sorunlarından biri gibi görünse de konuyla ilgili araştırmaların geçmişi 1970’li yılların başına kadar uzanmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Araştırmalar tükenmişliğin farklı stres faktörleri nedeni ile ortaya çıkan bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır (Maslach ve Jackson, 1999; Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişlik, fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan bireyi doğrudan etkilerken, dolaylı olarak da kurumların verimliliği açısından olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Kurumların işleyiş sistemini sağlıklı sürdürebilmeleri için bireyin kurumdan, kurumun bireyden maddi ve manevi beklentileri arasında sürekli bir denge kurulmasına ihtiyaç vardır.

Tükenmişlik, “insanlarla yüz yüze iletişim ve etkileşim sürdürmek zorunda olan”, bir diğer ifade ile “insana bire bir hizmet eden” iş ve meslek mensuplarının yaşadığı bir sorun olarak tanımlanmaktadır (Dericioğulları vd., 2007). Bu iletişim ve etkileşim sürecinde işi ile ilgili bireysel beklentilerinin karşılanmaması, yoğun iş yükü, hizmet verdiği kişilerin ve kurumun kendisinden talep ettiği görev ve hizmetleri yerine getirememesi, çeşitli nedenler ve düzeylerde yaşadığı stres gibi pek çok faktör, bireyin mesleğine, hizmet verdiği insanlara ve çalıştığı kuruma karşı hissettiği duyguları olumsuz etkilemektedir.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları, görev ve sorumlulukları dâhilinde öğrenciler, diğer öğretim elemanları, idari ve destek hizmetleri personeli ve yöneticiler ile “yüz yüze iletişim” içerisindedirler. İşle ilgili iletişim halinde olduğu bu insanların talep ve beklentilerinin yanı sıra ekonomik

zorluklar, unvan / kadro beklentileri, araştırma desteği beklentisi, fiziki şartlar, meslektaşlar arasında iletişim, yoğun ders yükü, idari görev sorumluluğu, toplumsal cinsiyet, performans değerlendirme, bilgi paylaşımı, kurum kültürü gibi çeşitli açılardan yaşadıkları sorunlar da göz önüne alındığında öğretim elemanlarının, tükenmişlik yaşama riski taşıyan çalışan grubu içerisinde yer aldığı görülmektedir. Literatürde öğretim elemanlarının tükenmişlik durumlarının incelenmesine yönelik araştırmalara son yıllarda sıklıkla rastlanmaktadır (Sağlam, 2011; Ardiç ve Polatçı, 2008; Bakoğlu Deliorman vd., 2008; Çavuş vd., 2007).

İlk olarak 1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde başlayan ve günümüze uzanan tükenmişlik çalışmaları, 1980’li yılların başlarına dek tükenmişlik kavramını niteliksel açıdan incelemiştir. Kimlerin, neden ve nasıl tükenmişlik yaşadığı; bireyin bu süreçten nasıl etkilendiği; sorunun ne gibi sonuçlara neden olduğu, ilk yıllardaki araştırmaların temel sorularını oluşturmuştur. Bu araştırmalar kapsamında “kimler tükenmişlik yaşıyor?” sorusu, “insanlarla yüz yüze iletişim içinde onlara hizmet eden, yardım sunan işlerde çalışan bireyler” olarak cevap bulmuştur. Freudenberger ve Maslach, 1970’li yıllarda tükenmişlik konusundaki ilk araştırmaları gerçekleştiren iki psikologdur (Akt: Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Freudenberger (1974), hizmet sektöründe çalışanların duygusal yönden yaşadığı tükenmişliği, motivasyon ve işe bağlılık durumu ile ilişkilendirmiştir. Freudenberger’in “Stuff Burnout” başlıklı çalışması, tükenmişlik konusunda literatürdeki ilk bilimsel yayındır. Freudenberger bu çalışmasında bireyin yaşadığı bu durumu tanımlamak amacıyla kronik ilaç bağımlısı anlamına gelen “burnout (tükenmişlik)” ifadesini kullanmıştır (Freudenberger 1974, Sürgevil Dalkılıç, 2014:23).

Maslach ve Jackson (1981) araştırmalarında çalışan bireylerin stresle mücadele yöntemlerinin, profesyonellik düzeyleri ve tutumlarında etkin rol oynadığını belirlemiştir. Maslach, araştırmalarından elde ettiği sonuçlara bağlı olarak tükenmişliğin aşamalı olarak üç boyutta geliştiğini ifade etmektedir. Maslach Tükenmişlik Modeline göre tükenmişlik, Duygusal Tükenmişlik (DT) ile başlayan, Duyarsızlaşma (D) ile devam eden ve Düşük Kişisel Başarı Hissi (DKBH) ile en üst seviyesine ulaşan bir süreçtir (Maslach vd. 2001).

Tükenmişlik araştırmaları 1980’li yılların başından itibaren nicel boyut kazanmış, ölçekler aracılığı ile örnek çalışma gruplarında ölçümler yapılmıştır. Bu ölçeklerden biri olan ve halen araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği [(Maslach Burnout Inventory, MBI)] MTÖ, ilk olarak sağlık sektörü çalışanlarına yönelik tasarlanmıştır. Ölçeğin bir diğer versiyonu da eğitim alanında çalışanlara, özellikle öğretmenlere yönelik olarak geliştirilmiştir. Bu uyarlama, öğretim elemanlarının tükenmişlik durumlarını araştıran çalışmalarda da kullanılmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014:22-23).

1990’lı yıllar tükenmişlik çalışmalarının kapsamının genişlediği dönemdir. Askerlerden yöneticilere, polislerden bankacılara kadar uzanan çeşitli meslek dallarında çalışanlara yönelik araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde araştırmalar hizmet sektörleri dışında kalan alanlarda çalışanlar üzerinde de yürütölmüş; MTÖ’nin farklı bir uyarlanması da bu genel araştırmalarda kullanılmak üzere düzenlenmiştir (Sürgevil Dalkılıç, 2014:23-24).

Tükenmişlik araştırmaları günümüzde de devam etmekte, kavramın önemi her geçen gün artmaktadır. Son yıllarda gelişen modern yönetim anlayışları içerisinde kurumlar ve yöneticilerde tükenmişlik sorunu ile ilgili farkındalık oluşmaktadır. Pek çok kurumun tükenmişliği önlemeye ve ortadan kaldırmaya yönelik çalışmaları desteklediği gözlemlenmektedir.

Araştırmalar, tükenmişliğin bireysel ve kurumsal faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Bireysel özelliklerden olan demografik değişkenlerin tükenmişliği etkilediğini gösteren çalışmalar araştırmalara konu olmaktadır. Bu çalışmalarda demografik değişkenler olarak ifade edilen cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim düzeyi, kıdem yılı, unvan gibi değişkenlerin tükenmişliği çeşitli düzeylerde etkilediğini ortaya koyan sonuçlara rastlanmaktadır (Doyle ve Hind, 1998; Girgin, 2010; Bitsadze ve Japaridze, 2014; Özgüner, 2016; Çavuşoğlu vd.,2015).

Birey iş ortamında yaşadığı olaylar karşısında çeşitli davranışlar sergiler. Bu davranışları ve davranışlara neden olan olayları algılamak, kontrol altında tutabilmek ve yönlendirmek, kurumun verimlilik yönetimi açasından özellikle üzerinde durulması gereken hususlardır. Tükenmişlik, bireyin iş ortamından

kaynaklanan çeşitli stres faktörleri ile mücadele stratejilerinin başarısız olması sonucu ortaya çıkan ve kurumsal verimliliği etkileyebilen bir sorundur.

Çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, öğrenim düzeyi, meslekteki kıdemi ve unvanı gibi çeşitli demografik özellikleri iş yaşamındaki süreçleri etkilemektedir. Bu değişkenlerin tükenmişliği etkileme düzeyi ise bireyin çalıştığı kurumun kültürel bakış açısına göre şekillenmektedir.

Beklentiler, kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla DT yaşadıkları yönündedir. Kadının toplum içerisinde sosyal, kültürel ve ekonomik statüsü, çalışan kadına günlük yaşam içerisinde yüklenen görev ve sorumluluklar ile çevresel faktörler, bu durumun temel sebeplerini oluşturmaktadır. Ancak literatürde cinsiyet değişkeninin tükenmişlik alt boyut düzeyleri üzerinde etkisi olmadığı sonuçlarına varan araştırmalar da yer almaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008; Gezer vd., 2009; Özgüner, 2016; Khan vd, 2016). Bunların yanı sıra, kadınların DT alt boyut düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu gösteren sonuçlara rastlanmaktadır (Tümkiye, 2006; Ghorpade, vd.; 2007; Vercambre vd., 2009; Bitsarzdze, 2014; Çavuşoğlu vd., 2015).

Yaş ve mesleki kıdem açısından ileri yaşta, kıdem yılı fazla olan çalışanların tükenmişliği genç ve kıdemi düşük çalışanlara göre daha düşük düzeydir (Çimen ve Ergin, 2001). Bireyin yaşı ile birlikte bilgi ve deneyimi artarken kıdemindeki artış ile hedef ve beklentileri daha gerçekçi bir hal almaktadır. Genç ve deneyimsiz bir çalışanın gerçekçi olmayan beklenti ve hedeflerine ulaşma çabası ve motivasyonu çeşitli stres faktörleri karşısında kolaylıkla sönerken; ileri yaşlardaki kıdemli birey deneyimleri ve olgun bakış açısı sayesinde aynı stres faktörleri ile daha kolay baş edebilmektedir (Khan vd., 2005; Antoniou vd., 2006; Ardıç ve Polatçı, 2008; Alpöz vd., 2008; Özgüner, 2016).

Evlilerin bekârlara, çocuğu olanların çocuğu olmayan çalışanlara oranla daha düşük tükenmişlik yaşadığını gösteren çalışmalara rastlanmaktadır (Çimen ve Ergin 2001; Croom, 2003; Budak ve Sürgevil, 2005; Çavuş vd., 2007; Ardıç ve Polatçı, 2008; Gezer vd., 2009; Çiçek Sağlam, 2011; Henny vd., 2014; Kayan Fadlemula, 2014; Sürgevil Dalkılıç, 2014; Khan vd., 2015). Evli ve bekârlar ile çocuğu olan ve olmayan bireylerin yaşamdaki önceliklerinin farklı olması beklenen bir durumdur.

Tükenmişliğe neden oluşturabilecek süreçler karşısında farklı tepkiler göstermelerinde bu demografik özelliklerin rol oynadığı düşünülmektedir.

Öğrenim düzeyi arttıkça bireyin kariyer beklentileri de yükselmekte; bu durum, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara oranla daha yüksek tükenmişlik yaşadığını gösteren sonuçlar ortaya koymaktadır (Bakoğlu Deliorman vd., 2008).

Unvan, tükenmişlik araştırmalarında değerlendirilen değişkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı 2008; Serinkan ve Bardakçı, 2009; Gezer vd. 2009; Çiçek Sağlam, 2011; Toker, 2011). Çalışanların görev ve sorumlulukları, verilen ya da kazanılan hak olarak sahip oldukları unvanlarla değişmektedir. Unvan yükseldikçe, sorumluluk kapsamı da beraberinde artmaktadır. Unvanlar arasındaki yetki, sorumluluk, ekonomik gelir gibi farklar, bireyler arasındaki iletişimi etkileyebilmektedir. Bu iletişim süreçlerinde oluşan stres faktörlerinin çalışanlar üzerindeki tükenmişliğe sorununu doğurabilecektir. Tükenmişlik çalışmalarında, unvan değişkeninin yarattığı etkilere dair farklı sonuçlara rastlanmaktadır.

1. PROBLEM DURUMU

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu çalışmaya konu olan araştırma problemini, “Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri nedir?” ve “Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri farklı demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?” soruları oluşturmaktadır.

1.1.1. Araştırmanın Alt Problemleri

Öğretim elemanlarının Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaştırma ve Düşük Kişisel Başarı Hissi alt boyutlarındaki tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, akademik unvan, görev yapılan akademik birim, idari görevi olup-olmaması değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının sahip oldukları farklı demografik özelliklere bağlı olarak tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşlerinin farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ile öğretim elemanlarının yaşadığı olası tükenmişlik durumunu saptayarak varsa olumsuzlukların ortadan kaldırılması konusunda yükseköğretim kurumlarının yönetimlerine ve çalışmalarına ışık tutmak amaçlanmaktadır.

Elde edilen bulguların öğretim elemanlarının tükenmişliğine yol açabilecek olumsuz durumları önleme yönünde bir yarar sağlayacağı; böylece öğretim elemanlarının ve yükseköğretim kurumlarında kurumsal verimliliğinin artırılmasına katkı sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarının gelecekte yapılacak diğer araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Bülent Ecevit Üniversitesi'nin Farabi (Merkez), Kilimli, İncirharmanı, İbn-i Sina (Sağlık), Kdz. Ereğli, Alaplı, Çaycuma, Devrek, Gökçebey ilçelerindeki kampüslerinde bulunan fakülte, yüksekokul, devlet konservatuarı, meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının görüşleri ile sınırlıdır.

Çalışmada yer alan bilgiler kuramsal kaynaklar, araştırma sonuçları ve öğretim elemanları tarafından MTÖ'ye verilen cevaplarla sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

“Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel bilgi formu ve MTÖ formunu doldururken samimi davranmışlardır” sayıtları çalışmanın temel dayanaklarından biridir.

1.6. Tanımlar

Öğretim elemanı: 2547 Sayılı Kanun kapsamında üniversitelerin fakülteleri, yüksekokulları ve meslek yüksekokullarında profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi, uzman, unvanlarından birine sahip akademik personeldir.

Tükenmişlik: İnsanların yoğun taleplerine maruz kalınan mesleklerde veya işlerde çalışan bireylerin, işe bağlı stres faktörleri nedeni ile fiziksel ve duygusal güç kaynaklarında oluşturduğu motivasyonu, işe bağlılığı, işe ait güven, inanç ve başarıma duygusunu zaman içinde yitirmesidir.

Duygusal Tükenmişlik: Çalışanların kendilerini yorgun, duygusal açıdan yıpranmış ve aşırı iş ile yüklenmiş hissetme durumudur.

Duyarsızlaşma: Bireyin işi ile ilgili stres kaynakları ile mücadelesi sürecinde duygusal kaynaklarının tümüyle tükendiğini hissetmesi, iş arkadaşları ve hizmet verdiği kişilere karşı duyarlılığını yitirmesi durumudur.

Düşük Kişisel Başarı Hissi: Bireyin, kurumun kendisine verdiği görev ve sorumlulukları, hizmet verdiği kişilerin istek ve taleplerini karşılayamadığını, iş

yaşamında eskisi gibi verimli olmadığını düşünerek öz değerlendirmesinde yaşadığı başarı kaygısı durumudur.



2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde tükenmişlik kavramı, tükenmişliğin ne olduğu, tükenmişlik konusundaki yaklaşımlar, tükenmişliğin boyutları, nedenleri, tükenmişlikle baş etme yolları ve tükenmişlik araştırmaları konularına yer verilmiştir.

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Hizmet sektöründe çalışanlar, hizmet verdikleri kişilerin fiziksel, psikolojik ve/veya sosyal gereksinimleri ve sorunları ile ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Hizmet sektöründe çalışanların yürüttükleri görevlerin önemli bir özelliği ihtiyaç sahibi kişilerle yüz yüze iletişim halinde gerçekleştirilmesidir. Bireyin fiziksel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin yüz yüze iletişim halinde karşılanması süreci, bir süre sonra hizmet vereni duygusal açıdan yıpratmaya başlayacak ve olumsuz duygular yaşamasına neden olacaktır. Bu ortamda çalışmak zorunda olan birey bir süre sonra kronikleşen stres ve tükenmişlik sorunları ile karşılaşacaktır (Maslach ve Jackson, 1981).

Türk Dil Kurumu Güncel Sözlüğünde “*gücünü yitirmiş olma, çaba gösterememe durumu*” olarak tanımlanan ve son yıllarda günlük konuşma dilinde de sıklıkla kullanılan tükenmişlik, temelde kişide ruhsal ve fiziksel etkiler yaratan bir durumdur (TDK, 2016).

Tükenmişlik, bilimsel açıdan ilk kez Freudenberger’in 1974 yılında yaptığı bir araştırmada ele alınmıştır. Freudenberger’in gönüllü sağlık çalışanları üzerinde yaptığı ve tükenmişliğin “ne olduğu, nasıl oluştuğu, ne gibi sonuçlar ortaya çıkardığı” gibi sorulara aradığı yanıtlarla şekillenen araştırma sonunda ortaya koyduğu tanım, literatürdeki ilk tanımlamadır. Tükenmişlik konusundaki bu ilk araştırmada, bireyin iş yerinde yaşadığı stres karşısında verdiği tepkilerin diğer ortamlarda yaşadığı streslere verdiği tepkilerden farklı olduğunu gözlemlenmiştir. Freudenberger’in tanımında “bireyin bıkkınlık, başarısızlık, enerji ve güç kaybı hissetmesi ile karşılanamayan talepleri sonucunda iç kaynaklarında ortaya çıkan bir tükenme hali” olarak ifade ettiği tükenmişlik, insanlarla yüz yüze iletişim kurmak zorunda olan mesleklerde çalışan bireylerin karşılaştığı durumlardan biridir (Freudenberger, 1974).

Freudenberger tükenmişliği kurum ve iş yaşamı açısından değerlendirmiş ve kavramı, “mesleki bir tehlike” olarak ifade etmiştir. Tükenmişlik bireyi başarısızlık hissine sürüklerken kurumun performansını olumsuz etkileyebilecek sonuçları ile düşünüldüğünde ciddi bir tehlike oluşturabilecektir (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Freudenberger’in tanımında yer alan “talep” kavramı, kurum tarafından bireye yüklenen, bireyin fiziksel ve duygusal çabasını gerektiren iş yükü ve hizmet sunduğu insanların duygusal beklentilerini ifade etmektedir. “İç kaynaklar” ise bireyin hedeflerine ulaşmasında itici gücü oluşturan motivasyondur.

Greene tarafından yazılan ve 1961 yılında yayınlanan “A Burnout Out Case” (Bir Tükenmişlik Olayı) adlı roman, ruhsal çöküntü ve hayal kırıklıkları yaşamış bir mimarın, işini terk edip yaşamını Afrika ormanlarında sürdürmesini anlatmaktadır. Tükenmişlik kavramı bilimsel çalışmalardan önce popüler bir kavram olarak bu romana konu olmuştur. Greene, romanında tükenmişliği, “büyük bir bıkkınlık ve kişinin işine karşı duyduğu bağlılık ve idealizmin sönmesi” olarak ifade etmektedir (Maslach 2003:189; Sürgevil Dalkılıç, 2014:5).

İnsana hizmet veren iş ve meslek sahipleri ile hizmet verdikleri kişiler arasındaki iletişim, hizmet verilenin fiziksel, duygusal ve sosyal ihtiyaç, sorun ve beklentileri ile şekillenmektedir (Akın ve Oğuz, 2010).

Öğretmenler, öğretim elemanları, polisler, hemşireler, hekimler, diş hekimleri, otel ve banka çalışanları ve yöneticileri, çocuk bakıcıları, santral ve çağrı merkezi operatörleri, zihinsel ya da fiziksel engelli bireylerin anneleri ve öğretmenleri, psikologlar, yöneticiler gibi direkt olarak insana yüz yüze hizmet veren mesleklerde çalışanlar, Ferudenberger’in “mesleki bir tehlike” olarak ifade ettiği tükenmişlik sorunu ile en çok karşı karşıya kalan bireylerdir (Çimen ve Ergin 2001; Croom, 2003; Budak ve Sürgevil, 2005; Ardıç ve Polatçı, 2008; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Bakoğlu Deliorman vd., 2008; Kayabaşı 2008; Akın ve Oğuz, 2010; Girgin 2010; Çiçek Sağlam, 2011; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Tükenmişlik konusunda önemli çalışmalar yapan ve arkadaşı Jackson ile “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” adı verilen bir ölçek geliştiren Maslach, tükenmişliği “iş gereği insanlarla yüz yüze iletişim halinde olan ve hizmet verdiği kişilerin yoğun duygusal talepleri ile karşılaşan çalışanlarda gözlenen bir durum”

olarak ifade etmektedir. Maslach ve Jackson'a göre tükenmişlik, bireyin uzun süreli yorgunluk, bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının işe, hayata ve hizmet verilenlere karşı olumsuz tutum ve davranışlarla yansımaya neden olan fiziksel ve zihinsel bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981:99).

Literatürde tükenmişlik çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır. Bu tanımlar her ne kadar farklı ifadeler içerse de bireyin işi gereği duygusal, fiziksel ve psikolojik yönden yaşadığı yıpranmayı ve nedenlerini esas alarak kavrama yaklaşmaktadır. Tanımların ortak odak noktası ise işe bağlı stres faktörleri ve bu faktörlere karşı verdiği tepkilerdir. Tükenmişlik, bireyin 30-55 yaşları arasında rastlanan, bir orta yaş krizidir (Cardinell, 1981). Tükenmişlik, işe bağlı stresin diğer stres türlerinden ayırt edici bir türüdür (Mendelez vd., 1983:15). Tükenmişlik, insanların psikolojik ve duygusal taleplerine maruz kalan mesleklerde çalışan bireylerin karşılaştığı duygusal tükenme durumudur (Jackson vd. 1986:630). Tükenmişlik, Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Düşük Kişisel Başarı Hissi (Diminished Personal Accomplishment) ile karakterize olan bir farklı bir stres sendromudur (Cordes ve Thomas, 1993:621). Tükenmişlik, bireyin stres yaratan faktörlerle etkin bir mücadele gerçekleştiremediğinde ortaya çıkan bir durum (Dierendonck vd., 1998:392). Tükenmişlik, bireyin iş ortamındaki farklı stresörler karşısında uzun süreç içerisinde sergilediği olumsuz tepkileri içeren psikolojik bir sendromdur (Maslach, 2003:189). Tükenmişlik, işle ilgili gerginlikler nedeni ile ortaya çıkan stres birikiminin bir sonucudur (Halbesleben ve Buckley, 2004:859). Tükenmişlik, bireyin iş ortamında yaşadığı stres karşısında duygusal kaynaklarının boşalması, mesleğe karşı olumsuz ve alaycı tavır, davranışlar sergileme ve mesleki yetersizlik hissetme gibi tepkiler vermesidir (Gonzalez vd., 2006:166).

Tükenmişlik ruhsal ve fiziksel açıdan enerjisi tükenen bireyin çalışma ortamıyla olan iletişimini olumsuz etkileyen sosyal bir problemdir (Budak ve Sürgevil, 2005:95). Tükenmişlik, bireyin iş ortamında karşı karşıya kaldığı baskıcı tutumlar ve stres sonucunda fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan zayıf, güçsüz hatta bitmiş bir halde hissetmesi durumudur (Tümekaya, 2006: 889). Tükenmişlik, bireyin iş ortamına karşı olan hislerinde ortaya çıkan olumsuz belirtilerdir (Yan ve Jian-xin, 2007:37).

Bu tanımlar arasında Maslach ve arkadaşlarının tükenmişlik kavramı tanımı en yaygın kabul gören tanımdır. Bu tanıma göre tükenmişlik, işi gereği insanlarla yüz yüze iletişim halinde çalışan kişilerde ortaya çıkan bir sendromdur (Maslach, 1981; Çimen ve Ergin 2001; Croom, 2003; Budak ve Sürgevil, 2005; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Ardiç ve Polatçı, 2008; Bakoğlu Deliorman vd., 2008; Kayabaşı, 2008; Akın ve Oğuz, 2010; Girgin, 2010; Çiçek Sağlam, 2011; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Tüm bu tanım ve yaklaşımlardan yola çıkarak tükenmişlik, bireyin iş ortamında karşılaştığı ve sorun olarak algıladığı stres kaynakları ile baş edebilmede bireysel ve kurumsal stratejilerin doğru yönetilemeyişi sonucunda psikolojik ve fiziksel anlamda yaşadığı yıpranma olarak ifade edilebilir. Tükenmişlik, bir diğer ifade ile insanların yoğun taleplerine maruz kalan mesleklerde veya işlerde çalışan bireylerin işe bağlı stres faktörleri nedeni ile zamanla fiziksel ve duygusal güç kaynaklarının oluşturduğu motivasyonu, işe bağlılığı, işe ait güven, inanç ve başarıma duygusunu yitirmesi süreci olarak tanımlanabilir.

Freudenberger tükenmişliği sadece duygusal açıdan tükenme olarak ele almıştır. Bu yaklaşım tükenmişliğin tek bir boyutunu içermektedir (Sürgevil 2014). Freudenberger'in tanımını geliştiren Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği birbirini izleyen üç aşamada gelişen bir süreç olarak tanımlamıştır. Maslach Tükenmişlik Modeli adı verilen bu yaklaşım, tükenmişlik kavramının çok boyutlu bireysel bir durum olduğunu öne sürer. Bireyin motivasyon kaybı ile başlayan, mesleğine ve hizmet verdiklerine karşı olumsuz yaklaşımlar sergilemesi ile devam eden bu süreç, kendini mesleki açıdan yetersiz görmesi ile üst sınırlara ulaşır. Maslach'a göre tükenmişlik, Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Düşük Kişisel Başarı Hissi (Diminished Personal Accomplishment) boyutlarından oluşmaktadır.

İş ortamında bireyin bedensel ve ruhsal olarak enerjisini tüketen uzun dönemli stres faktörleri karşısında bazı fiziksel, duygusal ve davranışsal tepkiler gösterir. Bireyin stres yaratan bu faktörlerle başa çıkamaması, tükenmişliğin oluşumu açısından önemli nedenlerden biri olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik, bireyi süreç içerisinde mesleğinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları gerçekleştiremeyecek duruma sürüklemektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Tükenmişlik yaşayan birey, kurum içerisinde sürdürdüğü olumsuz iletişim ve etkileşimler nedeni ile kurum iklimini de olumsuz etkileyecektir. Birey tükenmişlik yaratan unsurlarla tek başına mücadele edemediği durumlarda yönetim ve kurumdan kaynaklanan faktörlerde bazı düzenlemeler gerekecektir. Burada yönetim kademesinde görev yapanların, çalışanın yaşadığı tükenmişliğin farkına varabilmesi, tükenmişlik yaratan unsurların ortadan kaldırılabilmesi için kısa, uzun ve orta vadede kalıcı çözümler üretilebilmesi kurum iklimi açısından önem taşımaktadır. Bu noktada kurumda, çalışanları tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kalmadan önce gerekli düzenlemeler yapılması ve gerekli tedbirlerin alınması öncelikle önerilmektedir.

Tükenmişlik ile işe bağlılık arasında ters bir ilişki vardır. İşe karşı enerjisinin ve ilgisinin tükendiğini hisseden, işindeki etkinliğini yitiren bir birey, işe bağlılığını kaybeder ve süreç içerisinde tükenmişlikle karşı karşıya kalır. Tükenmişliğe neden olan etkenlerin ortadan kalkması yine bir süreç içerisinde bireyin enerjisini, işe karşı ilgisini ve işteki etkinliğini yeniden kazanması ile işe bağlılığa dönüşmektedir (Leiter ve Maslach, 2001:49).

Duygusal Tükenmişlik yaşayan bir çalışanın enerji ve motivasyonundaki azalmanın, Duyarsızlaşan bir bireyin hizmet verdiği insanlara karşı olumsuz tutum ve davranışlarının, Düşük Kişisel Başarı Hissi yaşayan çalışanın kendini başarısız ve yetersiz görmesinin, görev tanımının düzeyine göre çalıştığı birimin, dolaylı olarak kurumun genel performansına olumsuz yansıyabileceği düşünülmektedir.

Kişisel ve kurumsal özellikler tükenmişlik düzeyini arttırıcı ya da azaltıcı etkiye sahiptir. Tükenmiş bir çalışan görev ve sorumluluklarını beklenen ölçüde yerine getiremediğinde ve bu durum çalıştığı birimdeki işlere nüfuz ettiğinde birimin kurum içi koordinasyonunda da bazı sorunlar baş gösterebilecektir.

2.2. Tükenmişliğin Boyutları

Freudenberger'in Duygusal Tükenme olarak tek boyutlu açıkladığı tükenmişlik kavramına Maslach'ın getirdiği üç boyutlu yaklaşım günümüzde de geçerliliğini korumaktadır. Maslach, tükenmişliğin Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion) DT, Duyarsızlaşma (Depertsonalization) D ve Düşük Kişisel Başarı Hissi (Diminished Personal Accomplishment) DKBH boyutlarından

oluşturduğunu belirterek kavramın alt boyutlarda gelişen bir süreç olduğunu ortaya koymuştur (Freudenberger, 1974; Maslach ve Jackson, 1981).

Literatürde, hizmet verdikleri kişilerle yüz yüze iletişim halinde olan ve bu kişilerin yoğun ve duygusal isteklerine maruz kalan bireylerin tükenmişlik yaşadığı düşünüldüğünde bu mesleklerde çalışanlara örnek olarak hemşireler, tıp ve diş hekimleri, öğretmenler ve öğretim elemanları, polisler, otel ve banka çalışanları ve yöneticileri, çocuk bakıcıları, santral ve çağrı merkezi operatörleri, zihinsel ya da fiziksel engelli bireylerin anneleri ve öğretmenleri, psikologlar, yöneticiler gibi meslek dalları gösterilebilir (Çimen ve Ergin 2001; Croom, 2003; Budak ve Sürgevil, 2005; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Ardıç ve Polatçı, 2008; Bakoğlu Deliorman vd., 2008; Kayabaşı, 2008; Akın ve Oğuz, 2010; Girgin, 2010; Çiçek Sağlam, 2011; Sürgevil Dalkılıç, 2014). Bu mesleklerde çalışanlar tüm mesailerini süresince kendilerinden hizmet bekleyen kişilerin isteklerini karşılarken, çeşitli sorunlarına çözüm üretmek zorunda da kalabilirler. Bu talep ve beklentilerin yoğunluğu altında kendini duygusal ve fiziksel açıdan bitkin, yorgun, çaresiz ve umutsuz hisseden birey, ciddi bir stresle karşı karşıyadır; DT yaşamaktadır. Bu olumsuz duyguların sürekli hale dönüşmesinin ardından birey bir süre sonra yaptığı işe ve hizmet verdiği kişilere karşı eski ilgi ve bağlılığını yitirmeye başlar. Yaptığı işin anlamı ve değerinin zamanla azaldığını hisseder. Birey artık iş ortamında iletişimde olduğu kişilere karşı katı ve umursamaz davranışlar sergilemeye başlar; onları cansız bir varlık gibi görür. İşine ve iş çevresine karşı D yaşamaktadır. Bu sürecin sonrasında ise işine ve iş çevresine karşı önceki ve son dönemdeki algı, davranış ve yaklaşımlarını kıyaslar, kendini değerlendirir. İş başarısının düştüğüne hüküm verir, artık işe yaramayan bir çalışan olduğu hissine kapılır. Bireyin yaşadığı bu boyut, tükenmişliğin, DKBH boyutudur. Bu üç aşamalı süreç, Maslach'ın tanımladığı üç boyutlu tükenmişlik yaklaşımıdır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008)

Maslach (1999)'a göre tükenmişlik insanlarla birebir iletişim ve etkileşim içinde olan meslek mensupları, hizmet verdiği kişilerin yoğun taleplerini karşılamak için bireyin gereksinim duyduğu duygusal kaynakların tükenmesi, tükenmişliğin başlangıç noktasıdır. Duygusal kaynakları tükenen birey, işe karşı hissettiği bağlılık duygusunu da zamanla kaybetmeye başlar. Bu aşamadaki birey, hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz ve alaycı tavırlar sergilemekte, görev ve

sorumluluklarını beklendiği biçimde yerine getirmemektedir. Tükenmişliğin üçüncü boyutunda ise bireyin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi söz konusudur. Birey kendini mutsuz, başarısız ve tatminsiz hisseder (Maslach, 1999).

2.2.1. Duygusal Tükenmişlik (Emotional Exhaustion)

Tükenmişliğin üç alt boyutundan biri olan ve Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda tükenmişliğin ilk aşaması olarak kabul edilen DT, çalışanların kendilerini yorgun, duygusal açıdan yıpranmış ve aşırı iş ile yüklenmiş hissetme durumlarını ifade etmektedir. Bu aşamada tükenmişlik yaşayan birey enerjisinin ve duygusal kaynaklarının tükendiğini hisseder. Hizmet verdiği kişilere karşı sunduğu hizmetlerde daha önceki gibi anlayışlı, verici, sorun çözücü ve sorumlu davranmadığını düşünür. Gerginlik ve endişe gibi hislere kapılan birey için ertesi günü işe gitmek zorunda olduğu düşüncesi de ciddi bir sorun haline gelir. Bu durum bireyin yeni bir günü endişe ile karşılaşmasını da beraberinde getirir. Duygusal süreçlerinde yaşadığı endişeleri yaratan sebeplerin devam etmesi ve engelleyememesi durumunda bireyin duygusal kaynakları tükenecek ve bu kaynakların yeniden beslenmesi sağlanamayacaktır. Genel anlamda DT, tükenmişliğin kişisel stres boyutunu oluşturmaktadır (Izgar, 2003; Budak ve Sürgevil, 2005; Çiçek Sağlam, 2011;).

Bu boyutu oluşturan sebeplerin başında, bireye yüklenen aşırı iş yükü gelmektedir. Birey, kapasitesinin üzerinde bir iş sorumluluğu ile birlikte kendini içinden çıkılmaz yoğun bir baskı altında hissetmeye başlar. İş ortamında gerek iş arkadaşları gerekse hizmet verilenlerle arasındaki iletişim ve etkileşimin beklentilerin altında gerçekleşmesi de DT'ye sebep olan faktörler arasındadır (Çiçek Sağlam, 2011:408).

DT, bireyde gelişen işle ilgili süreçlerde ihtiyaç duyulan enerjinin azalması, yorgunluk ve duygusal olarak yıpranmışlık hissi ile işe karşı motivasyonun yavaş yavaş sönmesi sürecidir. Bu boyut tükenmişliğin içsel, yani kişisel boyutudur. Tükenmişlikte en kritik ve belirleyici boyut bu aşamadır. DT, boyutunda tükenmişlik yaşayan birey motivasyon kaynaklarının tükendiğini hissine kapılır ve duygusal endişeler yaşar. İşi gereği hizmet verdiği kişilere karşı eskisi kadar

sorumlu davranamaz. Bireyin işe gitme zorunluluğu, ciddi boyutta bir endişe kaynağına dönüşür (Çimen ve Ergin, 2001;169).

2.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Hizmet sunulanlara karşı negatif tutumlar sergilemeye başlayan birey, bu halinden herhangi bir rahatsızlık hissetmemektedir. Tükenmişlik sürecinin kişiler arası boyutu olan D, birey ve çevre arasındaki iletişimin etkilendiği süreçtir. Tükenmişliğin D aşamasını yaşayan birey, işi ile özel yaşamı arasında keskin sınırlar oluşturur. Özel yaşamlarında işlerinden, iş yerinde ise özel yaşamlarından asla söz etmezler. Hizmet verilen kişiler ve iş arkadaşları ile aralarına koydukları fiziksel mesafeler de D'nin bir ifadesi olarak belirtilmektedir. D yaşayan birey, daha önce kişisel gayretleri ile çözümledikleri işleri zamanla kanun ve kurallar çerçevesinde değerlendirmeye başlar. Hizmet verdiği kişilerden gelen taleplerin karşılanmasında bireysel çaba harcamaz ve sorunlara yönelik çözüm üretmemeye başlar (Sağlam Arı ve Çına Bal 2008:133).

D'nin bir diğer belirtisi de bireyin hizmet verdiği kişileri bir nesne olarak algılamasıdır. İş arkadaşları ve hizmet verdiği kişilerle arasına keskin sınırlar koyan bireyin gözünde iş ve kişiler önemini yitirmeye başlar; birey işe ve işle ilgili çevresine karşı küçükseyici ve alaycı tavırlar sergiler. İş çevresindeki insanlardan sürekli kendisine yönelik kötülük gelecekmış endişesi yaşar, önceden kolaylıkla çözümlenebileceği işlerle ilgili katı kurallar uygulamaya başlar (Çimen ve Ergin, 2001:170).

2.2.3. Düşük Kişisel Başarı Hissi (Diminished Personal Exhaustion)

Tükenmişliğin üçüncü boyutu olan DKBH alt boyutunda yaşanan tükenmişlik, bireyin kendini işinde yetersiz hissetmesidir. Birey işiyle ilgili motivasyonunu yavaş yavaş kaybetmektedir. Kendini değerlendirdiğinde çalıştığı kurum için harcadığı çabanın bir işe yaramadığını, kurum için bir fark yaratmadığını düşünür. Kariyerinde hak ettiği ilerlemeyi elde edemediği ve kişisel olarak işinde başarısız olduğu hissine kapılır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Birey, iş yaşamının herhangi bir döneminde tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. tükenmişliğin boyutları ise iş ortamına bağlı olarak farklı sıralamalarda oluşabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Birey, iş ortamında DT'ye yol açan bir durumu, kişisel başarısını ortaya koyabilmesi için ihtiyaç duyduğu motivasyon kaynağına dönüştürmeyi başarabilir. Böylece gösterdiği başarılı performans ile tükenmişlik süreci ortadan kalkmış olur. DT'ye yol açması beklenmeyen durumlarda amaçları net olarak ifade edilmemiş görevler bireyde bu görevle baş edemeyeceği kaygısı oluşturarak kendini başarısız hissetmesine neden olabilir (Maslach, 2003:190). Bu aşamada bireyin yaşadığı kaygı, suçluluk duygusudur (Çimen ve Ergin, 2001:170). DKBH ise bir anlamda mesleki açıdan özgüven kaybıdır.

Birey varlıklarını sürdürebilmek ve iş sahibi olmak amacıyla ekonomik yaşamda kendine bir alan yaratır. Bu alan içinde fiziksel ve zihinsel güç, enerji ve zamanını harcayarak yetenek ve yetkinliklerini, bir organizasyon tarafından belirlenmiş amaçlar doğrultusunda disiplinli ve planlı kullanarak ekonomik varlığını sürdürür. Toplumda bir rol ve statü kazanır. Bu rol ve statüyü kaybetmesine sebep olacak kişisel ve kurumsal stres faktörlerinin her birinden olumsuz etkilenebilecektir. Bireyin tüm mücadelesi bu stres faktörlerinin motivasyonunu söndürmesini engellemeye yöneliktir. Tükenmişliğe sebep olabilecek stres faktörleri, bireyin oluşturduğu bu ekonomik varlık ve statü için tehdit unsuru olarak düşünülebilir.

Her meslek mensubu gibi hizmet sektörü çalışanları da çalışma yaşamına başlarken idealler, hedefler ve beklentilerle yüklenmiş bir motivasyona sahiptir. Özellikle yüz yüze iletişim içinde hizmet verdiği kişilerin talep ve beklentilerini çözmek amacıyla özveri ile sürdürdüğü çalışmalar karşılığında ideallerine ulaşamayan birey, hedef ve beklentilerini karşılanmadığını hissetmeye başladığı anda bu yoğun motivasyonu kaybetmeye başlayacaktır.

Bireyin yaşadığı tükenmişlik düzeyinin artışı sonucunda içe dönme, sabır ve hoşgörünün azalması, mesai saatlerine riayet etmeme gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu süreç bireyi olduğu kadar kurumu da olumsuz etkilemektedir. Diğer bir sorun ise tükenmişliğin bireyin aile ve sosyal çevresi ile olan ilişkilerine

de olumsuz yansımalarıdır. Tükenen birey iş, aile ve sosyal çevresi ile olan iletişim ve etkileşimi de zarar görür (Çimen ve Ergin, 2001:170).

2.3. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacılar tarafından farklı modeller geliştirilmiştir.

Cherniss Tükenmişlik Modeli, Edelwichve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli, Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli ve Maslach Tükenmişlik Modeli bu araştırma kapsamında incelenen modellerdir. Bu bölümde yukarıda adı verilen modeller incelenmiştir.

2.3.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlikle ilgili öncü çalışmaların gerçekleştirildiği 1980’li yıllardaki genel eğilimi, kavramın niteliğine yönelik araştırmalar oluşturmaktadır. Bu niteliksel yaklaşımlardan biri de Cherniss Modelidir. Cherniss modelinde tükenmişliğin sebebi, iş ortamındaki kurumsal, kişisel ve kültürel stres kaynaklarıdır. Birey, bu stres kaynakları ile baş edebilmek için doğru stratejiler geliştirememesi sonucunda işe ait psikolojik bağlılığını yitirmektedir. Cherniss’e göre tükenmişlik bu sürecin sonucudur. Bu modelde ifade edilen kurumsal faktörleri iş yükü, yüz yüze iletişim, hizmet bekleyenlerin yoğun talepleri, görev tanımları ve amaçların belirsizliği, çalışma ortamının yetersiz ve olumsuz koşulları, kurum içi kişiler arası olumsuz ilişkiler vb. oluşturmaktadır. Bireysel faktörler ise bireyin demografik özelliklerinin yanı sıra aile ve sosyal yaşamını oluşturan değişkenlerdir. Bireysel ve kurumsal değişkenler etkileşim içindedir. Bu faktörlerin tümü bir araya geldiğinde talepler ve kaynaklar arasında bir tutarsızlık ortaya çıkar ve birey stres yaşamaya başlar. Birey içinde bulunduğu stresle mücadele stratejileri geliştirir. İlk aşamada stres kaynaklarını ortadan kaldırmaya çalışır. Bu aşamada başarısız olursa farklı yöntemleri deneyerek stresle mücadelesini sürdürür. Bu aşamanın da başarısız olması bireyin işe karşı duyduğu psikolojik bağın zayıflamasına ve zamanla kopmasına neden olur (Ardıç ve Polatçı, 2007: 19-21; Sürgevil Dalkılıç, 2014: 37-39).

2.3.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky Modeli, tükenmişlik kavramını dört aşamalı bir süreç olarak açıklamaktadır. Birbiri ardına gelişen bu dört aşama, idealistik coşku, durgunluk, engellenme ve Duyarsızlaşma safhalarından oluşur. Birey her bir safhada işine yönelik ideallerini, beklentilerini, enerjisini, amaç ve hedeflerini biraz daha kaybeder. İdealistik coşku olarak açıklanan aşama, bireyin yüksek beklenti ve hedeflere sahip olduğu, işini büyük istek, güç ve şevkle sürdürdüğü, motivasyonunun üst düzeyde olduğu safhadır. Bu aşama işe yeni başlayan bireylerde gözlenir. Birey, yüksek motivasyon ile sergilediği performans karşılığında takdir bekler. Bu beklentinin gerçekleşmemesinin yanı sıra karşılaştığı sorunlar sonucunda modelin ikinci aşaması olan durgunluk safhası ortaya çıkar. Motivasyon sönmeye başlar, beklentileri azalır ve hedefleri küçülür. Bireyin, çözümleyemediği sorunlar karşısında yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından engellendiğini düşünmeye başlaması modelin üçüncü aşamasında engellenme olarak ifade edilmektedir. Bu safhada birey işle ilgili beklentilerinin karşılanmadığına kanaat getirir ve işe döner. Motivasyonu tümüyle sönen ve duygularından yoksun davranışlar sergilemeye başlayan bireyin yaşadığı bu durum, modelin son aşaması olan Duyarsızlaşma safhasıdır. Bu modele göre tükenmişlik yaşayan bireylerde mesai saatlerine uymama, sık sık rapor ve izin kullanma gibi sorunlar gözlemlendiği belirtilmiştir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 37-39; Yıldız, 2015:4).

2.3.3. Pines ve Aronson Tükenmişlik Modeli

Pines ve Aronson Modeli, tükenmişliği duygusal çaba gerektiren uzun süreli durumlarda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak açıklar. Bu modele göre tükenmişlik tüm meslek dallarını kapsar ve fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme olmak üzere üç boyuttan söz eder. Bireyin işe yönelik enerjisini ve gücünü yitirmesi, sürekli yorgunluk hissetmesi fiziksel tükenme olarak ifade edilmektedir. DT, işe karşı çaresizlik ve umutsuzluk hissetme durumudur. Bireyin iş ve sosyal çevresine hatta kendi kendine ve yaşama karşı olumsuz tutum ve davranışlar göstermesi Pines ve Aronson tarafından zihinsel tükenme olarak ifade edilmiştir. Motivasyonu yüksek birey, kendisini sürekli baskı altında tutan iş ortamında tükenmişlik yaşama riski altındadır. Kendini başarıya odaklayan birey için iş yaşamında karşılaştığı başarısızlığı yıkıcı bir yenilgi olarak algılar.

Motivasyonunu kaybeden bireylerde işten ayrılmaya, mesleği terk etme görülmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 37-39; Yıldız, 2015:4).

2.3.4. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman Modeli, tükenmişliğin üç ana bileşenden oluştuğunu belirtmiştir. Bunlar, duygusal ve fiziksel yorgunluk, iş verimliliğinin düşmesi ve aşırı kişiselleştirme ve Duyarsızlaşma olarak sıralanmaktadır (Pearlman ve Hartman, 1982). Birey bu üç bileşenin oluşturduğu strese karşı çeşitli tepki davranışları gösterir. Bu davranışların temeli aşırı yorgunluk ve bitkinlik odaklı fiziksel belirtiler, duygulara yansıyan tutum ve tükenme odaklı duyuşsal/bilişsel, işle ilgili davranışlara Duyarsızlaşma ve performans düşmesi odaklı davranışsal boyutlarda gelişir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 44-45).

Pearlman ve Hartman Modeli tükenmişliği dört temel aşamada ifade eder. Bunlardan ilki bireyin sahip olduğu yetenek, ailesel beklentiler, iş beklentileri, iş yükü, işi gereği verilen görev tanımları ve beklenen performans arasındaki uyum sorunudur. Bireysel ve kurumsal bu değişkenler arasındaki uyumsuzluğun derecesi, ilk aşamadaki stres faktörünün derecesini belirler. Kişi, her stres faktörü karşısında aynı düzeyde tepkiler vermeyebilir. Buradaki etken stresi algılama düzeyidir. Bu nedenle modelde tanımlanan ikinci aşama, mevcut stresin ötesinde bireyin kişilik yapısı ve geçmişten getirdiği özelliklerine bağlı olarak gelişir. Tepkinin ortaya çıktığı üçüncü aşama da yine kurumsal değişkenler ve bireyin geçmişine ait özellikleri ile şekillenir. Bu aşamada fizyolojik, bilişsel/duyuşsal ve davranışsal tepki ya da tepkiler çeşitli düzeylerde ortaya çıkar. Son aşama ise tüm bu stres bileşenlerine karşı verilen tepkinin sonucudur. İşe bağlılık ve iş doyumunu, bireyin performansını, sağlık durumunu etkileyecek sonuçlar ortaya çıkabileceği gibi, birey işten ayrılma ya da çıkarılma gibi büyük bir problemle de karşı karşıya kalabilir. Pearlman ve Hartman Modeli kimi araştırmacılar tarafından desteklenirken, kimileri tarafından tükenmişliğin formül ile açıklanmasının doğru olmadığı yönünde tepkiler almıştır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 44-45).

2.3.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier Tükenmişlik Modeli, tükenmişliği bilişsel ve davranışsal açıdan ele alır. Bu model, dört aşamalı bir süreç kapsamında tükenmişliği tanımlamaktadır.

İlk aşama, pekiştirme beklentileri, bireyin işle ilgili beklentilerinin ve amaçlarının karşılanma düzeyini ifade eder. Bireyin beklentileri karşılanmadığında gelişen mutsuzluk durumu, tükenmişliğin oluşması için bir başlangıç aşaması oluşturmaktadır. İkinci aşama olan sonuç beklentileri aşamasında, beklentilerini elde edebilmek ve amaçlarına ulaşmak amacıyla bazı davranışlar geliştirir. Üçüncü aşama olan yeterli olma beklentileri aşamasında ise bireyin işi yapabilmadaki kişisel yeterliliği ifade eder. Birey ne yapması gerektiğini bilir ama nasıl yapacağı konusunda yeterliliğe ihtiyaç duyar. Bu aşamada gerekli işi yapamayacağına inandığı, kendini yetersiz hissettiği noktada tükenmişlik yaşama olasılığı ortaya çıkar. Son aşama olan bağlamsal bilgi işleme aşaması, birey yaşadığı sosyal çevre, sahip olduğu öğrenme yöntem ve becerileri, inanç ve değerleri, çalıştığı kurumun yapısal özellikleri gibi çeşitli çevresel etkenleri anlamlandırma durumunu ifade etmektedir. Bu modelin odak noktasını; bireyin işe karşı olan his ve davranışlarının yanı sıra öğrenme yöntem ve becerilerinin, inanç ve değerleri gibi faktörlerin tükenmişlik yaşamasındaki etki düzeyidir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 47-52).

2.3.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli, tükenmişlik ile mücadele edebilmede yarar sağlayacak yöntemleri de içeren; bireyin yaşının iş yaşamı ile ilerleyiş sürecinde karşılaşması muhtemel durumları göz önüne alarak kariyer gelişimine atıf yapan ifadelerden oluşan dört aşamalı bir modeldir. Model, bireyi iş yaşamı içinde süreçlerinin gözlemlenmesi ve deneyimlenmesine dayanmaktadır. Bireyin yaşadığı kimlik ve rol karmaşasını ifade eden rol belirginliği, Modelin ilk aşamasını oluşturur. Meslek seçimi konusunda tercihini yaparken yetenek, ilgi, beceri, duygu durumu gibi kriterler yerine farklı öncelikleri göz önüne alan birey profesyonel iş yaşamında benliğini, kişisel ve mesleki açıdan dengeye ulaştırmada noktasında sorun yaşayacaktır. Mesleki eğitimi ve kariyeri için önemli yatırım yapan birey, hedefini başarıdan yana yönlendirdiği sürece, tükenmişlik yaşama olasılığı ile yüz yüze kalacaktır. İş yaşamının ilk yıllarındaki genç bireyin yüksek motivasyonu karşılaştığı ilk stres ve engelleme durumu sonucunda tükenmişlikle sonuçlanabilecek bir başarısızlık duygusu içine düşebilir. Mesleki kariyerinin ilk yıllarındaki birey için elde edeceği başarı her şeyin ötesinde bir öneme sahiptir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 52-55).

Modelin ikinci aşamasını yeterlilik kazanımı boyutu oluşturur. Bu aşamada birey, başarıları ile kendini kanıtlayabildiği takdirde yeterlilik duygusuna kavuşacaktır. Çevresine karşı mesleki bir profesyonel kimlik kazanan bireyin kaygı yaşama riski de azalacaktır. Mesleki kimliği ile bir unvana sahip olan birey için sıra diğerleri ile kıyaslama aşamasına gelir. Yirmili yaşların son dönemine denk gelen bu aşamada birey meslektaşlarına oranla ne düzeyde olduğunu sorgular. Yetenek ve becerilerine uygun, sevdiği mesleği yapan bireyler bu aşamayı kolaylıkla atlatabilmektedir. Bu aşamada birey ayrıca mesleki etkinlikler ve mesleki kariyeri destekleyecek ilgi alanları oluşturmaya başlar. Yetenek ve becerilerinin yetersiz olduğuna inanan ve meslektaşları ile yaptığı kıyaslamayı olumsuz değerlendiren birey için ise bu aşama olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Ancak kendini bu aşamanın kriterleri ile hiç sorgulamayan bireyler de olabilir. Sudan ve Sheridan Modelinin bu aşamasında karşımıza çıkan kavramlardan biri de işkolikliklerdir. Mesleki varlıkları ile kendi varlıklarını kanıtlayan bireyler olan işkolikler için iş, güç, enerji ve yaşam kaynağıdır. Bu bireyler iş yapmadıkları zamanlarda duygusal ve fiziksel sağlıklarını da yitirebilir. İşkolikler için en büyük tehlike işlerine harcadıkları çaba karşılığında beklentilerinin karşılanmadığını gördükleri durumlardır. Kurumların bu noktada geri bildirimleri ve hedef belirleme stratejileri, başarı ve başarısızlık duygusu için karar verecek birey için büyük öneme sahiptir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 57-58). Bu aşamada ortaya çıkan kariyer belirsizlikleri ve mesleki ilerleyişin yavaş oluşu, mesleki beklentiler ve rekabet ortamı Modelde Tükenmişlik riskini arttıran durumlar olarak ifade edilmektedir. Sudan ve Sheridan Modeli birey mesleki eğitimi sürecinde işe ait görev ve sorumluluklarını yerine getirirken eş zamanlı olarak kendini önemli görmeyi öğrenerek, bu aşamadaki tükenmişlik sorunu ile baş edebileceğini vurgulamaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 58).

Sudan ve Sheridan Modelinin üçüncü aşaması, verimlilik ve durgunluk evresi olarak açıklanmıştır. Bu aşama bireyin kariyeri düzenleme ve gelecek için yol hazırlığını yaptığı dönemdir. Otuzlu yaşlarda ortaya çıkan ve otuzların ortasına dek devam eden verimlilik ve durgunluk aşaması, birey çalıştığı kurum ve mesleki geleceğine yönelik vereceği bazı kararları içerir. Ekonomik açıdan ve kişilik gelişimi açısından birey önceki durumuna nazaran daha olgun yaklaşımlar gösterir. Bu dönem, ev satın almak, evlenmek, çocuk sahibi olmak gibi kararların da alındığı süreçtir. Mesleki açıdan uzmanlaşan bireyin kimliği mesleki bilgi ve yetenekleri ile

bütünleşmeye başlar. Bu durum sosyal ilişki ağını da etkiler ve güçlendirir. Kariyer hedeflerini kişisel yaşamının önüne alan birey, evlilik, çocuk sahibi olmak gibi kararlarını ertelediğinde zor bir sürecin içine girer. Modelde bu aşamanın kadınlarda erkeklere oranla daha büyük bir stres faktörü oluşturduğu belirtilmiştir. Ancak birey kendine özgü bir çalışma tarzı geliştirememesi, ilgi alanları oluşturamaması neticesinde ciddi bir sorunla karşı karşıya kalır. Yaşadığı en küçük bir başarısızlık bireyin gözünde geçmişteki başarılarının değerini de silebilecektir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 58).

Yeniden oluşturma ve hayal kırıklığı aşaması olarak adlandırılan dördüncü ve son aşama, otuzlu yaşların ortalarından kırklı yaşların sonlarına dek devam eden bir dönemde gözlenmektedir. Bu aşamada birey, kariyerinin başlangıcından bulunduğu ana kadar geçen süreçteki seçimlerini tek tek sorgular. Sonuçta meslekle ilgili yaşanan tatminsizlik duygusu, kariyeri boyunca yetenek ve becerilerini kullanarak ilerlemiş bir bireyin bile tükenmişlik yaşamasına neden olabilir. Klasik orta yaş krizi olarak da ifade bulan bu dönem, kariyer planlarının yeniden gözden geçirilmesi ile yeni başarıya motivasyon sağlayabileceği gibi olumsuz duygularla şekillenen davranışlara neden olabilir. Kariyerinde başarılı bir geçmişi olan bireyin davranış karakterleri tümüyle değişebilir. Sorunun çözümünde bireyin enerji kaynaklarını ailesine ve iş dışı etkinliklere yönlendirmesi olumlu sonuçlar getirecektir. Çözümlemediği durumlarda mesleğinden uzaklaşan bireyin tükenmişlik yaşamaya olasılığı son derece güçlüdür. Sudan ve Sheridan Modeli, 50 yaş ve üstü bireylerde ortaya çıkabilecek tükenmişlik sorununu açıklamamıştır. Günümüzde çalışma yaş aralıklarının 65-67 aralığına yükseltilmesi düşünüldüğünde model bu noktada yetersiz kalmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 63).

Maslach ve Golenbiewski Modelleri tükenmişliği bir süreç olarak değerlendiren iki yaklaşımdır.

2.3.7. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach Tükenmişlik Modeli, tükenmişliğin üç alt boyuttan oluştuğunu ve bu boyutların birbirleri ile ilişkili olduğunu ifade eder. Bu modelde birey iş yerindeki stres kaynaklarına verdiği tepkilerle DT sürecine girer ve yaşadığı stresle başa çıkmak için mücadeleye girer. Mücadeleyi başaramayan birey iş arkadaşları

ve hizmet verdiği kişilere karşı umursamaz ve duyarsız davranmaya ve onlarla arasına bazı psikolojik ve fiziksel mesafeler ve keskin sınırlar koymaya başlar; bu aşama tükenmişliğin D boyutudur. D yaşayan birey hizmet verdiği kişilerin beklenti ve taleplerini yerine getiremediği, iş ortamı ile eski etkileşimini devam ettiremediği hissine kapılır ve öz değerlendirmesinde işi ile kendisi arasında bir uyumsuzluk hisseder. Bu da bireysel anlamda başarısızlık algısı yaratır. Bu da tükenmişliğin DKBH boyutudur. Maslach, ortaya koyduğu bu modelde DT'nin D'ye, D'nin de DKBH'ne neden olduğu belirtmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Akt: Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

2.3.8. Golenbiewski Tükenmişlik Modeli

Golenbiewski Modelinde ise tükenmişliğin ilk adımı D aşamasıdır. Bu durumda kişi başarısızlık hissine kapılır ve tükenmişlik DKBH boyutuna ulaşır. Sonuçta başarısızlık hissine kapılan birey, bu süreci stres kaynağı olarak algılar ve DT yaşar. Bu modelde D; DKBH boyutunun; DKBH boyutu ise DT in nedeni olarak ortaya konmaktadır.

Erken dönem çalışmalarında tükenmişlik nitelik açısından incelenmiş; ilk nicel çalışmalar ise Maslach ve Jackson'un 1981 yılında geliştirdikleri ölçek ile amprik boyuta taşınmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği adı verilen ölçek farklı kültürler ve alanlarda hizmet veren iş yerlerinde insanlarla yüz yüze iletişim içinde çalışan bireylere uygulanmıştır (Maslach, 2003:50-80).

2.4. Tükenmişliği Ortaya Çıkaran Faktörler

Tükenmişlik bireysel ve kurumsal faktörler nedeni ile bir süreç içerisinde ortaya çıkan ve önlenebilen, ancak çözümü zaman gerektiren bir sorundur.

Bireyin demografik özellikleri, kişilik tipi, beklentileri, mesleki yetenek ve yetkinlik düzeyi, empati becerisi, Bunlarla birlikte tükenmişliğe etki eden kurumsal faktörler arasında çalışanların iletişim sorunu, uzun ve yorucu mesai saatleri, dinlenme ve tatil sürelerinin kısıtlılığı, hizmet bekleyenlerin taleplerinin finansal, bürokratik ve idari nedenlerle karşılanamaması, ekonomik olanaklar, rol tanımları, rol çatışması, kariyer olanakları, sosyal destek, olumsuz fiziksel koşulları, hizmet içi eğitimlerin yetersizliği, ekip çalışması bilincinin oluşmaması, motivasyon

desteğinin olmayışı, duygusal ve cinsel taciz, iş güvenliği, örgüt yapısına uygun olmayan yöneticiler ve örgüt kültürü sıralanabilir (Izgar, 2003; Naktiyok ve Karabey, 2005:183-184; Ardıç ve Polatçı, 2008:71; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Tükenmişlik araştırmalarının ilk yıllarında kavramın tümüyle bireyin karakter, davranış ve üretkenliği ile ilgili kusurlarından kaynaklanan bir sorun olduğu kabul edilmiştir. Maslach ve Leiter (1999)'in iş çevresinin tükenmişlik üzerinde etkin rolü olduğunu ortaya koyan yaklaşımlarıyla kurumsal faktörler de sorunun nedenleri konusunda önem kazanmıştır. Bu yaklaşımdaki tükenmişlik; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerlerdir (Maslach ve Leiter, 1999; Ardıç ve Polatçı, 2008).

Tükenmişliği tek başına bireysel ya da kurumsal faktörler ile açıklamak yeterli olmayacaktır. Bu nedenle her iki faktörü birlikte göz önüne alınarak değerlendirilmeler yapılmalıdır.

Bireysel faktörler

Bireyin sahip olduğu bazı kişisel özellikler, tükenmişlik süreci için ortam hazırlayabildiği gibi tükenmişlik sürecini hızlandıran ya da yavaşlatan, tükenmişlik düzeyini arttıran ya da azaltan etkiler oluşturabilmektedir. Bu faktörler arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim düzeyi gibi demografik özelliklerin yanı sıra aile ortamı, sosyal çevre, biyolojik özellikler ve sosyal destek, kişilik yapısı gibi psikolojik durumlar da sıralanabilmektedir.

Çalışma ortamındaki ilişkilerin, iş nedeni ile karşı karşıya gelinen kişilerle geçirilen sürenin, bireyin kendini gerçekleştirme ortamı bulamayışının, kaynak yetersizliğinin, tükenmişliğe yol açtığı belirtilmektedir. Bunun yanında iş arkadaşları ve amirleri ile uyum içinde çalışma, tükenmişlik ile negatif bir ilişki içindeyken rol çatışmaları ve olumsuz iş ilişkileri DT'yi arttıran durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bireyin işi ile yetenekleri arasındaki uyumsuzluk, iş-aile çatışması, meslek ve iş ortamından memnuniyet durumu da tükenmişliği etkileyen bireysel faktörler arasındadır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:140).

Cinsiyet, tükenmişlik boyutlarını etkileyen bir değişkendir. Araştırmalarda ilk incelenen kriterlerin başında gelen cinsiyet değişkeninin tükenmişliğe etkisi

üzerinde farklı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Bazı çalışmalar kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında fark olmadığını ortaya koyarken bazılarında ise fark görüldüğü belirtilmiştir (Ergin, 1993; Ardıç ve Polatçı, 2009; Çiçek Sağlam, 2011; Çam, 2001).

Yaş değişkeni açısından bakıldığında ise gençlerin mesleğin ilk yıllarındaki iş yaşamından beklentilerinin fazla olması nedeni ile ileri yaşlardaki bireylere oranla daha fazla tükenmişlik yaşama olasılıkları vardır. Mesleğin ilk yılları motivasyon ve beklentilerin en üst düzeyde olduğu dönemdir. Genç bireyin idealist yaklaşımı nedeni ile gerçekleşmesi zor olan beklentiler söz konusu olabilir. Yoğun stresli ve engelleyici bir iş ortamı, başarısızlıkla karşılaşan genç birey için tükenmişlik sorununu kendiliğinden ortaya çıkarmaya yetecektir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Çalışmalar tükenmişliğin yaş değişkenine bağlı olarak değiştiğini; genç yaştaki çalışanların ileri yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha yoğun tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir (Ergin 1993; Çam 2001; Ardıç ve Polatçı 2008; Çiçek Sağlam 2011,).

Öğrenim düzeyi değişkeni açısından bakıldığında eğitilmiş bireylerin tükenmişlikle mücadelede başarılı olmaları beklense de araştırmalar öğrenim düzeyi ile tükenmişliğin ters orantılı olduğunu göstermektedir. Bu durum öğrenim düzeyi yükseldikçe bireyin kariyer kaygısının da artacağı ve bu beklentisi gerçekleşmeyen bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığının güçleneceği biçiminde açıklanabilir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Sosyal faktörler arasında tükenmişliği etkileyen en önemli unsur aile ve sosyal çevredir. Aile yaşamında ve sosyal çevresinde sağlıklı ilişkiler yürüten birey, tükenmişlik oluşturan kaynaklarla mücadelede kendini daha güçlü hissedecektir. Ailesi ve arkadaşları ile paylaştığı işle ilgili sorunlar karşısında çözüm üretebilme gücü karşısında tükenmişlik azalacaktır (Sağlam Arı ve Çına Bal; 2008:137).

Medeni durum da tükenmişliği etkileyen değişkenler arasında yerini alır. Hiç evlenmemiş ya da boşanmış bireyler, evli ve çocuksuz bireylere nazaran daha fazla DT hissetmektedirler (Çimen 2001; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:137).

Biyolojik ve psikolojik özellikler, kişilerin diğer insanlarla ilişkileri, problem yaratan durumları algılayış biçimleri, bireysel duygu kontrolleri de tükenmişlik üzerine etkilidir.

Mesleki beklentilerde genç ve deneyimsiz çalışanlar, deneyimli çalışanlara göre fazla tükenmişlik riski taşırlar. Gençlerim idealistlik düzeyi yüksek olması, karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlar karşısında yıpranma olasılıklarını arttıracaktır. Tükenmişliği etkileyen diğer kişisel unsurlar arasında özel hayat ile iş hayatın arasındaki dengeyi sağlayamamak, karşılaşılan bazı taleplere hayır, cevabı verememek, gerçekçi olmayan ve karşılanması olanaksız beklentilere sahip olmak sayılabilir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:137-138).

Tükenmişlik konusunda son yıllarda yapılan çalışmalarda bireyin kariyer gelişimi açısından sahip olduğu olanaklara yer verilmektedir. Kariyerinde ilerleme olanağı bulan bireyin daha az tükenmişlik yaşayacağı düşünülmektedir. Kariyer ve tükenmişlik ilişkisini ifade eden çalışmalara öğretim elemanları üzerine yapılan araştırmalar örnek olarak verilebilir (Budak ve Sürgevil Dalkılıç, 2005; Çavuş vd. 2007; Dericioğulları vd., 2007; Alpöz vd., 2008; Serinkan ve Bardakçı 2009; Toker, 2011; Çavuşoğlu vd., 2015; Doğan vd., 2016).

İşle ve Kurumla İlgili Faktörler

İş yaşamında bireyi dinamik tutan faktörlerin başında zihinsel faaliyetlerinin sürekliliği gelmektedir. Düşünen, sorgulayan, plan ve program yapan, projelendiren, değerlendiren birey, sahip olduğu bilgi ve donanımını iş yaşamına yansıtmaktadır. Bireyin çalışma yaşamındaki temel hedefi, ekonomik varlığını sürdürmek, bir statüye sahip olmak, kaliteli bir sosyal yaşam amacıyla sürdürmektedir. Bireyin işle ilgili algılarına, mesai ve iş yükü, disiplin – otokontrol ve/veya kurumsal kontrol, aidiyet, adalet, başarı-ödül, bireysel ve kurumsal değerlerin uyumu yön vermektedir.

Maslach ve Leiter (1999) tükenmişliğe neden olan kurumsal faktörler için “çalışma yaşamının alanları” ifadesini kullanmıştır (Akt: Ardıç ve Polatçı, 2008:73). Bu ifade, çalışma yaşamının fiziksel, sosyal, kültürel, ekonomik, psikolojik, sosyolojik bileşenlerden oluştuğu biçiminde yorumlanabilir. Birey kendinden hizmet bekleyen kişilere karşı profesyonel olarak görev ve

sorumluluklarını yerine getirirken bir yandan da çok bileşenli bir yaşam alanı içerisinde varlığını sürdürmeye çalışmaktadır.

Bu noktada çalışma, iş ve meslek kavramlarını tanımlamak ve bu kavramlarla tükenmişliğin üç boyutunu ilişkilendirmek yararlı olacaktır.

İş kavramı ise bireyin çalışma ve sosyal yaşamındaki statüsünün ifadesidir. Bireyin çalıştığı kurumdaki işi, toplumdaki statüsünü, rolünü ve pozisyonunu da belirlemektedir. İş, bireye doyum ve prestij sağlayan bir kaynaktır (Aytaç vd., 2001:52).

Meslek, bireyin ekonomik varlığını sürdürmesini sağlayan yürüttüğü tüm faaliyetlerdir. Aynı zamanda yaşamdaki ihtiyaçların ne ölçüde karşılanacağını da meslek belirlemektedir. Çalışma yaşamı, bireyin iş bulması ile başlayan ve emeklilikle sona eren, iş ortamında görev ve sorumlulukları ile ilgilenecek geçen tüm zamanları ifade etmektedir (Aytaç vd., 2001:51-52).

Çalışma, bireyin fiziksel ve zihinsel güç, enerji ve zaman harcayarak yetenek ve yetkinliklerini bir organizasyon tarafından belirlenmiş amaçlar doğrultusunda disiplin ve planlı kullanması olarak tanımlanmaktadır. Çalışma sürecinde, bireysel özellikleri ve beklentiler ile kurum ortamının sunduğu şartlar arasında sürdürülebilir bir denge oluşması, bireyi doyuma ulaştırır. Çalışma ortamında birey, astları ve üstlerinden oluşan bir ekibin parçasıdır. Bu hiyerarşik sistem içerisinde birey etkili iletişimini sürdürmek, kariyerinde ilerlemek ve güçlü bir statü kazanmak beklentisindedir (Aytaç vd., 2001:51).

Çalışma/iş ortamı, birey ile sürdürdüğü meslek ya da iş arasındaki ilişkinin odak noktasıdır. Çalışma/iş ortamının sağladığı şartlar ile bireysel özellikler arasında bir denge olması beklenir. Bu denge, bireyin mesleki doyum noktasıdır ve “iş doyumunu” olarak ifade edilmektedir. Modern toplumda çoğu birey mesleğini, ekonomik varlığını sürdürmenin ötesinde, yaşamının merkezi olarak algılamaktadır (Aytaç vd. 2001).

Tükenmişliği oluşturan stres kaynakları, bireyin çalışma/iş ortamında sürdürdüğü iletişim ve etkileşimlerinde bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Tükenmişlik sürecini oluşturan stres kaynakları diğer stres kaynaklarından farklıdır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:132).

Çalışma/iş ortamı aynı zamanda bir sosyal davranış ortamı olarak ifade edilmektedir. Birey, bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda mesleki hedef, amaç ve rolüne uygun tutum ve davranışları bu ortamda sergilemektedir (Aytaç vd., 2001:51).

Tükenmişliğin birey ve çalışma/iş ortamı arasında gelişen etkileşimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir durumdur. Bu nedenle, tükenmişlik sebebi olan bireysel faktörlerin kurumsal faktörlerle birlikte ele alınması gerekmektedir. Literatürde bireysel faktörlerden ziyade kurumsal faktörlerin tükenmişlik yaratan kaynaklar olarak öne çıktığı vurgusu yapılmıştır. Maslach, tükenmişlik konusundaki erken dönem çalışmalarda tükenmişliği kişisel faktörlerin yoğunlukla oluşturduğu üzerinde durulduğunu ancak son dönemlerde yapılan çalışmalarla olayın kurumsal faktörlerden kaynaklanan bir durum olduğunun ortaya konulduğunu belirtmektedir. Tükenmişlik kaynakları, bireysel değil durumsal faktörlerdir. Maslach, tükenmişlik sorunu çözümünde en önemli noktanın, sorunu yaratan kaynakları işin sosyal ortamında aranması gerektiğini vurgulamaktadır (Maslach ve Leiter, 1999).

Bireyin çalışma/iş ortamında görevi, hakları, sorumlulukları, davranışları, fonksiyonu, statüsü, karşılıklı ilişkileri ve hiyerarşi içerisindeki yeri, *rol* olarak ifade edilmektedir. Rollerin oluşturduğu stres kaynakları, yaratıcılık ve üretkenliği arttırmaktadır. Ancak kurumun beklentileri, bireyin algıladığı durumlar ve gerçekleşen arasındaki uyumsuzluk, bireyde kendisinden beklenen roller için yetenek ve motivasyon eksikliği gibi stresi üst düzeyde hissettiği durumlar yaratabilir. Birey bu durumda tükenmişlik yaşamaya başlayacaktır (Sürgevil Dalkılıç, 2005).

Tükenmişlik yaşayan çalışan, kapasitesinin çok altında bir performansla çalışır. Bu bireyler, kurum açısından sorunlarla baş edemeyen ve davranış sorunları yaşayan bireyler olarak görülebilir. Tükenmişlik sadece bireysel çabalarla üstesinden gelinebilecek türde bir sorun değildir. Birey işle ilgili sorunları

hakkındaki düşünce ve önerilerini yöneticileri ile paylaşabilmelidir (Maslach ve Leiter, 1999).

Maslach ve Leiter (1999), çalışma yaşamının alanlarını iş yükü, kontrol, ödül, aidiyet, adalet ve değerler kavramları ile açıklamakta ve bu altı faktörün doğru yönetilmesi durumları tükenmişliğe neden olan kurumsal faktörler olarak görmektedir. Kurumsal faktörleri üzerinde sürdürülen doğru stratejiler ise tükenmişliği ortadan kaldırmanın yöntemlerinden biridir.

Tükenmişlik açısından iş ya da kurumla ilgili faktörler şöyle sıralanabilir:

İş yükü: İş yükü, bireyin mesai saatleri içerisinde yerine getirmekle sorumlu olduğu görevleridir. Ancak az zaman ve az kaynak ile çok iş yükü, bireyin kendisini kötü hissetmesine neden olur. İşin nicelik ve nitelik açısından yoğunluğunun devam etmesi bireyde yorgunluk ve bıkkınlık yaratır (Maslach ve Leiter 1999).

Kontrol: Kurumun uyguladığı katı karar ve denetleme mekanizması bireyin işlerini kolay yürütebilmesini engeller. Kurallar çerçevesinde işini layığı ile yapmaya uğraşan birey tükenir. Birey, kendi işi ile ilgili konularda yetkileri çerçevesinde kendi kararlarını verebilmelidir. Ancak katı kurallar içerisinde baskı altında tutulduğunda kendini ezilmiş ve zorda hisseder. Bu nedenle görev tanımı kapsamında görev, yetki ve sorumlulukların net olarak ifade edilmesi, belirlenen sınırlar içerisinde bireye karar verme yetkisinin tanınması önerilmektedir (Maslach ve Leiter 1999).

Ödül: Kurumun ücret politikası gereği bireyin aldığı maaş, yaptığı işin karşılığını veremiyor olabilir. Bu durum bireyi mutsuz ve küskün hissettirir. Yöneticiler tarafından verilen ücret artışı, terfiler vb gibi biçimsel ödüller, çalışanların motivasyonlarında olumlu etkiler yaratmaktadır (Yıldız, 2015). Birey bir başarısı karşılığında ödüllendirildiğinde kendini işinde değerli ve başarılı görüldüğünde gurur duygusu yaşar. Bu nedenle kurumların ciddiyle ödül sistemini uygulamaları gerekmektedir (Maslach ve Leiter 1999).

Aidiyet: İş ortamında kişiler arası ilişkilerde yaşanan gerginlikler bireyi kızgın, korkak, kaygılı, şüpheli, saygısız hale getirebilir. İş arkadaşları tarafından dışlandığı hissine kapılır. Oysa kurum içi kişisel ilişkilerin sağlıklı yürütülmesi,

birlikte çalışmak isteyen insanlara olanak verilmelidir. Takım ruhu ve desteği, çok iyi bir iç iletişimi ve etkileşimi beraberinde getirerek, çalışanlar arasında bağlılık oluşturabilir. Böylece bilgi paylaşımı artacak ve sorunlar karşısında çözüm önerileri konusunda ortak çalışmalar yürütülebilir (Maslach ve Leiter 1999).

Adalet: Kurumun çalışanları değerlendirmesi ve ödüllendirmesinde tüm çalışanlara eşit davranılması gerekmektedir. Kurumların çalışanlara adil olmayan tutum ve davranışları karşısında birey güvensizlik yaşayacaktır. Bu çalışanlar arasındaki karşılıklı saygıyı olumsuz etkiler (Maslach ve Leiter 1999).

Değerler: Çalışanlar bazı durumlarda etik olmayan ya da kişisel değerlerine ters düşen işler yapmak zorunda kalabilmektedir. Bu durumlarda kişi kendisine ve işe karşı saygısını kaybedebilir. İş tanımı gereği yüklenen görev ve sorumluluklar birey açısından kişisel prensip ve değerleri ile anlamlı ve uyumlu olmalıdır (Maslach ve Leiter 1999).

2.5. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik aniden ortaya çıkan değil; bir süreç içerisinde zamanla oluşan belirtilerini zaman içerisinde gösteren bir sorundur. Bu süreç içerisinde bir takım belirtilerle kendini gösterir. Bu belirtilerin farkına varılması ve gerekli önlemlerin alınması tükenmişlik sorununun en önemli çözümüdür. Aksi takdirde belirtilerin fark edilmemesi, sorunun görmezden gelinmesi, önemsenmemesi, ileride telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilecektir (Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişlik sürecine giren bireyde fiziksel, psikolojik ve zihinsel belirtiler gözlenmektedir.

Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik, bireyin bedensel yapısında da sorunlara neden olabilecek bir durumdur. Süreç, öncelikle hafif fiziksel belirtilerle kendini gösterir. Tükenmişlik yaşayan bireylerde ayrıca geçmeyen yorgunluk, güç ve enerji kaybı, yıpranma, baş ve bel ağrıları, bulantılar, kas spazmları, uyku bozuklukları, tansiyon, kilo kaybı, yüksek kolesterol, sık sık görülen soğuk algınlığı ve grip, cilt problemleri gibi fiziksel belirtiler ortaya çıkmaktadır (Izgar, 2003; Ardıç ve Polatçı, 2008; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Psikolojik Belirtiler

Tükenmişlik bireyde işe karşı motivasyonun zamanla azalma, öz inanç ve özgüveni yitirme, kendini eskisi kadar değerli hissetmeme, iş ve iş arkadaşlarına olan davranışlarda tedirginlik, sürekli bir şüphencilik hali, kaygılanma, kendini huzursuz hissetme durumu, kendini iş ortamından soyutlanmış hissetme, aşırı öfke ve tepki, dikkat eksikliği, sorunlar karşısında kendini çaresiz hissetme, zihinsel aktiviteleri sağlıklı sürdürememe ve düzensizlik, bilişsel becerilerde ortaya çıkan duygusal belirtiler gözlenebilir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008; Sürgevil Dalkılıç, 2014). Bireylerde ayrıca güvensizlik, aşırı alınganlık, endişe, ümitsizlik, gerginlik, kırgınlık, sabırsızlık gibi durumların yanı sıra nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi olumlu duygulardan uzaklaşma durumları da gözlemlenmiştir (Naktiyok ve Karabey, 2005:184; Negiz ve Tokmakçı, 2011:4015).

Davranışsal Belirtiler

Tükenmişlik, bireyin profesyonel yaşamındaki davranışlarına yansiyabilir. Olaylar karşısında soğukkanlı yaklaşımlarını sürdüremeyen bireyde ani ve sert tepkiler verme, eleştirilere kapalı hâl, aşırı duyarlılık, sinirli ve sabırsız davranışlar, işe ait kuralların uygulanması konusunda kesin ve katı tutumlar sergilemesi; mesai saatlerinde iş harici konularla ilgilenme, sürekli olarak kendini savunma ve diğer kişi ve durumları suçlayıcı tavırlar, sorumluluk ve sorunları inkâr etme, bunlara bağlı olarak iş ve sosyal çevresi ile ilişkilerde ortaya çıkan bozulmalar ve sorunlar tükenmişliğin davranışsal belirtileri arasında sayılabilir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Tükenmişlik yaşayan birey doyumsuzluk, kendine, işine ve hayata karşı olumsuz tutum ve davranışlar, önemli iş ve görevleri erteleme, farklı zihinsel uğraşlara yönelme, alkol, ilaç veya madde kullanımı gibi durumlar da gözlemlenmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005:184; Negiz ve Tokmakçı 2011:4015).

Duygusal, davranışsal ve bedensel belirtilerden her biri tek başına ele alındığında farklı sağlık sorunlarının sonucu olarak değerlendirilebilir. Ancak iş ortamında bu belirtilerin bireyin yaşadığı tükenmişliğin ciddi belirtileri olarak algılanmasında fayda vardır. Bu durumun gerek birey gerek yöneticiler tarafından

algılanması, tükenmişlikle mücadelede atılacak önemli bir ilk adım olacaktır (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008:142).

2.6. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları

Tükenmişliğin iş ortamına ait stres kaynakları ve bireysel faktörlerden kaynaklanan bir sorun olduğu göz önüne alındığında bu sorunla baş etme yolları literatürde bireysel ve kurumsal temelde değerlendirilmektedir.

Kurumlar, yüksek performanslı bir çalışanlarını kaybetmek istemez. Bu nedenle çalışanlarının tükenmişlik yaşamasına sebep olan faktörlerle ilgili çalışmalar yaparken bir yandan da bu faktörlerin oluşmasını engelleyecek tedbirler de geliştirmek çözümün bir parçası olabilecektir.

Tükenmişliğin bireyi ve kurumu etkileyen sonuçlarını azaltmak için hem bireysel hem de kurumsal yöntemler eş zamanlı olarak uygulanmalı; sorunla baş etme sürecine birey ve kurum birlikte dâhil olmalıdır. Tükenmişlik sorununun çözümünün ilk şartı, kabul etmektir. Birey tükenmişlik yaşadığını, kurum ise çalışanın tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kaldığını kabul etmelidir. Mücadelede kurumun desteğini hissetmek, sorunun çözümünde bireyde yalnız olmadığı hissi yaratacak ve süreci kolaylaştıracaktır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Kişisel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Bireyin yetenek, yetkinlikleri ile kişilik yapısının iyi tanınması, buna bağlı olarak gerçekçi hedefler belirlemesi, tükenmişliğin önlenmesi konusunda ilk adım olarak nitelendirilebilir. İş yaşamında karşılaşılan sorunların işe ait olduğu algısını oluşturabilmek, verilen görevleri öncelik sıralaması ile yerine getirebilmek amacıyla zamanı doğru yönetmek önemlidir (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Çalışan birey işe ait konularda yaklaşımlarını ve önceliklerini değiştirerek; olumsuz tutum ve düşüncelerini belirleyip yeniden yapılandırmaya çalışarak; işi ve göreviyle ilgili detayların zorluk derecelerini, sorun teşkil edecek konuları, risk faktörü oluşturabilecek unsurları önceden öğrenip gerekli önlemleri alarak; iş yükü, görev ve sorumlulukları gerçekçi düzeylerde üstlenerek tükenmişlik sorunu ile baş edebilir. Tükenmişlikle mücadelede bireye düşen konulardan bazıları da kişisel yaşama ait unsurlardır. Uyku ve beslenme düzenine özen göstermek, çalışma

saatleri dışında keyif alabileceği sosyal ve kültürel etkinliklere katılmak, aile ve arkadaş çevresi ile zaman geçirmek, düzenli spor yapma alışkanlığı kazanmak, evde dinlendirici zaman geçirecek ortamlar oluşturmak, sosyal paylaşımlarını arttıracak yeni çevreler edinmek, hafta sonları ve izin dönemleri gibi olanakları değerlendirip ortam değiştirmek tükenmişliğe çözüm olabilecek bireysel yöntemler arasında sıralanabilir. Bunların yanı sıra son yıllarda bireyin günlük stresi ile mücadelesinde etkili yöntemlerden biri olarak ifade edilen solunum egzersizleri de uygulanacak bir diğer önlem olarak değerlendirilebilir (Izgar, 2003; Negiz ve Tokmakçı, 2011).

Kurumsal Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlikle mücadelede kurumsal yöntemlerin en başında kurumun bu sorunu algılaması ve kabul etmesi gelmektedir. Kurum, çalışanlarının yetenek, yetkinlik, bilgi ve beceri düzeylerini tespit edebilecek personel politikaları oluşturmalı; yetki, görev ve sorumlulukları bu politikalar çerçevesinde tanımlamalıdır. Birey hangi işi, hangi yetki ve sorumluluklar dahilinde yapmak durumunda olduğu konusunda net olarak bilgilendirilmelidir. Çalışanların görev alanları ile ilgili eğitim organizasyonlarının düzenlenmesi, ödül mekanizmalarının adil biçimde işletilmesi, karar mekanizmalarının uygun noktalarında çalışan görüş ve önerilerinin alınması; çalışana yönelik karar ve direktiflerin etkilerinin önceden kestirilebilecek yeterlilikte kişilerin yönetici seçilmesi, bilgi paylaşımının sağlanması için düzenli toplantıların yapılması; çalışanlar arasındaki rekabetin adil koşullarda yürütülmesinin sağlanması tükenmişlikle mücadelede etkili olabilecek yöntemlerdir (Izgar, 2003; Sürgevil Dalkılıç 2014; Negiz ve Tokmakçı, 2011).

Yöneticiler çalışanın kişisel ihtiyaçları için gerekli zaman sıkıntısının kolaylıkla çözülebilmesini sağlamalı ve sorunlara anlık değil kalıcı çözümler üretip uygulayabilmelidir. Yöneticinin tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kalan çalışanına ilgi ve anlayış gösterip bu sorunun çözümlenebilmesi için destek vermesi sayesinde kurumun bu sorundan olumsuz etkilenmesinin de önüne geçilmiş olacaktır (Izgar, 2003; Sürgevil Dalkılıç, 2014; Negiz ve Tokmakçı, 2011).

2.7. Tükenmişliğin Farklı Demografik Değişkenlerle İlişkisi

Tükenmişlik, Freudenberg (1974) tarafından “mesleki bir tehlike” olarak tanımlanmasından bu yana araştırmacılar tarafından insanlarla yüz yüze iletişim ve

etkileşim halinde olan farklı iş ve meslek alanlarında çalışan bireyler düzeyinde incelenmektedir. Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalar, öğretmenler, öğretim elemanları, polisler, hemşireler, hekimler, diş hekimleri, otel ve banka çalışanları ve yöneticileri, çocuk bakıcıları, santral ve çağrı merkezi operatörleri, zihinsel ya da fiziksel engelli bireylerin anneleri ve öğretmenleri, psikologlar, yöneticiler gibi pek çok çalışan grubuna yönelik çalışmalarla devam etmektedir. Araştırmalar bu alanlarda çalışan bireylerin yaşadığı tükenmişliğin düzeylerinin bazı bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Demografik özellikler olarak ifade edilen cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim düzeyi gibi bireysel özellikler bu bağımsız değişkenlerden bazılarıdır (Akçamete vd. 2001; Izgar, 2003; Bakoğlu Deliorman vd. 2008; Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Cinsiyet faktörü, tükenmişlik çalışmalarında değerlendirilen değişkenlerin başında gelmektedir. Araştırmaların bir bölümünde elde edilen sonuçlar, hizmet sektöründe çalışan kadınlar ve erkeklerin genel tükenmişlik düzeylerinde farklılık görülmediği yönündedir. Ancak bazı araştırma sonuçları kadınların DT, alt boyutu puanlarının erkeklerden, erkeklerin ise DKBH alt boyut puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışma yaşamında cinsiyet faktörü, toplumsal cinsiyet kavramına yaklaşımlara bağlı olarak kültürler arasında farklılık göstermektedir (Bakoğlu Deliorman vd., 2008; Sürgevil Dalkılıç, 2014, 86-87). Toplumların kadına bakış açısının en net yansımaları ise kadının iş hayatındaki etkinliği sayesinde gözlemlenebilmektedir. Kadının aile içerisinde eş ve anne olarak ön plana çıkan kimliği, toplumun bir bireyi olarak algılanmasının önüne geçmektedir. Bu durum kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunları da beraberinde getirmektedir. Hizmet sektöründe çalışan kadına, eş ve anne olarak yüklenen sorumluluklara ek olarak hizmet verdiği bireylerin ihtiyaçları da eklenmektedir. Ekonomik olarak bireysel bağımsızlığını kazanmak amacıyla olan kadın, işi gereği yüklenen sorumlulukları yerine getirirken karşılaştığı işe ait stres faktörlerini çözümleyemediğinde bunu iş, aile, sosyal çevresindeki ilişkilerine yansıtabilmektedir.

Yaş ve çalışma süresi, birbiri ile ilişkili iki değişkendir. Tükenmişliğin temel sebeplerinden biri de beklentilerin karşılık bulamayışıdır. Çalışma yaşamının ilk yıllarındaki genç bireyde hedefler, beklentiler, idealizm en üst düzeydedir. Ancak bu süreçte beklentilerine karşılık bulamayan birey tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kalacaktır. Yaşı ve dolayısıyla çalışma süresi arttıkça, beklentiler ve hedefler daha gerçekçi olmaktadır. Araştırmalardan elde edilen veriler genç ve kıdem yılı az olan çalışanların ileri yaşta, kıdemli çalışanlara oranla daha fazla DT yaşadıkları yönündedir (Çimen ve Ergin, 2001; Alpöz vd., 2008; Ardıç ve Polatçı, 2008; Bakoğlu Deliorman vd., 2008; Girgin, 2010; Henny vd., 2014; Özgür, 2016). Yaş ilerledikçe meslekteki kıdem yılının arttığı göz önüne alınmalıdır. Mesleki kıdem, işi ya da mesleği ne kadar süredir yaptığını gösteren bir veri olmakla birlikte aynı zamanda bireyin mesleki deneyiminin de bir ifadesi olmaktadır. Meslek yaşamının ilk yıllarında idealleri ve hedefleri olan genç birey, çalışma süreci boyunca beklenti ve hedeflerin ne düzeyde gerçekleşebileceğini, hayaller ve gerçekçi hedefler arasındaki farkın önemini de deneyimleyerek öğrenecektir. Buna bağlı olarak kişinin kendini iş yaşamında başarılı görme durumunu belirten kişisel başarı algısı da kıdem yılı arttıkça yükselebilmektedir. Araştırmalar, mesleki kıdem süresi arttıkça çalışanların DT düzeylerinde düşüş olduğunu göstermektedir. Mesleğe yeni başlayan birey ile mesleğinde uzun yıllar geçirmiş bir birey arasındaki beklentiler farklılaşmakta, iş ortamında karşılaşılan olaylar, motivasyon farklı boyutlarda etkileyerek DT düzeylerine de etki etmektedir. Dericioğulları vd. (2007), öğretim elemanlarının mesleki deneyim düzeyleri ile DKBH ve D arasında ters, kişisel başarı hissi arasında doğru bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Mesleki kıdem tükenmişlik alt boyut düzeyleri üzerinde farklı etkilerini gösteren çalışmalara da rastlanmaktadır (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Çavuş vd., 2007; Ardıç ve Polatçı, 2008; Henny vd., 2014; Kayan Fedlelmuna 2014; Khan vd., 2015).

Medeni durum ve çocuk sayısı da tükenmişlik araştırmalarında değerlendirmeye alınan demografik değişkenleri arasındadır (Çavuş vd., 2007; Bakoğlu Deliorman vd. 2008). Evli bireylerin, bekâr, boşanmış ve dul bireylere hangi oranlarda daha yüksek ya da tükenmişlik yaşadıklarını gösteren çalışmalara literatürde sıklıkla rastlanmaktadır (alttaki kaynakçayı buraya yazalım). Evli bireyin hayattaki önceliklerinin başında ailesi gelmektedir. Bu nedenle iş ve meslek

sadece ekonomik yaşamını sürdürebilmek için gerekli bir araçtır. Bekâr, boşanmış veya dul birey için ise iş sadece ekonomik değil aynı zamanda psikolojik, fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarını tatmin ettiği bir alandır. İşe ait stres kaynakları arttıkça olumsuz duygu durumları yaşama olasılığının artması ve tükenmişlik yaşamaya beklenen bir sonuçtur. Evli ve çocuğu olan çalışanlar ise evli ve çocuksuz bireylere oranla daha az tükenmişlik yaşamaktadır. Bu durumu da bireyin yaşamındaki değerleri ve öncelikleri ile açıklamak mümkündür.

Öğrenim düzeyi bireyin çalışma yaşamındaki beklentileri etkileyen faktörlerden biridir. Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007), öğretmenler üzerinde yaptıkları bir çalışmada eğitim düzeyi düşük olan öğretmenlerin DT ve D düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Görev unvanı, öğretim elemanlarının tükenmişlikleri açısından önemli değişkenlerden biridir. Yaşamını akademik çalışmalara adayan bireyin, sürdürdüğü çalışmalarla gerekli şartları yerine getirdiğinde akademik unvanı yükselmektedir. Alpöz vd. (2008), araştırma görevlisi unvanı ile görev yapan öğretim elemanlarının profesör unvanına sahip öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde DT ve D yaşadıklarını, buna karşın DKBH puanlarının düşük olduğunu belirtmiştir. Benzer bir sonuç, Doğan vd. (2016) araştırmasında da elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının akademik unvanı arttıkça DT, ve D düzeyleri düşmekte, DKBH düzeyleri ise yükselmektedir. Toker (2011)'in çalışmasında da araştırma görevlilerinin DT puanları açısından profesörlerden, D puanları doçentlerden daha yüksek, DKBH puanları ise tüm diğer akademik unvan sahibi öğretim elemanlarından daha düşük düzeydedir. Dericioğulları vd. (2007)'nin araştırmasında ise akademik unvanın öğretim elemanlarının tükenmişliği üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı belirtilmiştir.

Görev yapılan birim değişkeni ile tükenmişlik düzeyi ilişkisini araştıran Dericioğulları vd. (2007), yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarına oranla daha yüksek DT ve D yaşadıklarını, DKBH düzeyinin ise fakültelerde görev yapan akademisyenlerde daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

İdari görev, kurumun karar mekanizmasının bir üyesi olma hissini, kurum ile birey arasında daha güçlü bir bağ kurulmasını ve aidiyet duygusunu güçlendirmektedir. Çavuşoğlu vd. (2015) idari görevi olan öğretim elemanlarının DT'nin düşük olduğunu belirtmiştir. Çam (2001), idari görev sahibi öğretim elemanlarının DKBH düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir.

2.8. Tükenmişlikle İlgili Araştırmalar

2.8.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Henny vd. (2014) Malezya devlet üniversitelerinde görev yapan ve tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 194 öğretim elemanı ile yaptıkları araştırmaları sonucunda kadın öğretim elemanlarının genel tükenmişlik düzeylerinin erkeklere göre, 5 yıl ve daha az mesleki deneyimi olanların tükenmişlik düzeylerinin 6 yıl ve daha fazla deneyimlilere göre daha yüksek olduğunu; yaş, medeni durum, akademik unvan değişkenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etki yaratmadığı belirtilmiştir.

Bitsazdze ve Japaritze (2014) Gürcistan'da yaptıkları araştırmada 373 öğretmenin yaş ve cinsiyet demografik değişkenleri ile tükenmişlik alt boyutlarının ilişkilerini incelemiştir. Çalışmanın bulguları cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik alt boyutları arasında bir korelasyon olduğunu, erkek öğretmenlerin tükenmişliği DKBH ve D alt boyutunda; kadın öğretmenlerin ise tükenmişliği DT alt boyutunda yüksek düzeyde yaşadıkları belirtilmiştir.

Vercambre vd. (2009), 2.558 Fransızca öğretmenin tükenmişlik düzeylerini cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenleri açısından inceledikleri araştırmada, yaş değişkeninin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermişlerdir. Cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik alt boyut düzeylerinin ilişkisi incelendiğinde kadınların DT ve DKBH alt boyutlarında, erkeklerin ise D alt boyutunda yüksek tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir. Çalışmanın bulgularına göre medeni durum değişkeni açısından ise bekâr Fransızca öğretmenleri evlilere oranla tükenmişliği DKBH alt boyutunda daha yüksek yaşamaktadır.

Kokkinos (2007), ilkökul öğretmenleri ile yapılan araştırmaya katılan 447 öğretmenden elde edilen bulgular, cinsiyet, kıdem yılı ve medeni durum değişkenleri ile DT ilişkisi sonuçlarını ortaya koymaktadır. Çalışmada 10 yıl ve

üzeri deneyime sahip kıdemli öğretmenlerin kıdemi daha düşük öğretmenlere oranla; evli erkek öğretmenlerin evli bayan öğretmenlere oranla, 10 yıldan az deneyimi olan erkek öğretmenlerin aynı kıdeme sahip kadın öğretmenlere oranla daha düşük düzeyde DT yaşadıklarını gösterilmektedir.

Doyle ve Hind (1998)'in kadın öğretim elemanlarının mesleki stres, tükenmişlik ve mesleki kıdem algısına yönelik yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre kadınların tükenmişlik düzeylerinin erkeklerle benzerlik göstermektedir.

Ghorpade vd. (2007), San Diego State Üniversitesinde 256 eğitmenin katılımı ile yaptığı çalışmada kadın öğretim elemanlarının erkeklere oranla DT düzeylerinin yüksek, D düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. DKBH alt boyutunda ise kadın ve erkekler benzerlik gösterdiğini belirtmiştir.

Antoniou vd. (2006), Yunanistan'da görev yapan öğretmenlerin yaş ve cinsiyet değişkenleri ile tükenmişlik durumlarını inceledikleri çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla DT yaşadıklarını belirtmişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre yaş değişkeni ile DT ve D alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir. Araştırmacılar, 30 yaşından daha genç öğretmenlerin 31-51 yaşlarındaki öğretmenlere göre DT ve D alt boyut puanlarının yüksek; DKBH alt boyut puanları düşük olduğu belirtilmiştir.

Paladino vd. (2005) 193 kadrolu asistan ile yaptığı çalışmanın sonucunda cinsiyet değişkeninin D alt boyutunu etkilediği belirtmişlerdir. Çalışmada erkeklerin kadınlara oranla D alt boyutunda yüksek tükenmişlik yaşadıkları ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ifade edilmiştir.

2.8.2. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Tükenmişlik sorunuyla ilgili çalışmalara ulusal literatürde sıklıkla rastlanmaktadır. Çalışmaya referans oluşturması amacıyla öğretim elemanlığına en yakın meslek olan ve iş tanımları açısından da benzerlik gösteren öğretmenlik mesleğine yönelik tükenmişlik araştırmalarının yer aldığı literatür örnekleri de incelenmiştir.

Özgüner (2016)'in, Bozok Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyut puanlarının demografik değişkenler açısından

incelediği çalışmasının bulguları, öğretim elemanlarının DT ve D alt boyut puanlarının düşük; DKBH alt boyut puanlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışmada öğretim elemanlarının genel tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu belirtilmiştir. Cinsiyet, öğrenim düzeyi ve kıdem yılı değişkenleri ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı çalışma, yaş değişkeninin DKBH alt boyutunu etkilediği; 31-40 yaş arasındaki öğretim elemanlarının 20-30 yaş arasındakilere oranla DKBH puanının yüksek olduğu belirtilmektedir.

Demir vd. (2015), Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 417 öğretim elemanı ile yaptıkları çalışmanın sonucunda cinsiyet, görev yapılan akademik birim değişkenlerinin tükenmişlik algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını; bekâr öğretim elemanlarının evlilere göre, genç yaştaki öğretim elemanlarının ileri yaştaki öğretim elemanlarına göre, çocuğu olmayan öğretim elemanlarının çocuğu olanlara göre, idari görevi olan öğretim elemanlarının olmayanlara göre daha yüksek tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Çavuşoğlu vd. (2015)’nin 285 öğretim elemanı ile yaptığı çalışma, kadın öğretim elemanlarının DT düzeylerinin yüksek olduğu, D ve DKBH alt boyutlarının cinsiyet değişkeninden etkilenmediği belirtilmiştir. Yaş değişkeni DT ve D alt boyutlarını etkilemediği; DKBH alt boyutunda yaşanan tükenmişliğin yaşla birlikte arttığı tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeni açısından DT ve D alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bekârların DKBH düzeyi, evli öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. Unvan değişkenine göre ise D ve DKBH alt boyut düzeylerinde anlamlı fark bulunmazken; DT alt boyutunda ise öğretim üyeleri, diğer öğretim elemanlarına göre daha düşük tükenmişlik yaşamaktadır.

Kayan Fadlemula (2014), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesinde yaptığı araştırma 48 öğretim elemanının tükenmişlik alt boyut puanlarını incelemiştir. Çalışmanın sonucunda öğretim elemanlarının düşük düzeyde DT ve DKBH; çok düşük düzeyde ise D puanına sahip oldukları; genel tükenmişlik düzeyi puanlarının da düşük olduğu belirtilmiştir. Çalışma kapsamında ayrıca unvan, cinsiyet, yaş, görev yapılan akademik birim, medeni durum, kıdem yılı değişkenleri ile tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmiştir. Demografik değişkenler ile ilişkili olduğu tespit edilen DKBH alt boyuttur ve

kıdem yılına bağlı olarak anlamlı fark göstermektedir. Mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarının DKBH puanları, kıdem yılı fazla olan öğretim elemanlarına oranla daha düşük düşüktür. Çalışmanın sonucuna göre kıdemli öğretim elemanları, kendilerini mesleğe yeni başlayan öğretim elemanlarına oranla daha başarılı görmektedir.

Toker (2011), Türkiye’de farklı üniversitelerde çalışan 648 akademisyen ile yapılan bir çalışmada araştırma görevlilerinin profesörlerden daha yüksek DT puanına, doçentlerden daha yüksek D puanına sahip olduğu ifade edilmiştir. Medeni durum ve yaş değişkeni tükenmişlik düzeylerini anlamlı biçimde etkilemektedir. Bekâr öğretim elemanlarının DT düzeyleri; evli öğretim elemanlarının ise DKBH düzeyleri yüksektir. 21-30 yaş arasındaki öğretim elemanları, 41-50 yaş arasındakilere göre yüksek D yaşarken, 41-60 yaş arasındaki öğretim elemanlarının DKBH, 21-30 yaş arasındakilere göre yüksektir. Cinsiyetin tükenmişlik üzerinde etkisi bulunamamıştır. (Toker, 2011).

Çiçek Sağlam (2011), Harran Üniversitesinde görev yapan 174 öğretim elemanının unvan ve kıdem yılına göre tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında; unvanın tükenmişlik alt boyut düzeylerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını; 10 yıl ve altında kıdemi olan öğretim elemanlarının kıdemi 11 yıl ve üzerinde olanlardan daha fazla DT ve D yaşadıklarını belirtmiştir. Çalışmada ayrıca 21yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretim elemanları, diğer öğretim elemanlarına göre DKBH boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamakta olduğu sonucu elde edilmiştir.

Girgin (2010) tarafından yürütölen ve 158 öğretmenin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği çalışmada cinsiyetin tükenmişlik puanlarını etkilemediği, medeni durum, kıdem yılı, görev yaptıkları kademe, ders yükü gibi farklı değişkenler ile tükenmişlik alt boyut puanları arasında anlamlı farklar bulunduğu ortaya konmuştur. Evli öğretim elemanlarının D alt boyutunda bekârlara göre daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadır. Çalışmada kıdemli olan öğretim elemanlarının DT ve DKBH alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.

Gezer vd. (2009) Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan 365 öğretim elemanı ile gerçekleştirdiği çalışmanın bulguları cinsiyet, medeni durum DT, D ve DKBH alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Ancak bu değişkenlerden idari görevi olma, yaş ve unvan ile DKBH alt boyutu arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. İdari görevi olan öğretim elemanları kendilerini daha başarılı hissetmektedir. 38-48 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının, 38 yaşından genç öğretim elemanlarına oranla; profesörlerin diğer akademik unvana sahip öğretim elemanlarına oranla DKBH alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. İdari görev değişkeni açısından ise idari görevi olan öğretim elemanları DT ve D alt boyutlarında anlamlı fark bulunmazken; DKBH alt boyutunda idari görevi olmayanlara göre düşük tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Serinkan ve Bardakçı (2009) Pamukkale Üniversitesinde görev yapan 102 akademisyen üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda profesör ve doçent unvanına sahip öğretim elemanlarının DT ve D puanları araştırma görevlilerine oranla düşük; DKBH puanları ise yüksek olduğu belirtilmiştir.

Ardıç ve Polatçı (2008) Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan 200 akademisyenin tükenmişlik düzeylerini araştıran bir çalışmada öğretim elemanlarının DT ve D alt boyutlarında orta, DKBH alt boyutu açısından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Cinsiyet farkının, tükenmişlik alt boyutları üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı görülmüştür. Çalışmada elde edilen bulgulara göre araştırma görevlileri, DT düzeyi en yüksek olan öğretim elemanlarıdır. Genç öğretim elemanları D alt boyutunda yüksek tükenmişlik yaşamaktadır. DKBH boyutunda ise ileri yaştaki öğretim elemanları düşük tükenmişlik yaşamaktadır. Evli öğretim elemanları bekârlara göre, 2 çocuğu olan öğretim elemanları çocuğu olmayanlara göre, yardımcı doçent ve öğretim görevlisi unvanındaki öğretim elemanları araştırma görevlilerine göre, idari görevi olan öğretim elemanları olmayanlara göre, 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretim elemanları mesleğe yeni başlayanlara göre daha DKBH alt boyutunda düşük tükenmişlik yaşamakta, diğer bir deyişle kendileri daha başarılı hissetmektedirler.

Alpöz vd. (2008) Diş Hekimliği Fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini inceleyen bir çalışmanın sonuçlarında

cinsiyet ve medeni durumun DT, D ve DKBH alt boyutlarındaki tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Yaş değişkeni açısından genç öğretim elemanlarının ileri yaştaki öğretim elemanlarına oranla anlamlı düzeyde daha yüksek DT ve D yaşadıkları görülmüştür. Akademik öğrenim düzeyi ve unvan değişkenleri açısından Bu çalışmaya göre en yüksek DT puanı doktora öğrencilerinde, en yüksek DKBH puanı ise profesörlerde belirlenmiştir.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007), Ankara'nın çeşitli okullarında görevli 515 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda DT ve D yaşa bağlı olarak değiştiği, dul öğretmenlerin DT'in yüksek olduğu, eğitim düzeyi düşükçe DT ve D arttığı, kıdemli öğretmenlerin D ve DT düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Çavuş vd. (2007) tükenmişlik konusunda yapılan bir diğer çalışmada idari görevi olan öğretim elemanlarının, olmayanlara göre daha düşük DT yaşadıkları; yaş değişkenine göre 41-50 yaş arasındaki öğretim elemanlarının 21-30 yaş aralığındakilere göre daha yüksek DKBH sahip oldukları; medeni durum, çocuk sayısı, unvan ve kıdem yılı açısından ise tükenmişliğin alt boyutlarında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tümkaya (2006) öğretim elemanları üzerinde yapılan bir çalışma, kadın öğretim elemanlarının, erkeklerden daha fazla DT yaşadıklarını göstermiştir. Aynı çalışmada elde edilen sonuçlara göre DT alt boyutunda profesörlerin en düşük, araştırma görevlileri ise en yüksek tükenmişlik yaşayan öğretim elemanları olarak belirlenmiştir. DKBH alt boyutunda profesörler en düşük, araştırma görevlileri en yüksek tükenmişlik yaşayan guruplardır.

Avşaroğlu vd. (2005)'nin, Konya il merkezinde görev yapan 173 teknik öğretmen ile yaptıkları çalışmada elde edilen bulgulara göre 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubundakilere göre, 21-25 yıl kıdemli öğretmenlerin 16-20 yıl kıdemlilere DT ve D alt boyut puanlarının yüksek olduğu belirtilmektedir.

Budak ve Sürgevil (2005)'in 185 akademisyenin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada elde edilen sonuçlarda ise kadınların erkeklere oranla DT puanlarının yüksek olduğu, profesör ve doçentlerin, yardımcı doçent doktor ve öğretim

görevlilerine oranla DT ve D düzeylerinin düşük, DKBH düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Murat (2003)'ün Dicle Üniversitesi öğretim elemanları ile yapılan bir araştırmada cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin tükenmişlik alt boyutları ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre cinsiyet ile D alt boyutu, medeni durum ile DT alt boyutu arasında anlamlı bir fark yoktur. Kadınlar erkeklere oranla daha yüksek DT yaşamaktadır. DKBH alt boyutunda erkekler kadınlara, evliler bekârlara oranla daha yüksek başarı hissetmektedir. Bulgular bekârların evlilere oranla daha yüksek D yaşadığını göstermektedir.

Çimen ve Ergin (2001)'in Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı bir araştırmada, yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki hizmet süresinin DT puanlarını anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Yaş değişkeni açısından en yüksek DT yaşayanlar 24 yaş ve daha küçük yaştaki bireyler olduğu belirlenmiştir. Kadınların DT boyutları erkeklere göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bekârların ve boşanmışların evlilere oranla daha yüksek DT yaşadığı görülmüştür. Hizmet süresi arttıkça ise DT azalmaktadır. D boyutu açısından aralarında anlamlı istatistiksel fark bulunan demografik değişkenler yaş, çocuk sayısı, hizmet süresi, akademik unvandır. Yaş ilerledikçe, D azalma görülmektedir. Çocuğu olmayanların D puanları daha yüksektir. Akademik unvan ve hizmet süresi arttıkça D puanı azalmaktadır. DKBH alt boyut puanı yaş, cinsiyet ve akademik unvan değişkenleri ile anlamlı farklar ortaya koymaktadır. En yüksek DKBH alt boyut puanı, genç yaş grupları, erkeklere oranla kadın çalışanlar, diğer unvanlara göre doçentlerde yüksek olarak gözlenmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren-örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modellerinden nedensel karşılaştırma modelinde bir araştırmadır. Karşılaştırma yoluyla ilişki belirleme, bağımlı ve bağımsız olmak üzere en az iki değişken kullanılır. Gruplar, sınanmak istenen bağımsız değişkene göre oluşturularak bağımlı değişkene göre aralarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılır (Karasar, 2005). Bu araştırmada bağımsız değişkenler olarak; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, akademik unvan, görev yapılan akademik birim, idari görevi olup-olmaması kullanılmıştır. Bağımlı değişkenler ise, DT, D ve DKBH'dir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Bülent Ecevit Üniversitesi Personel Daire Başkanlığından 2013-2014 Akademik Yılında alınan veriler doğrultusunda fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokullarında görev yapan toplam 1.037 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırmada ayrıca örneklem alınma yoluna gidilmemiş; tüm akademik birimlere ölçek formu gönderilmiş ancak çeşitli sebeplerle çalışmaya katılmak istemeyen ya da ölçeğin ulaştırılmadığı öğretim elemanları dışında toplam 513 form değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik verilerine ilişkin dağılımlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	228	44,44
Erkek	285	55,56
Toplam	513	100

Tablo.4.1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 44,44'ünün kadın, % 55,56'sının erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2: Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yaş Göre Dağılımı

Yaş	f	%
20-30	164	32,09
31-40	236	46,18
41-50	80	15,66
51- ve üzeri	33	6,07
Toplam	513	100

Tablo 4.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş dağılımı incelendiğinde % 32,09'unun 20-30, % 46,18'inin 31-40, % 15,66'sının 41-50 ve % 6,07'sinin 51 ve üstü yaşlarda olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3: Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	193	37,70
Bekâr	320	62,30
Toplam	513	100

Tablo 4.3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 37,70'inin evli, % 62,30'unun bekâr (dul ve boşanmış olanlar da dâhil) oldukları görülmektedir.

Tablo 3.4: Araştırmaya Katılanların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	f	%
Yok	289	56,34
1 tane	123	23,98
2 ya da üzeri	101	16,68
Toplam	513	100

Tablo 4.4. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %56,34'ünün çocuğunun olmadığı; %23,98'inin 1 tane çocuğu olduğu, %16,68'inin 2 ve/veya daha çok sayıda çocuğu olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5: Araştırmaya Katılanların Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	f	%
5 yıl ve az	182	35,48
6-10 yıl	130	25,34
11-15 yıl	102	19,88
16-20 yıl	43	8,38
21 yıl ve üzeri	56	10,92
Toplam	513	100

Tablo 4.5 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 35,48'inin 5 yıl ve daha az, % 25,34'ünün 6-10 yıl, % 19,88'inin 11-15 yıl, %

8,38'inin 16-20 yıl, % 10,92'sinin 21 yıl ve daha fazla kıdemli olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6: Araştırmaya Katılanların Öğrenim Düzeyi Göre Dağılımı

Öğrenim Düzeyi	f	%
Lisans	66	12,87
Yüksek Lisans	185	36,06
Doktora	262	51,07
Toplam	513	100

Tablo 4.6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 12,87'sinin lisans, % 36,06'sının yüksek lisans, % 51,07'sinin doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 3.7: Araştırmaya Katılanların Unvana Göre Dağılımı

Unvan	f	%
Profesör	27	5,26
Doçent	36	7,02
Yardımcı Doçent	137	26,71
Öğretim Görevlisi	119	23,20
Okutman	61	11,89
Araştırma Görevlisi	133	25,93
Toplam	513	100

Tablo 4.7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 5,26'sının profesör, %7,02'sinin doçent, % 26,71'inin yardımcı doçent, % 23,20'sinin öğretim görevlisi, % 11,89'unun okutman, % 25,93'ünün araştırma görevlisi unvanı ile görev yapmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8: Araştırmaya Katılanların Görev Yapılan Akademik Birime Göre Dağılımı

Görev Yapılan Akademik Birim	f	%
Fakülte	303	59,06
Yüksekokul	79	15,40
Meslek Yüksekokulu	131	25,54
Toplam	513	100

Tablo 4.8. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 59,06'sının fakültelerde, % 15,40'ının yüksekokullarda, % 25,54'ünün meslek yüksekokullarda (Devlet Konservatuvarında görev yapan öğretim elemanlarının sayısı düşüktür. Konservatuvar, yüksekokul statüsünde kabul edilmiş ve buradaki

öğretim elemanları yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanları ile birlikte değerlendirilmiştir) görev yapmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 3.9: Araştırmaya Katılanların İdari Görev Durumuna Göre Dağılımı

İdari Görev	f	%
Var	156	30,41
Yok	357	69,59
Toplam	513	100

Tablo 4.9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 30,41'inin Bülent Ecevit Üniversitesinin çeşitli birimlerinde idari görevi olduğu, % 69,59'unun idari görevi olmadığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada öğretim elemanlarının demografik özelliklerini belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, tükenmişlik düzeylerini tespit etmek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)” kullanılmıştır. Öğretim elemanları her iki formu, birlikte cevaplamışlardır.

Kişisel Bilgi Formu (KBF), öğretim elemanlarının demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, çalışmaya katılan öğretim elemanları hakkında tanımlayıcı bilgi sağlamak amacıyla kullanılmıştır. Toplam 9 sorudan oluşan bilgi formu aracılığı ile öğretim elemanlarının cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, mesleki kıdem yılı, öğrenim düzeyi, akademik unvanı, görev yaptığı akademik birim, idari görevi olup olmadığı hakkında bilgi edinilmesi amaçlanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), Christina Maslach ve Susan E. Jackson tarafından (Maslach ve Jackson, 1981) 7’li Likert kullanılarak geliştirilen ölçek, 22 maddeden oluşmakta ve tükenmişliği üç boyutta ölçmektedir. Ölçeğin alt boyutlarını; “Duygusal Tükenmişlik (DT)”, “Duyarsızlaşma (D)” ve “Düşük Kişisel Başarı Hissi (DKBH)” oluşturur.

DT alt boyutundaki ifadeler kişilerin işi nedeniyle kendilerini bitkin ve duygusal olarak aşırı yıpranmış hissetmelerine ilişkin duyguları kapsamaktadır. Bu boyutta 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, ve 20. madde olmak üzere toplam 9 ifade yer almaktadır.

D, alt boyutundaki ifadeler kişilerin iş yaşamında hizmet verdiği diğer insanlara karşı ilgisiz, duyarsız olma gibi duygularını kapsamaktadır. Bu boyutta, 5, 10, 11, 15 ve 22. madde olmak üzere 5 madde yer almaktadır.

DKBH, alt boyutu kişilerin yeterlilik ve başarılı olma duygularını kapsamaktadır. Bu boyut, 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19. ve 21. madde olmak üzere 8 maddeden oluşmaktadır.

DT ve D boyutları olumsuz, DKBH boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle her alt boyutun puanı ayrı ayrı değerlendirilmiştir. DT ve D alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, DKBH alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması Tükenmişliği göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

MTÖ, Ergin tarafından 1993 yılında Türkçeye uyarlanmış ve 5'li Likert ile yapılandırılmıştır. Uyarlanan ölçek "0=Hiçbir zaman, 1=Çok Nadir, 2= Bazen,3= Çoğu Zaman, 4=Her zaman" şeklinde puanlanmıştır (Ergin, 1993).

Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılmış, Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları, DT için 0,90; D için 0,79 ve DKBH için 0,71 olarak bulunmuştur. Ergin (1993) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında DT alt boyutu için 0,83; D alt boyutu için 0,72 ve DKBH alt boyutu için 0,67'dir. Bu çalışmada ölçeğin hesaplanan Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0,78'dir. Alt ölçeklerin hesaplanan Cronbach alpha güvenilirlik katsayıları DT için 0,88; D için 0,79 ve DKBH için 0,72 olarak bulunmuştur.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması

MTÖ, "1=Hiçbir Zaman", "2=Yılda Birkaç Kez ya da Daha Az", "3=ayda Birkaç Kez ya da Daha Az", "4= Ayda Birkaç Kez", "5=Haftada Bir Kez", "6=Haftada Birkaç Kez" ve "7=Her Gün" olacak şekilde, 7'li Likert tipi biçiminde yapılandırılmıştır. Ölçekte tükenmişlik düşük, normal ve yüksek olmak üzere üç düzeyde belirlenmiştir. Ölçeğin puanlama sonucunda toplam puan ve alt ölçek puanları elde edilmektedir. Tükenmişlik bir süreçtir ve farklı boyutları olması nedeniyle tek bir puanla ifade edilemez. Tükenmişliği değerlendirebilmek için her üç alt boyutun sonuçlarının birlikte değerlendirilmesi gerekir (Maslach ve Jackson, 1981). Ölçekte DT ve D boyutları olumsuz, DKBH boyutu olumlu ifadelerden

oluşmaktadır. DT ve D boyutu puanlarının yüksek olması, DKBH boyutunda ise düşük olması tükenmişliği göstermektedir (Maslach, Jackson, Leiter, 1997; Maslach ve Jackson, 1981).

Türkçe uyarlamasında kullanıldığı gibi 5'li Likert derecelendirmenin kullanıldığı bu araştırmada katılımcıların durumlarını belirlemek için olumsuz ifadeleri içeren DT ve D alt ölçeği "0=Hiçbir Zaman, 1=Çok Nadir, 2= Bazen,3= Çoğu Zaman, 4=Her zaman" şeklinde puanlanırken, bunun aksine olumlu ifadeler içeren DKBH alt ölçeği "4=Hiçbir zaman, 3=Çok Nadir, 2= Bazen,1= Çoğu Zaman, 0=Her zaman" şeklinde ters puanlanmıştır. Böylece üç alt ölçeklerden alınan puan arttıkça tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. MTÖ'den alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar DT için 0-36; D için 0-20 ve DKBH boyutu için 0-32'dir.

Maslach ve Johnson'un (1981) çalışmasında olduğu gibi bu konuda yapılan çalışmalar, tükenmişliği var ya da yok gibi sabit bir değişkenden ziyade; düşük, orta, yüksek düzeylerde yaşanan duygu düzeylerine bağlı olan sürekli bir değişken olarak ele alındığını göstermektedir. Tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye ikiye ayrılan bir değişken olarak değerlendirilmemektedir (Izgar, 2001; Ergin, 1993; Çam, 1995; Toplu, 2012). Buradan hareketle uygulanan ölçeğin puanlanmasında düşük, orta ve yüksek olmak üzere birbirinden bağımsız üç kesme noktası belirlenmeye çalışılmıştır. Alınabilecek maksimum puandan minimum puan çıkarılmış, elde edilen puan üçe bölünerek kesim noktaları belirlenmiştir. Tablo 4.10'da bu çalışmada referans kabul edilen MTÖ puanlarına göre tükenmişlik düzeyleri verilmiştir.

Tablo 3.10: Tükenmişlik Düzeyleri

Alt Boyutlar	Tükenmişlik Düzeyi		
	Düşük	Orta	Yüksek
DT	0-12	13-25	26 ve üzeri
D	0-11	12-23	24 ve üzeri
DKBH	16 ve üzeri	8-15	0-7

Bu çalışmada, DT alt boyutunda 26 ve üzeri puanlar yüksek, 13-25 arası orta, 0-12 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmiştir. D, alt boyutunda 24 ve üzeri puanlar yüksek tükenmişlik, 12-23 arasında orta ve 0-11 aralığında ise düşük düzeyde kabul edilmiştir. DKBH alt boyutundaki puanlar 16 ve üzerinde arasında

ise tükenmişlik düzeyi düşük, 8-15 arasında değişiyor ise orta, 0-7 aralığında ise yüksek düzeyde kabul edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, fakültelerde görevli öğretim elemanlarına dekanlıklar; yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarına ise yüksekokul müdürlükleri aracılığı ile gönderilmiştir. Yanıtlanan ölçekler, dekanlık ve yüksekokul müdürleri aracılığıyla araştırmacıya iletilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler SPSS istatistik programıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle verilerin dağılımının basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Dağılımın sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11: MTÖ, DT, D ve DKBH Normal Dağılımına İlişkin Sonuçlar

	N	\bar{X}	S	Skewness	Kurtosis
MTÖ	513	39,16	9,51	0,442	1,63
DT	513	13,18	7,25	0,512	-0,007
D	513	4,45	3,46	1,01	1,49
DKBH	513	21,52	4,78	-0,748	1,34

Tablo 4.11 incelendiğinde MTÖ, DT, D ve DKBH puanları -1 ile +1 aralığından sapma gösterdiği için dağılım, normalliği sağlayamamıştır. Bu nedenle verilerin analizinde non-parametrik testler kullanılmıştır. Demografik değişkenlerin analizinde betimleyici istatistikler (yüzde, ortalama, ortanca, standart sapma) kullanılmıştır. Bağımsız iki grubun ortalamalarını karşılaştırmada Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test etmek için Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Veriler 0,05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizlerine ve yorumlarına yer verilmiştir.

Bu başlık altında öğretim elemanlarının DT, D ve DKBH alt boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri ile DT, D ve DKBH alt boyut düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, unvan, görev yapılan akademik birim, idari görevi durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenecektir.

4.1. Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyutlarına Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının DT, D ve DKBH alt boyut düzeylerinin ilişkin bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1: Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Alt Boyut Düzeylerinin Puan Ortalamaları

Alt Boyut	N	Min.	Mak.	Toplam	\bar{X}	S
DT	513	0,00	36,00	6766,00	13,19	7,26
D	513	0,00	20,00	2284,00	4,45	3,46
DKBH	513	0,00	32,00	11041,00	21,52	4,78

Tablo 4.1 incelendiğinde; öğretim elemanlarının DT alt boyutunda puan ortalamalarının ($\bar{X}=13,19$); D alt boyutunun puan ortalamasının ($\bar{X}=4,45$); DKBH alt boyutunun puan ortalamasının ($\bar{X}=21,52$) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri, DT alt boyutunda orta, D alt boyutunda düşük ve DKBH boyutunda düşüktür.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının DT alt boyutunda orta, D alt boyutunda düşük, DKBH alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

DT ve D ve DKBH alt boyutlarında elde edilen bu bulgulara göre Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu söylenebilir.

Bulgular ışığında öğretim elemanlarının genel olarak duygusal ve fiziksel açıdan aşırı yorgun ve yıpranmış hissetmedikleri, işe bağlı stres kaynaklarından fazla etkilenmedikleri ve işleri gereği iletişimde buldukları meslektaşları, idari personel ve öğrencileri ile olan ilişkilerini sağlıklı biçimde sürdürdükleri düşünülebilir. Ayrıca öğretim elemanlarının DKHB alt boyutunun düşük oluşunu gösteren bulgular ışığında, akademisyenlik mesleğinde kendilerini olumlu değerlendirdikleri ve mesleki açıdan kendilerini yeterli buldukları söylenebilir.

4.2. Tükenmişlik - Cinsiyet İlişisine Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik alt boyutları puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2: Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
Kadın	228	44,44	13,49	7,15	4,45	3,14	21,27	4,45
Erkek	285	55,56	12,95	7,34	4,45	3,71	21,72	5,03

Tablo 4.2 incelendiğinde; kadın öğretim elemanlarının DT alt boyutu puanları ($\bar{X}=13,49$), erkek öğretim elemanlarının ($\bar{X}=12,95$) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre kadın ve erkek öğretim elemanları DT alt boyutunda orta düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

D alt boyutu puanlarına bakıldığında kadın öğretim elemanlarının ($\bar{X}=4,45$), erkek öğretim elemanlarının ($\bar{X}=4,45$) olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek öğretim elemanları D alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

DKBH alt boyutunda kadın öğretim elemanlarının puanlarının ($\bar{X}=21,27$), erkek öğretim elemanlarının ($\bar{X}=21,72$) olduğu görülmektedir. Buna göre DKBH alt boyutunda kadın ve erkek öğretim elemanları DKBH alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında, kadın öğretim elemanlarının DT alt boyutundaki tükenmişlik düzeyi erkeklere oranla daha yüksek; DKBH alt boyutunda ise erkek öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri kadınlara göre

daha yüksektir. Kadın ve erkekler, D alt boyutunda benzer düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Cinsiyetler arasındaki puan farklarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçlar Tablo.5.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
Kadın	228	259,15	59087,00	31999,00	0,77
Erkek	285	255,28	72754,00		

*: $p < 0,05$

Tablo 4.3 incelendiğinde; kadın ve erkek öğretim elemanlarının tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($U=31999.00$, $p=0,77 > 0,05$).

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik alt boyut puanları arasında farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4: Cinsiyet Grupları ile Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
DT	Kadın	228	263,69	60121,00	30965,00	0,36
	Erkek	285	251,65	71720,00		
D	Kadın	228	262,21	59785,00	31301,00	0,47
	Erkek	285	252,83	72056,00		
DKBH	Kadın	228	248,75	56715,00	30609,00	0,26
	Erkek	285	263,60	75126,00		

*: $p < 0,05$

Tablo 4.4 incelendiğinde; kadın ve erkeklerin DT alt boyut puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($U=30965,00$, $p=0,36 > 0,05$). Benzer şekilde kadın ve erkeklerin tükenmişlik ölçeğinin D alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı fark yoktur ($U=31301,00$, $p=0,47 > 0,05$). DKBH alt boyut puanları arasında da kadın ve erkeklerde anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($U=30609,00$, $p=0,26 > 0,05$).

Çalışmada elde edilen bulgulara göre Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin, tükenmişlik düzeyleri ile DT, D ve DKBH alt boyut düzeylerini etkilemediği söylenebilir.

Literatürde bu çalışmada elde edilen sonuçlarını destekleyen araştırmalara rastlanmaktadır. Gezer vd. (2009), Doyle ve Hind (1998), Yıldız Kırılmaz (2003), Alpöz vd. (2008), Vercambre vd. (2009), Girgin (2010), Toker (2011), Kayan Fadlelmula (2014), Khan vd. (2015), Özgüner (2016) cinsiyet değişkeninin DT, D ve DKBH alt boyutlarını etkilemediğini, kadın ve erkeklerin benzer düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bazı araştırmalarda ise cinsiyet faktörünün tükenmişlik alt boyutlarını farklı düzeylerde etkilediğini göstermektedir (Çimen ve Ergin, 2001; Murat, 2003; Paladino vd., 2005; Tümkaya, 2006; Budak ve Sürgevil, 2005; Ardıç ve Polatçı, 2008; Gorphade, 2007; Kokkinos, 2007; Vercambre vd., 2009; Bitsazdze, 2014; Henny vd., 2014; Çavuşoğlu vd., 2015).

Murat (2003), Budak ve Sürgevil (2005), Antoniou vd. (2006), Tümkaya (2006), Gorphade (2007), Kokkinos (2007), Vercambre vd. (2009), Bitsazdze (2014) çalışmalarında kadınların erkeklerden daha fazla DT yaşadıklarını gösteren bulgular ortaya konmuştur. Kadınların DT puanlarının erkeklere oranla daha yüksek olduğunu gösteren bir diğer çalışma ise Çimen ve Ergin (2001)'in Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personeli üzerinde yaptığı araştırmadır. Dericioğulları vd. (2007), kadınların DT ve D düzeyi daha yüksek iken erkeklerin DKBH düzeyi algısının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Çavuşoğlu vd. (2015)'nin çalışmasında literatürde kadın öğretim elemanlarının erkeklere oranla daha düşük DT yaşadıklarını ifade etmektedir.

Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan kadın ve erkek öğretim elemanların DT, D ve DKBH alt boyutlarında tükenmişlik düzeyleri düşüktür. Bu bulguya göre üniversitenin toplumsal cinsiyet kavramı açısından olumlu yaklaşım ve uygulamalar sürdürdüğü; kadın ve erkek öğretim elemanlarına eşit araştırma fırsat ve olanaklarının sunulduğu ve her iki cinsiyet grubundaki öğretim elemanlarının üniversite içinde sağlıklı iletişim yürüttükleri söylenebilir.

4.3. Tükenmişlik – Yaş İlişkisine Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre tükenmişlik alt boyutları puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5: Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Yaş	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S
20-30	164	32,09	12,52	7,36	4,66	3,32	20,66	4,90
31-40	236	46,18	13,54	7,45	4,51	3,72	21,67	4,66
41-50	80	15,66	14,36	6,84	4,31	3,05	21,98	4,71
51-üzeri	31	6,07	11,03	5,77	3,10	2,66	23,68	4,35

Tablo 4.5 incelendiğinde; öğretim elemanlarından 20-30 yaş aralığındakilerin DT alt boyutu puanı ($X=12,52$), 31-40 yaş aralığındakilerin ($X=13,54$), 41-50 yaş arasındakilerin ($X=14,36$), 51 yaş ve üzerindekiilerin ($X=11,03$) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre DT alt boyutunda 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri düşük, 20-50 aralığında yer alan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri orta seviyededir.

D alt boyutu puanları 20-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının ($X=4,66$), 31-40 yaş aralığındakilerinin ($X=4,51$), 41-50 yaş arasındakilerinin ($X=4,31$), 51 yaş ve üzerindekiilerin ($X=3,10$) olduğu görülmektedir. Buna göre tüm öğretim elemanlarının D alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri düşüktür.

DKBH alt boyutu puanlarına bakıldığında 20-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının puanı ($X=20,66$), 31-40 yaş aralığındakilerin puanı ($X=21,67$), 41-50 yaş arasındakilerin puanı ($X=21,98$), 51 yaş ve üzerindekiilerin puanı ($X=23,68$)’dir. Bu sonuçlara göre öğretim elemanlarının DKBH alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri düşüktür.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış; elde edilen sonuçlar Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6: Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşması

Grup	N	Sıra Ortalaması	SD	χ^2	p*
20-30	164	238,58	3	6,109	0,10
31-40	236	260,67			
41-50	80	285,08			
51 ve üzeri	31	237,61			

*: p<0,05

Tablo 4.6 incelendiğinde; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri arasında yaş gruplarına göre anlamlı fark bulunmamıştır ($\chi^2(3)=6.109$, p=0,10>0,05).

Öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre farklılaşmasına ilişkin sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşması

	Grup	N	Sıra Ortalaması	SD	χ^2	p*
DT	20-30	164	249,13	2	3,659	0,16
	31-40	236	235,55			
	41-50	80	237,40			
D	20-30	164	227,24	2	0,985	0,61
	31-40	236	242,06			
	41-50	80	263,09			
DKBH	20-30	164	220,39	2	5,578	0,06
	31-40	236	248,40			
	41-50	80	258,41			

*: p<0,05

Tablo 4.7 incelendiğinde; öğretim elemanlarının tükenmişliği DT alt boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir ($\chi^2(2)=3,659$, p=0,16>0,05). D alt boyutu incelendiğinde yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($\chi^2(2)=0,985$, p=0,61>0,05). Benzer şekilde DKBH alt boyutunda da tükenmişlik yaş gruplarına göre anlamlı olarak değişmemektedir ($\chi^2(2)=5,578$, p=0,06>0,05).

Çalışmada elde edilen bulgulara göre Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının yaşlarının, tükenmişlik düzeyleri ile DT, D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini etkilemediği söylenebilir.

Vercambre vd. (2009), Budak ve Sürgevil (2005) ve Gezer vd. (2009), bu çalışmada elde edilen bulguları destekleyen sonuçlara ulaşmışlar; DT, D ve DKBH

alt boyutlarında yaşanan tükenmişliğin yaş değişkeninden bağımsız olduğunu ifade etmişlerdir.

Antoniou vd (2006), 30 yaşından genç öğretmenlerin, 31-50 yaş grubundakilere göre daha yüksek düzeyde DT ve D yaşadıklarını; DKBH düzeylerinin ise düşük olduğunu belirtmiştir. Özgüner (2015), 31-40 yaş grubundaki öğretim elemanlarının 21-30 yaş grubundakilere göre daha yüksek DKBH hissettiklerini ifade etmektedir. Khan vd. (2015), 40 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının genç öğretim elemanlarına göre düşük DT yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Ardıç ve Polatçı (2008), genç öğretim elemanlarının DT ve D düzeylerinin yüksek, DKHB puanlarının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tükenmişlik ile ilgili bazı çalışmalarda ise yaş mesleğinin ilk yıllarındaki genç bireylerin ileri yaşlardaki bireylere oranla daha düşük DKBH yaşadıkları ifade edilmektedir. Çimen ve Ergin (2001), Çavuşoğlu vd. (2005), Alpöz vd. (2008), Özgüner (2016), çalışmalarında genç öğretim elemanlarının ileri yaşlardaki öğretim elemanlarına oranla daha düşük DKBH hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan farklı yaş gruplarındaki öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyut düzeyleri düşüktür. Üniversitenin, genç akademisyenleri mesleki açıdan teşvik edecek uygulamalar sürdürdüğü, üniversite tarafından sağlanan tüm olanaklardan ileri yaşlardaki, deneyimli öğretim elemanları gibi genç öğretim elemanlarının da yararlandıkları düşünülebilir.

4.4. Tükenmişlik - Medeni Durum İlişkinine Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre tükenmişlik alt boyut puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Medeni Durum	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
Bekâr	193	37,70	12,69	7,11	4,54	3,44	21,33	5,12
Evli	319	62,30	13,44	7,29	4,39	3,49	21,62	4,57

Tablo 4.8 incelendiğinde; bekâr öğretim elemanlarının DT alt boyut puanları ($\bar{X}=12,69$), evli öğretim elemanlarının ise ($\bar{X}=13,44$) olduğu

görülmektedir. Buna göre DT alt boyutunda bekâr ve evli öğretim elemanları orta düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

D alt boyut puanlarına bakıldığında ise bekârların ($\bar{X}=4,54$), evlilerin ise ($\bar{X}=4,39$) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre her iki grup da D alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

DKBH alt boyutunda ise bekâr öğretim elemanlarının puanlarının ($\bar{X}=21,33$), evli öğretim elemanlarının ise ($\bar{X}=21,62$) olduğu bulunmuştur. DKBH alt boyutunda bekâr ve evli öğretim elemanları düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Medeni durum değişkenine göre DT alt boyutunda bekâr öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri evlilere göre düşüktür. D ve DKBH alt boyutlarında evli öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri bekârlara göre düşüktür.

Medeni durumlar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.9: Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
Bekâr	193	248,37	47936,00	29215,00	0,33
Evli	319	261,42	83392,00		

*: $p < 0,05$

Tablo 4.9 incelendiğinde; bekâr ve evli öğretim elemanlarının tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($U = 29215,00$, $p = 0,33 > 0,05$).

Öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyutlarının medeni durumlarına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10: Medeni Durum Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklaşmasını Gösteren Mann-Whitney-U Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
DT	Evli	193	247,24	50380,50	28997,00	0,27
	Bekâr	319	262,10	80947,50		
D	Evli	193	261,04	47718,00	29907,50	0,59
	Bekâr	319	253,75	83610,00		
DKBH	Evli	193	251,73	48583,50	29862,50	0,57
	Bekâr	319	259,39	82744,50		

*: $p < 0,05$

Tablo 4.10 incelendiğinde; DT alt boyut puanları arasında evli ve bekârlarda anlamlı fark bulunmamıştır ($U=28997,00$, $p=0,27 > 0,05$). Benzer şekilde evli ve bekârların tükenmişlik ölçeğinin D alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı fark yoktur ($U=29907,50$, $p=0,59 > 0,05$). DKBH alt boyut puanları arasında da evli ve bekâr öğretim elemanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($U=29862,50$, $p=0,57 > 0,05$).

Çalışmada elde edilen bulgulara göre Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının medeni durumlarının, tükenmişlik düzeyleri ile DT, D ve DKBH alt boyut düzeylerini etkilemediği söylenebilir.

Literatürde medeni durum tükenmişlik ilişkisine ait farklı sonuçlar gösteren araştırmalara rastlanmaktadır. Budak ve Sürgevil (2005), Çavuş vd. (2007), Kayabaşı (2008), Alpöz vd. (2008), Gezer vd. (2009), Çam (2001), Toker (2011), Henny vd. (2014), Kayan Fadlemula (2014), Khan vd. (2015) çalışmalarında, araştırmada elde edilen bulguları destekleyen sonuçlara ulaşmış; medeni durumun tükenmişlik alt boyut düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar, araştırmada elde edilen sonucu desteklemektedir.

Murat (2003), D alt boyutunda bekârların evlilere göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Murat (2003) ve Vercamber (2009) DKBH alt boyutunda ise bekârların evlilere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını söylemiştir. Çimen ve Ergin (2001)'in yaptığı araştırmanın sonuçları, bekâr ve boşanmış öğretim elemanlarının evlilere oranla daha yüksek DT yaşadığını göstermektedir. Toker (2011), bekârların evlilere göre daha fazla D yaşadığını, evlilerin DKBH

düzeylerinin bekârlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Dericioğulları vd. (2007), bekârların DT alt boyut puanlarının, evlilerin ise D ve DKBH alt boyut puanlarının yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Ardıç ve Polatçı (2008), bekâr öğretim elemanlarının DKBH alt boyutunda yüksek tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir.

Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan evli ya da bekâr öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyut düzeylerinin düşük olduğunu gösteren bulgulara göre öğretim elemanlarının özel yaşamlarına ait stres faktörlerinin iş yaşamlarına etki etmediği düşünülebilir.

4.5. Tükenmişlik - Çocuk Sayısı İlişkisine Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının çocuk sayısı değişkenine göre tükenmişlik alt boyut puanlarına ait sonuçlar Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Çocuk Sayısı	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
Yok	289	56,34	13,24	7,36	4,65	3,62	21,33	4,83
1 tane	123	23,98	13,56	7,33	4,37	3,41	21,63	4,76
2 ya da üzeri	101	19,69	12,58	6,89	3,97	3,01	21,94	4,68

Tablo 4.11 incelendiğinde; çocuğu olmayan öğretim elemanlarının DT alt boyut puanı (\bar{X} =13,24), bir çocuğu olanların (\bar{X} =13,56) ve iki ya da fazla çocuğu olanların (\bar{X} =12,58) olarak bulunmuştur. Buna göre çocuğu olmayan, bir çocuğu olan ve iki ya da daha fazla çocuğu olan öğretim elemanların DT alt boyut tükenmişlikleri orta düzeydedir.

D alt boyutunda çocuğu olmayan öğretim elemanlarının puanı (\bar{X} =4,65), bir çocuğu olanların (\bar{X} =4,37), iki ya da daha çok çocuğu olanların ise (\bar{X} =3,97)’dir. Bu sonuçlara göre çocuk sayısı değişkenine göre öğretim elemanlarının D alt boyutundaki düzeyleri düşüktür

DKBH alt boyut puanları ise çocuğu olmayan öğretim elemanlarında (\bar{X} =21,33), bir çocuklularda (\bar{X} =21,63), iki ya da daha çok çocuğu olanlarda (\bar{X} =21,94) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre öğretim elemanları çocuk sayısı değişkenine göre DKBH alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri düşüktür.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin Kruskal Wallis-H testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12: Çocuk Sayısına Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
Yok	289	256,27	2	0,53	0,76
1 Çocuk	123	264,37			
2 Çocuk ve Üzeri	101	250,12			

*: p<0,05

Tablo 4.12 incelendiğinde; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile sahip oldukları çocuk sayısı arasında anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($\chi^2(2)=0.53$, p=0,76>0,05).

Öğretim elemanlarının DT, D ve DKBH alt boyut puanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.13’te verilmiştir.

Tablo 4.13: Çocuk Sayısı Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Değişimini Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
DT	Yok	289	258,95	2	1,09	0,60
	1 tane	123	263,33			
	2 ve üzeri	101	243,70			
D	Yok	289	263,68	2	1,90	0,40
	1 tane	123	254,65			
	2 ve üzeri	101	240,74			
DKBH	Yok	289	250,50	2	1,31	0,52
	1 tane	123	263,75			
	2 ve üzeri	101	267,37			

*: p<0,05

Tablo 4.13 incelendiğinde; öğretim elemanlarının DT alt boyut düzeyleri ile sahip oldukları çocuk sayısının arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark yoktur ($\chi^2(2)= 1,09$, p=0,60>0,05). D boyut düzeyi ile çocuk sayısı grupları arasında da anlamlı fark bulunmamıştır ($\chi^2(2)=1,90$, p=0,40>0,05). Benzer şekilde DKBH

düzeyi çocuk sayısı gruplarına göre anlamlı olarak değişmemektedir ($\chi^2(2)=1,31$, $p=0,52>0,05$).

Çalışmada elde edilen bulgulara göre Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının çocuk sayısı, tükenmişlik düzeyleri ile DT, D ve DKBH alt boyut düzeylerini etkilememektedir.

Çimen ve Ergin (2001) tükenmişlik ile DT ve D alt boyutlarında, Çavuş vd. (2007) ise tükenmişlik ile tüm alt boyutlarda çocuk sahibi olma durumunun anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Çalışmaların sonucu, bu çalışmada elde edilen bulguları desteklemektedir.

Çimen ve Ergin (2001), çocuk sayısı değişkeninin D alt boyutunu etkilediğini, çocuğu olmayanların D düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayılarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etki oluşturmamasında, Üniversitenin bulunduğu şehir olan Zonguldak'ın eğitim olanakları ile sosyokültürel gelişmişliğinin etkisi olduğu düşünülmektedir.

Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayılarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etki oluşturmamasında, Üniversitenin bulunduğu şehir olan Zonguldak'ın eğitim olanakları ile sosyokültürel gelişmişliğinin etkisi olduğu düşünülebilir.

4.6. Tükenmişlik – Kıdem İlişkisine Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre tükenmişlik alt boyut puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14: Kıdem Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Kıdem	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
5 yıl ve az	182	35,48	11,69	7,28	4,38	3,48	20,84	4,87
6-10 yıl	130	25,34	14,82	7,17	5,24	3,61	21,39	4,63
11-15 yıl	102	19,88	13,61	7,16	4,01	3,53	22,12	4,89
16-20 yıl	43	8,38	13,14	7,59	3,77	3,12	21,84	4,74
21 yıl-üzeri	56	10,92	13,57	6,53	4,18	2,93	22,71	4,44

Tablo 4.14 incelendiğinde; öğretim elemanlarından 5 yıl ve daha az kıdemli olanlarının DT alt boyut puanı ($\bar{X}=11,69$), 6-10 yıl arası kıdemlilerin ($\bar{X}=14,82$), 11-15 yıl kıdemlilerin ($\bar{X}=13,61$), 16-20 yıl arası kıdemlilerin ($\bar{X}=13,14$), 21 yıl ve üzeri kıdemlilerin ise ($\bar{X}=13,57$) olarak bulunmuştur. Bu puanlara göre DT alt boyutunda 5 yıl ve daha az kıdemli olan öğretim elemanlarının tükenmişlikleri düşük, diğer kıdem gruplarındaki öğretim elemanlarının tükenmişlikleri ise orta düzeydedir.

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem durumlarına göre D alt boyut puanları ise 5 yıl ve daha az kıdemlilerde ($\bar{X}=4,38$), 6-10 yıl arası kıdemlilerde ($\bar{X}=5,24$), 11-15 yıl kıdemlilerde ($\bar{X}=4,01$), 16-20 yıl arası kıdemlilerde ($\bar{X}=3,77$), 21 yıl ve üzeri kıdemlilerde ($\bar{X}=4,18$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre D alt boyutunda tüm kıdem gruplarındaki öğretim elemanlarının tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

Kıdem yılına göre DKBH alt boyut puanları 5 yıl ve daha az kıdemlilerde ($\bar{X}=20,84$), 6-10 yıl arası kıdemlilerde ($\bar{X}=21,39$), 11-15 yıl kıdemlilerde ($\bar{X}=22,12$), 16-20 yıl arası kıdemlilerde ($\bar{X}=21,84$), 21 yıl ve üzeri kıdemlilerin ($\bar{X}=22,71$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre DKBH alt boyutunda tüm kıdem gruplarındaki öğretim elemanlarının tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin kıdem yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15: Kıdem Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Değişimini Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
0-5 yıl	182	224,87	4	17,52	0,00
6-10 yıl	130	289,83			
11-15 yıl	102	261,46			
16-20 yıl	43	244,94			
21 yıl ve üzeri	56	286,33			

*: p<0,05

Tablo 4.15 incelendiğinde; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ile kıdem yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir ($\chi^2(4)=17,52$, p=0,00<0,05).

Kıdem yılı gruplarının ikili kombinasyonları üzerinden Mann-Whitney U testi yapılarak hangi gruplar arası anlamlı fark olduğu araştırılmış; sonuçlar Tablo 4.16'de verilmiştir.

Tablo 4.16: Kıdem Gruplarına Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
0-5 yıl	182	139,99	25478,50	8825,50	0,00
6-10 yıl	130	179,61	23349,50		
0-5 yıl	182	135,24	24613,50	7960,50	0,046
11-15 yıl	102	155,46	15856,50		
0-5 yıl	182	111,34	20264,00	3611,00	0,43
16-20 yıl	43	120,02	5161,00		
0-5 yıl	182	112,80	20529,50	3876,50	0,00
21 yıl ve üzeri	56	141,28	7911,50		
6-10 yıl	130	122,05	15867,00	5908,000	0,15
11-15 yıl	102	109,42	11161,00		
6-10 yıl	130	90,68	11788,00	2317,000	0,93
16-20 yıl	43	75,88	3263,00		
6-10 yıl	130	93,99	12219,00	3576,000	0,85
21 yıl ve üzeri	56	92,36	5172,00		
11-15 yıl	102	74,42	7590,50	2048,500	0,53
16-20 yıl	43	69,64	2994,50		
11-15 yıl	102	76,67	7820,00	2567,000	0,24
21 yıl ve üzeri	56	84,66	4741,00		
16-20 yıl	43	45,40	1952,00	1006,000	0,16
21 yıl ve üzeri	56	53,54	2998,00		

*: p<0,05

Tablo 4.16 incelendiğinde; öğretim elemanlarından kıdemi 5 yıl ve daha az olanlar ile 6-10 yıl olanların (U=8825,50, p=0,00<0,05), kıdemi 5 yıl ve daha az olanlar ile 11-15 yıl olanların (U=7960,50, p=0,046<0,05) ve kıdemi 5 yıl ve daha az olanlar ile 21 ve üzeri yıl olanların (U=3876,05, p=0,00<0,05) aralarında tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Sıra ortalamalarına bakıldığında mesleğin ilk 5 yılındaki öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri 6-10, 11-15 ve 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının DT, D ve DKBH alt boyut puanların kıdem yılı gruplarına göre değişip değişmediğini belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17: Kıdem Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklaşmasını Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
DT	0-5 yıl	182	227,68	4	13,75	0,01
	6-10 yıl	130	288,45			
	11-15 yıl	102	264,61			
	16-20 yıl	43	251,22			
	21 yıl ve üzeri	56	269,85			
D	0-5 yıl	182	253,33	4	11,41	0,02
	6-10 yıl	130	291,51			
	11-15 yıl	102	233,92			
	16-20 yıl	43	228,14			
	21 yıl ve üzeri	56	253,03			
DKBH	0-5 yıl	182	235,11	4	9,63	0,047
	6-10 yıl	130	254,55			
	11-15 yıl	102	277,80			
	16-20 yıl	43	259,13			
	21 yıl ve üzeri	56	294,32			

*: p<0,05

Tablo 4.17 incelendiğinde; öğretim elemanlarının DT alt boyutunda ($\chi^2(4)=13,75$, p=0,01<0,05), D alt boyutunda ($\chi^2(4)=11,41$, p=0,02<0,05) ve DKBH alt boyutunda ($\chi^2(4)=9,63$, p=0,047<0,05) aldığı puanlar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu farkların hangi kıdem grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla kıdem yılı grupları arasında Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Kıdem yılı grupları arasında DT, D ve DKBH alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla uygulanan testin sonuçları Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18. Kıdem Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
DT	0-5 yıl	182	141,26	25709,50	9056,50	0,00
	6-10 yıl	130	177,83	23118,50		
	0-5 yıl	182	135,24	24582,50	7929,50	0,04
	11-15 yıl	102	155,46	15887,50		
	0-5 yıl	182	110,97	20197,00	3544,00	0,34
	16-20 yıl	43	121,58	5228,00		
	0-5 yıl	182	114,88	20908,50	4255,50	0,06
	21 yıl ve üzeri	56	134,51	7532,50		
	6-10 yıl	130	122,05	15867,00	5908,00	0,15
	11-15 yıl	102	109,42	11161,00		
	6-10 yıl	130	90,68	11788,00	2317,00	0,93
	16-20 yıl	43	75,88	3263,00		
	6-10 yıl	130	93,99	12219,00	3576,00	0,85
	21 yıl ve üzeri	56	92,36	5172,00		
11-15 yıl	102	74,42	7590,50	2048,50	0,53	
16-20 yıl	43	69,64	2994,50			
11-15 yıl	102	76,67	7820,00	2567,00	0,24	
21 yıl ve üzeri	56	84,66	4741,00			
16-20 yıl	43	45,40	1952,00	1006,00	0,16	
21 yıl ve üzeri	56	53,54	2998,00			
D	0-5 yıl	182	147,09	26770,50	10117,50	0,03
	6-10 yıl	130	169,67	22057,50		
	0-5 yıl	182	146,20	26608,50	8608,50	0,04
	11-15 yıl	102	135,90	13861,50		
	0-5 yıl	182	115,03	20935,50	3543,50	0,33
	16-20 yıl	43	104,41	4489,50		
	0-5 yıl	182	119,51	21750,00	5095,00	0,99
	21 yıl ve üzeri	56	119,48	6691,00		
	6-10 yıl	130	128,23	16670,50	5104,50	0,03
	11-15 yıl	102	101,54	10357,50		
	6-10 yıl	130	92,37	12008,50	2096,50	0,01
	16-20 yıl	43	70,76	3042,50		
	6-10 yıl	130	97,73	12704,50	3090,50	0,10
	21 yıl ve üzeri	56	83,69	4686,50		
11-15 yıl	102	73,69	7516,50	2122,50	0,78	
16-20 yıl	43	71,36	3068,50			
11-15 yıl	102	77,29	7883,50	2630,50	0,41	
21 yıl ve üzeri	56	83,53	4677,50			
16-20 yıl	43	47,62	2047,50	1101,50	0,47	
21 yıl ve üzeri	56	51,83	2902,50			

Tablo 4.18. Kıdem Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu (devam ediyor)

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
DKBH	0-5 yıl	182	151,66	27601,50	10948,50	0,26
	6-10 yıl	130	163,28	21226,50		
	0-5 yıl	182	133,96	24381,50	7728,50	0,02
	11-15 yıl	102	157,73	16088,50		
	0-5 yıl	182	110,91	20186,00	3533,00	0,32
	16-20 yıl	43	121,84	5239,00		
	0-5 yıl	182	113,07	20579,50	3926,50	0,01
	21 yıl ve üzeri	56	140,38	7861,50		
	6-10 yıl	130	112,00	14560,50	6045,50	0,25
	11-15 yıl	102	122,23	12467,50		
	6-10 yıl	130	86,58	11256,00	2741,00	0,85
	16-20 yıl	43	88,26	3795,00		
	6-10 yıl	130	89,18	11593,00	3078,00	0,94
	21 yıl ve üzeri	56	103,54	5798,00		
11-15 yıl	102	74,79	7628,50	2010,50	0,43	
16-20 yıl	43	68,76	2956,50			
11-15 yıl	102	77,55	7910,50	2657,50	0,47	
21 yıl ve üzeri	56	83,04	4650,50			
16-20 yıl	43	46,28	1990,00	1044,00	0,26	
21 yıl ve üzeri	56	52,86	2960,00			

*: p<0,05

Tablo 4.18 incelendiğinde; kıdemi 0-5 yıl arası olan öğretim elemanlarının, 6-10 yıl (U=9056,50, p=0,00<0,05) ve 11-15 yıl (U=7929,50, p=0,04<0,05) kıdemi olan öğretim elemanları arasında DT alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında 5 yıl ve daha az olanlar arası kıdemli öğretim elemanlarının, 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdemli öğretim elemanlarına göre DT alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri daha düşüktür.

D alt boyutunda 5 yıl ve daha az kıdemli öğretim elemanları ile 6-10 yıl (U=10117,50, p=0,03<0,05) ve 11-15 yıl kıdemliler arasında (U=8608,50, p=0,04<0,05); 6-10 yıl kıdemliler ile 11-15 yıl (U=5104,50, p=0,03<0,05) ve 16-20 yıl kıdemliler arasında (U=2096,50, p=0,01<0,05) anlamlı fark görülmektedir. Sıra ortalamalarına göre D alt boyutunda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretim elemanları; 6-10 yıl kıdemlilerden daha düşük; 11-15 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarından daha yüksek tükenmişlik düzeyindedir. 6-10

yıl kıdemli öğretim elemanları 11-15 ve 16-20 yıl kıdemli öğretim elemanlarından D alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir.

DKBH alt boyutunda 5 yıl ve daha az kıdemi olan öğretim elemanları ile 11-15 yıl kıdemi olanlar ($U=7728,50$, $p=0,02<0,05$) ve 21 yıl ve üzeri kıdemi olanlar arasında ($U=3926,50$, $p<0,05$) anlamlı fark bulunmaktadır. Sıra ortalamalarına göre 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretim elemanlarının 11-15 yıl ile 21 ve daha fazla kıdemli öğretim elemanlarından DKBH alt boyutunda daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir.

Ardıç ve Polatçı (2008), Girgin (2010) ve Kayan Fadlelmula (2014), kıdemli öğretim elemanlarının mesleğe yeni başlayanlara göre DKBH alt boyutunda daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, diğer bir deyişle kıdemlilerin kendilerini daha başarılı hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu sonuç, çalışmada elde edilen bulguları desteklemektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlardan farklı olarak Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007), kıdemli öğretmenlerin DT'lerinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Çimen ve Ergin (2001), kıdem yılı arttıkça D alt boyut düzeyinin de arttığını ifade etmektedir.

4.7. Tükenmişlik - Öğrenim Düzeyi İlişkisine Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre tükenmişlik alt boyut puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 4.21'de verilmiştir.

Tablo 4.19: Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Öğrenim Düzeyi	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
Lisans	66	12,87	11,64	6,94	4,02	3,10	20,65	5,57
Yüksek Lisans	185	36,06	12,90	7,70	4,68	3,69	21,39	4,75
Doktora	262	51,07	13,79	6,96	4,40	3,38	21,83	4,57

Tablo 4.19 incelendiğinde; DT alt boyut puanları lisans mezunu öğretim elemanları için ($\bar{X}=11,64$), yüksek lisans mezunları için ($\bar{X}=12,90$) ve doktora mezunları için ($\bar{X}=13,79$) olarak bulunmuştur. DT alt boyutunda, lisans mezunu

öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri düşük, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri orta düzeydedir.

D alt boyut puanlarına bakıldığında lisans mezunu öğretim elemanları için ($\bar{X}=4,02$), yüksek lisans mezunları için ($\bar{X}=4,68$) ve doktora mezunları için ($\bar{X}=4,40$) olduğu görülmektedir. Öğrenim düzeyi gruplarına göre öğretim elemanlarının D alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri düşüktür.

DKBH alt boyut puanları ise lisans mezunu öğretim elemanları için ($\bar{X}=20,65$), yüksek lisans mezunları için ($\bar{X}=21,39$) ve doktora mezunları için ($\bar{X}=21,83$)'tür. Öğrenim durumlarına göre öğretim elemanlarının DKBH alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri düşüktür.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış ve test sonuçları Tablo 4.20'de verilmiştir.

Tablo 4.20: Öğrenim Düzeyine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
Lisans	66	216,42	2	7,363	0,03
Yüksek Lisans	185	252,19			
Doktora	262	270,62			

*: p<0,05

Tablo 4.20 incelendiğinde; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri arasında öğrenim durumlarına göre anlamlı fark olduğu görülmektedir ($\chi^2(2)=7.363$, p<0,05). Bu farkın hangi öğrenim düzeyi grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.23'te verilmiştir.

Tablo 4.21: Öğrenim Düzeyine Gruplarına Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
Lisans	66	113,23	7473,50	5262,50	0,01
Yüksek Lisans	185	130,55	24152,50		
Lisans	66	136,68	9021,00	6810,00	0,01
Doktora	262	171,51	44935,00		
Yüksek Lisans	185	214,64	39707,50	22502,50	0,12
Doktora	262	230,61	60420,50		

*: p<0,05

Tablo 4.21 incelendiğinde; lisans ve yüksek lisans mezunu öğretim elemanları (U=5262,50, p=0,01<0,05) ile lisans ve doktora mezunu öğretim elemanlarının (U=6810,00, p=0,01<0,05) tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuçlar ışığında yüksek lisans ve doktora mezunu olan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerin lisans mezunu olanlara göre daha yüksektir.

Öğrenim düzeyi grupları arasında DT, D ve DKBH alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.22’te verilmiştir.

Tablo 4.22: Öğrenim Düzeyi Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
DT	Lisans	66	230,28	2	4,95	0,08
	Yüksek Lisans	185	247,81			
	Doktora	262	270,22			
D	Lisans	66	240,48	2	1,24	0,54
	Yüksek Lisans	185	263,89			
	Doktora	262	256,29			
DKBH	Lisans	66	241,95	2	1,27	0,53
	Yüksek Lisans	185	253,45			
	Doktora	262	263,30			

*: p<0,05

Tablo 4.22 incelendiğinde; öğretim elemanlarının öğrenim düzeyi gruplarına göre DT ($\chi^2(2)=4,95$, p=0,08>0,05), D ($\chi^2(2)=1,24$, p=0,54>0,05) ve DKBH alt boyutlarında ($\chi^2(2)=1,27$, p=0,53>0,05) istatistiksel olarak anlamlı değişiklik görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının DT, D ve DKBH alt boyut düzeylerinin öğrenim düzeyine göre değişip değişmediğini belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.23’te verilmiştir.

Tablo 4.23: Öğrenim Düzeyi Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
DT	Lisans	66	119,90	7913,50	5702,50	0,04
	Yüksek Lisans	185	128,18	23712,50		
	Lisans	66	143,88	9496,00	7285,00	0,48
	Doktora	262	169,69	44460,00		
	Yüksek Lisans	185	212,64	39338,00	22133,00	0,12
	Doktora	262	232,02	60790,00		
D	Lisans	66	118,17	7799,00	5588,00	0,31
	Yüksek Lisans	185	128,79	23827,00		
	Lisans	66	155,82	10284,00	8073,00	0,40
	Doktora	262	166,69	43672,00		
	Yüksek Lisans	185	118,17	7799,00	23476,50	0,57
	Doktora	262	128,79	23827,00		
DKBH	Lisans	66	121,64	8028,00	5817,00	0,57
	Yüksek Lisans	185	127,56	23598,00		
	Lisans	66	153,81	10151,50	7940,50	0,30
	Doktora	262	167,19	43804,50		
	Yüksek Lisans	185	121,64	8028,00	23289,50	0,48
	Doktora	262	127,56	23598,00		

*: p<0,05

Tablo 4.23 incelendiğinde; yüksek lisans mezunu öğretim elemanlarının DT alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri lisans mezunu öğretim elemanlarına göre daha yüksektir (U=5702,50, p=0,04<0,05). Öğrenim düzeyi grupları arasında D alt boyutu (U=7285,00, p=0,48>0,05 ile DKBH alt boyutunda (U=5702,50, p=0,12>0,05) anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının öğrenim düzeyleri, tükenmişlik düzeyleri ile DT alt boyut düzeyini etkilemekte, D ve DKBH alt boyut düzeylerini etkilememektedir. Yüksek lisans mezunu öğretim elemanları lisans mezunu öğretim elemanlarına göre DT alt boyutunda daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadır.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin (2007), öğretmenlerde eğitim düzeyi yükseldikçe DT ve D alt boyutlarındaki tükenmişliğin azaldığını belirtmiştir.

Alpöz vd. (2008), Diş Hekimliği Fakültesinde doktora öğrenimlerini sürdüren öğretim elemanlarının DT düzeyinin çok yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının öğrenim durumları tükenmişlik düzeylerini genel anlamda etkilemediği görülmektedir. Yüksek lisans mezunlarının, lisans mezunlarına göre DT alt boyutunda yüksek tükenmişlik yaşamaktadır. Bu durumun yüksek lisans öğreniminin ardından doktora öğrenimine devam eden öğretim elemanlarının gerek mesleki sorumluluklarının gerekse öğrenim süreçlerinin yoğunluğundan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

4.8. Tükenmişlik – Unvan İlişkisine Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvanlarına göre tükenmişlik alt boyut puanlarına ilişkin sonuçlar Tablo 4.26’da verilmiştir.

Tablo 4.24: Unvan Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Unvan	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
Profesör	27	5,26	13,26	7,13	3,70	2,73	22,56	4,81
Doçent	36	7,02	16,25	8,22	5,47	3,61	21,64	5,25
Yardımcı Doçent	137	26,71	13,43	6,83	4,23	3,51	21,67	4,23
Öğretim Görevlisi	119	23,20	11,03	6,82	3,78	3,11	22,74	4,09
Okutman	61	11,89	11,67	5,67	4,00	2,80	21,95	4,97
Araştırma Görevlisi	133	25,93	14,72	7,86	5,37	3,85	19,84	5,26

Tablo 4.24 incelendiğinde; öğretim elemanlarından profesör ($\bar{X}=13,26$), doçent ($\bar{X}=16,25$), yardımcı doçent ($\bar{X}=13,43$) ve araştırma görevlisi ($\bar{X}=14,72$) unvanı ile görev yapanların DT alt boyutunda tükenmişlikleri orta, öğretim görevlisi ($\bar{X}=11,03$) ve okutmanların ($\bar{X}=11,67$) tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

D alt boyut puanları profesör ($\bar{X}=3,70$), doçent ($\bar{X}=5,47$), yardımcı doçent ($\bar{X}=4,23$), öğretim görevlisi ($\bar{X}=3,78$), okutman ($\bar{X}=4,00$) ve araştırma görevlilerinde ($\bar{X}=5,37$)’dir. Bu sonuçlara göre unvan gruplarına göre öğretim elemanları D alt boyutunda tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

DKBH alt boyu puanları ise profesör ($\bar{X}=22,56$), doçent ($\bar{X}=21,64$), yardımcı doçent ($\bar{X}=21,67$), öğretim görevlisi ($\bar{X}=22,74$), okutman ($\bar{X}=21,95$) ve araştırma

görevlilerinde ($\bar{X}=19,84$)'tür. Bu sonuçlara göre unvan gruplarına göre öğretim elemanları DKBH alt boyutunda tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin unvan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.25'te verilmiştir.

Tablo 4.25: Unvana Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
Profesör	27	271,44	5	15,25	0,00
Doçent	36	317,75			
Yardımcı Doçent	137	257,97			
Öğretim Görevlisi	119	224,46			
Okutman	61	236,37			
Araştırma Görevlisi	133	275,21			

*: p<0,05

Tablo 4.25 incelendiğinde; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri arasında unvanlarına göre anlamlı fark olduğu bulunmuştur ($\chi^2(5)=15.250$, p=0,00<0,05). Bu farkın hangi unvan grupları arasında olduğunu tespit edebilmek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.26: Unvana Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
Profesör	27	28,39	766,50	388,50	0,18
Doçent	36	34,71	1249,50		
Profesör	27	86,39	2332,50	1744,50	0,64
Yardımcı Doçent	137	81,73	11197,50		
Profesör	27	84,72	2287,50	1303,50	0,13
Öğretim Görevlisi	119	70,95	8443,50		
Profesör	27	49,54	1337,50	687,50	0,22
Okutman	61	42,27	2578,50		
Profesör	27	78,41	2117,00	1739,00	0,80
Araştırma Görevlisi	133	80,92	10763,00		
Doçent	36	103,15	3713,50	1884,50	0,03
Yardımcı Doçent	137	82,76	11337,50		
Doçent	36	99,14	3569,00	1381,00	0,01
Öğretim Görevlisi	119	71,61	8521,00		
Doçent	36	59,03	2125,00	737,00	0,01
Okutman	61	43,08	2628,00		
Doçent	36	95,72	3446,00	2008,00	0,01
Araştırma Görevlisi	133	82,10	10919,00		
Yardımcı Doçent	137	136,60	18714,50	7041,50	0,06
Öğretim Görevlisi	119	119,17	14181,50		
Yardımcı Doçent	137	102,03	13978,00	3832,00	0,40
Okutman	61	93,82	5723,00		
Yardımcı Doçent	137	130,85	17926,00	8473,00	0,32
Araştırma Görevlisi	133	140,29	18659,00		
Öğretim Görevlisi	119	88,12	10486,00	3346,00	0,04
Okutman	61	95,15	5804,00		
Öğretim Görevlisi	119	114,61	13638,50	6498,50	0,01
Araştırma Görevlisi	133	137,14	18239,50		
Okutman	61	86,05	5249,00	3358,00	0,05
Araştırma Görevlisi	133	102,75	13666,00		

*: p<0,05

Tablo 4.26 incelendiğinde; doçent unvanına sahip öğretim elemanları ile yardımcı doçent (U=1884,50, p=0,03<0,05), öğretim görevlisi (U=1381,00, p=0,01<0,05), okutman (U=737,00, p=0,01<0,05) ve araştırma görevlisi (U=2008,00, p=0,01<0,05) unvanındakilerin; öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanları ile okutman (U=3346,00, p=0,04<0,05) ve araştırma görevlisi (U=6498,50, p=0,01<0,05) unvanındakilerin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur.

Öğretim elemanlarının DT, D ve DKBH alt boyut puanlarının unvana göre değişip değişmediğini belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis-H testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 2.27’de verilmiştir.

Tablo 4.27: Unvan Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
DT	Profesör	27	261,09	5	23,58	0,00
	Doçent	36	309,21			
	Yardımcı Doçent	137	263,93			
	Öğretim Görevlisi	119	251,22			
	Okutman	61	233,79			
	Araştırma Görevlisi	133	287,19			
D	Profesör	27	231,48	5	17,47	0,00
	Doçent	36	303,28			
	Yardımcı Doçent	137	245,50			
	Öğretim Görevlisi	119	228,76			
	Okutman	61	245,31			
	Araştırma Görevlisi	133	292,12			
DKBH	Profesör	27	280,78	5	26,11	0,00
	Doçent	36	262,94			
	Yardımcı Doçent	137	259,18			
	Öğretim Görevlisi	119	295,18			
	Okutman	61	275,94			
	Araştırma Görevlisi	133	205,14			

*: p<0,05

Tablo 4.27 incelendiğinde; DT, D ve DKBH alt boyut puanlarının unvan gruplarına göre analiz sonuçlarına göre DT ($\chi^2(5)=23,58$, p=0,00<0,05), D ($\chi^2(5)=17,47$, p=0,00<0,05) ve DKBH ($\chi^2(5)=26,11$, p=0,00<0,05) alt boyutlarında unvan grupları arasında fark görülmektedir. Bu farkın hangi unvan grupları arasında olduğunu belirleyebilmek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.28’de verilmiştir.

Tablo 4.28: Unvan Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
DT	Profesör	27	28,19	761,00	383,00	0,15
	Doçent	36	34,86	1255,00		
	Profesör	27	82,11	2217,00	1839,00	0,96
	Yardımcı Doçent	137	82,58	11313,00		
	Profesör	27	84,48	2281,00	1310,00	0,14
	Öğretim Görevlisi	119	71,01	8450,00		
	Profesör	27	48,22	1302,00	723,00	0,36
	Okutman	61	42,85	2614,00		
	Profesör	27	74,09	2000,50	1622,50	0,43
	Araştırma Görevlisi	133	81,80	10879,50		
	Doçent	36	99,71	3589,50	2008,50	0,09
	Yardımcı Doçent	137	83,66	11461,50		
	Doçent	36	99,28	3574,00	1376,00	0,01
	Öğretim Görevlisi	119	71,56	8516,00		
	Doçent	36	58,14	2093,00	769,00	0,01
	Okutman	61	43,61	2660,00		
	Doçent	36	91,22	3284,00	2170,00	0,38
	Araştırma Görevlisi	133	83,32	11081,00		
Yardımcı Doçent	137	141,51	19387,50	6368,50	0,00	
Öğretim Görevlisi	119	113,52	13508,50			
Yardımcı Doçent	137	103,15	14131,50	3678,50	0,18	
Okutman	61	91,30	5569,50			
Yardımcı Doçent	137	129,03	17677,00	8224,00	0,17	
Araştırma Görevlisi	133	142,17	18908,00			
Öğretim Görevlisi	119	87,05	10359,00	3219,0	0,21	
Okutman	61	97,23	5931,00			
Öğretim Görevlisi	119	107,32	12770,50	5630,5	0,00	
Araştırma Görevlisi	133	143,67	19107,50			
Okutman	61	82,80	5050,50	3159,50	0,01	
Araştırma Görevlisi	133	104,24	13864,50			
D	Profesör	27	26,83	724,50	346,50	0,51
	Doçent	36	35,88	1291,50		
	Profesör	27	79,11	2136,00	1758,00	0,68
	Yardımcı Doçent	137	83,17	11394,00		
	Profesör	27	74,19	2003,00	1588,00	0,93
	Öğretim Görevlisi	119	73,34	8728,00		
	Profesör	27	42,83	1156,50	778,80	0,68
	Okutman	61	45,24	2759,50		
Profesör	27	64,52	1742,00	1364,00	0,48	
Araştırma Görevlisi	133	83,74	11138,00			
Doçent	36	102,89	3704,00	1894,00	0,03	
Yardımcı Doçent	137	82,82	11347,00			
Doçent	36	95,15	3425,50	1524,50	0,01	
Öğretim Görevlisi	119	72,81	8664,50			

Tablo 4.28: Unvan Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu (devam ediyor)

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
D	Doçent	36	56,07	2018,50	843,50	0,06
	Okutman	61	44,83	2734,50		
	Doçent	36	87,29	3142,50	2311,50	0,75
	Araştırma Görevlisi	133	84,38	11222,50		
	Yardımcı Doçent	137	132,61	18167,00	7589,00	0,34
	Öğretim Görevlisi	119	123,77	14729,00		
	Yardımcı Doçent	137	99,38	13615,50	4162,50	0,97
	Okutman	61	99,76	6085,50		
	Yardımcı Doçent	137	123,52	16922,50	7469,50	0,01
	Araştırma Görevlisi	133	147,84	19662,50		
	Öğretim Görevlisi	119	88,47	10528,00	3388,00	0,46
	Okutman	61	94,46	5762,00		
Öğretim Görevlisi	119	110,36	13133,00	5993,00	0,01	
Araştırma Görevlisi	133	140,94	18745,00			
Okutman	61	85,02	5186,50	3295,50	0,04	
Araştırma Görevlisi	133	103,22	13728,50			
DKBH	Profesör	27	33,50	904,50	445,50	0,57
	Doçent	36	30,88	1111,50		
	Profesör	27	87,94	2374,50	1702,50	0,51
	Yardımcı Doçent	137	81,43	11155,50		
	Profesör	27	71,15	1921,00	1543,00	0,75
	Öğretim Görevlisi	119	74,03	8810,00		
	Profesör	27	45,33	1224,00	801,00	0,84
	Okutman	61	44,13	2692,00		
	Profesör	27	98,85	2669,00	1300,00	0,24
	Araştırma Görevlisi	133	76,77	10211,00		
	Doçent	36	87,94	3166,00	2432,00	0,90
	Yardımcı Doçent	137	86,75	11885,00		
	Doçent	36	71,25	2565,00	1899,00	0,30
	Öğretim Görevlisi	119	80,04	9525,00		
	Doçent	36	47,61	1714,00	1048,00	0,71
	Okutman	61	49,82	3039,00		
	Doçent	36	99,26	3573,50	1880,50	0,048
	Araştırma Görevlisi	133	81,14	10791,50		
	Yardımcı Doçent	137	119,55	16379,00	6926,00	0,04
	Öğretim Görevlisi	119	138,80	16517,00		
	Yardımcı Doçent	137	97,24	13322,00	3869,00	0,40
	Okutman	61	104,57	6379,00		
Yardımcı Doçent	137	150,53	20622,50	7051,50	0,00	
Araştırma Görevlisi	133	120,02	15962,50			
Öğretim Görevlisi	119	92,62	11022,00	3377,00	0,44	
Okutman	61	86,36	5268,00			
Öğretim Görevlisi	119	149,68	17812,50	5154,50	0,00	
Araştırma Görevlisi	133	105,76	14065,50			
Okutman	61	115,06	7018,50	2985,50	0,03	
Araştırma Görevlisi	133	89,45	11896,50			

*: p<0,05

Tablo 4.28 incelendiğinde; öğretim elemanlarının unvan gruplarına göre DT alt boyut puanlarında doçent ile öğretim görevlisi (U=1376,00, p=0,01<0,05), doçent ile okutman (U=769,00, p=0,01<0,05); yardımcı doçent ile öğretim görevlisi (U=1376,00, p=0,00<0,05); öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi (U=1376,00, p=0,00<0,05); okutman ile araştırma görevlisi (U=3159,50, p=0,01<0,05) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

DT alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri doçent öğretim elemanlarının öğretim görevlileri ve okutmanlara; yardımcı doçentlerin öğretim görevlilerine; araştırma görevlilerinin öğretim görevlilerine ve okutmanlara göre daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının unvan gruplarına göre D alt boyut puanları incelendiğinde doçent ile yardımcı doçent (U=1894,00, p=0,03<0,05), doçent ile öğretim görevlisi (U=1524,50, p=0,01<0,05); yardımcı doçent ile araştırma görevlisi (U=7469,50, p=0,01<0,05); öğretim görevlisi ile araştırma görevlisi (U=5993,00, p=0,01<0,05); okutman ile araştırma görevlisi (U=3295,50, p=0,04<0,05) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlara göre doçentlerin yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine; araştırma görevlilerinin yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve okutmanlara göre D alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının unvan gruplarına göre DKBH alt boyut puanları incelendiğinde; yardımcı doçentler ile öğretim görevlileri (U=6926,00, p=0,04<0,05); yardımcı doçentler ile araştırma görevlileri (U=7051,50, p=0,00<0,05); öğretim görevlileri ile araştırma görevlileri (U=5154,50, p=0,00<0,05); okutmanlar ile araştırma görevlileri (U=2985,50, p=0,03<0,05) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

DKBH alt boyutu öğretim görevlilerinin yardımcı doçentlere; yardımcı doçentler araştırma görevlilerine, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerine ve okutmanlar araştırma görevlilerine göre daha düşük düzeydedir.

Bu çalışmada elde edilen bulguları destekleyen çalışmalara literatürde rastlanmaktadır. Ardıç ve Polatçı (2008)'in çalışmalarında belirttiklerine göre yardımcı doçent ve öğretim görevlileri araştırma görevlilerine göre düşük düzeyde

DT yaşamaktadır. Budak ve Sürgevil (2005), profesör ve doçentlerin, yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine göre düşük DT yaşadıklarını belirtmiştir.

Gezer vd. (2010) ve Khan vd. (2015) profesörlerin diğer öğretim elemanlarına göre; Çavuşoğlu vd. (2015) profesör, doçent, yardımcı doçentlerin diğer öğretim elemanlarına göre; Toker (2011), profesörlerin araştırma görevlilerine göre; Serinkan ve Bardakçı (2009), profesörler ve doçentlerin araştırma görevlilerine göre DT'lerinin anlamlı derecede düşük olduğunu belirtmişlerdir. Tümkaya (2006), profesörlerin en düşük, araştırma görevlilerinin en yüksek DT yaşayan öğretim elemanı grubu olduklarını ifade etmiştir.

Serinkan ve Bardakçı (2009), profesörler ve doçentlerin, araştırma görevlilerine göre düşük düzeyde D yaşamakta olduğunu söylemektedir. Budak ve Sürgevil (2005), profesör ve doçentlerin, yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine göre düşük D yaşadıklarını belirtmiştir. Çimen ve Ergün (2001), akademik unvan yükseldikçe D düzeyinin azaldığını belirtmiştir.

Serinkan ve Bardakçı (2009), profesör ve doçent unvanına sahip öğretim elemanları araştırma görevlilerine oranla daha yüksek DKBH hissettiklerini belirtmiştir. Budak ve Sürgevil (2005), profesör ve doçentlerin, yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine göre yüksek DKBH hissettiklerini belirtmiştir. Tümkaya (2006)'in çalışmasına göre DKBH alt boyutunda profesörler en düşük, araştırma görevlileri ise en yüksek tükenmişlik yaşayan öğretim elemanlarıdır.

Sağlam (2011), unvan değişkenine göre DT, D ve DKBH alt boyut düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma gözlenmediğini ifade etmiştir.

Okutman ve öğretim görevlilerinin tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyut düzeylerinde diğer öğretim elemanlarına göre etkilenmeişinin ders verme sorumluluklarının akademik çalışmaların önünde tutulması ve kariyer kaygısı taşımamaları olarak düşünülmektedir.

4.9. Tükenmişlik - Görev Yaptıkları Akademik Birim İlişkisine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları akademik birime göre tükenmişlik alt boyut puanları ve standart sapmalara ilişkin sonuçlar Tablo 4.31'de verilmiştir.

Tablo 4.29: Görev Yapılan Akademik Birim Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Görev Yaptığı Akademik Birim	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
Fakülte	303	59,06	14,43	7,43	4,91	3,68	21,01	5,08
Yüksekokul	79	15,40	11,42	6,21	4,08	3,10	22,30	4,36
Meslek Yüksekokulu	131	25,54	11,39	6,88	3,63	2,94	22,24	4,14

Tablo 4.29 incelendiğinde; DT alt boyutunda fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=14,43$) yüksek; yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=11,42$) düşük ve meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=11,39$) tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

D alt boyutunda fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=4,91$), yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=4,08$), meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=3,63$) tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

DKBH alt boyutunda ise fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=21,01$), yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=22,30$), meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının ($\bar{X}=22,24$) tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

Öğretim elemanlarının görev yaptıkları akademik birim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Kruskal Wallis H testi uygulanmış, sonuçlar Tablo 4.30’te verilmiştir.

Tablo 4.30: Görev Yapılan Birime Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis-H Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sd	χ^2	p*
Fakülte	303	277,29	2	14,307	0,001
Yüksekokulu	79	236,32			
Meslek Yüksekokulu	131	222,55			

*: p<0,05

Tablo 4.30 incelendiğinde; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri arasında görev yaptıkları birim arasında anlamlı fark vardır ($\chi^2(2)=14.307$, p<0,05). Bu farkın hangi görev yapılan akademik birim grupları arasında olduğunu tespit

etmek amacıyla uygulanan Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.33'te verilmiştir.

Tablo 4.31: Görev Yapılan Birim Gruplarına Göre Tükenmişlik Toplam Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney U Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
Fakülte	303	198,04	60006,00	9987,00	0,02
Yüksekokul	79	166,42	13147,00		
Fakülte	303	231,25	70068,00	15681,00	0,00
Meslek Yüksekokulu	131	185,70	24327,00		
Yüksekokul	79	109,91	8682,50	4826,50	0,41
Meslek Yüksekokulu	131	102,84	13472,50		

*: p<0,05

Tablo 4.31 incelendiğinde; fakülteler ile yüksekokullarda (U=9987,00,p=0,02<0,05) ve fakültelerde ile meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının (U=15681,00,p=0,00<0,05) tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

Sıra ortalamalarına bakıldığında fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarına göre daha tükenmişlik düzeyleri yüksektir.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik alt boyut puanlarının görev yaptıkları akademik birimlere göre değişimini tespit edebilmek amacıyla uygulanan Kruskal Wallis-H testi sonuçları Tablo 4.34'de verilmiştir.

Tablo 4.32: Görev Yapılan Akademik Birim Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p*
DT	Fakülte	303	281,32	2	20,02	0,00
	Yüksekokul	79	225,23			
	Meslek Yüksekokulu	131	219,91			
D	Fakülte	303	274,94	2	11,91	0,00
	Yüksekokul	79	244,04			
	Meslek Yüksekokulu	131	223,33			
DKBH	Fakülte	303	240,61	2	9,13	0,01
	Yüksekokul	79	282,85			
	Meslek Yüksekokulu	131	279,32			

*: p<0,05

Tablo 4.32’de verilen sonuçlara göre öğretim elemanlarının görev yaptıkları akademik birimlere göre DT alt boyutunda ($\chi^2(2)=20,02, =0,00<0,05$), D alt boyutunda ($\chi^2(2)=11,91, p=0,00<0,05$) ve DKBH alt boyutunda ($\chi^2(2)=9,13, p=0,01<0,05$) anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Tükenmişlik alt boyut puanları arasındaki anlamlı farkın hangi akademik birim grupları arasında var olduğu belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.35’te verilmiştir.

Tablo 4.33: Görev Yapılan Akademik Birim Gruplarına Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklaşmasını Gösteren Man Whitney-U Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
DT	Fakülte	303	200,27	60683,00	9310,00	0,00
	Yüksekokul	79	157,85	12470,00		
	Fakülte	303	233,04	70612,00	15137,00	0,00
	Meslek Yüksekokulu	131	181,55	23783,00		
Yüksekokul	79	107,39	8483,50	5025,50	0,73	
Meslek Yüksekokulu	131	104,36	13671,50			
D	Fakülte	303	196,33	59488,50	10504,50	0,09
	Yüksekokul	79	172,97	13664,50		
	Fakülte	303	230,60	69873,00	15876,00	0,00
	Meslek Yüksekokulu	131	187,19	24522,00		
Yüksekokul	79	111,08	8775,00	4734,00	0,30	
Meslek Yüksekokulu	131	102,14	13380,00			
DKBH	Fakülte	303	185,03	56063,00	16842,00	0,01
	Yüksekokul	79	216,33	17090,00		
	Fakülte	303	207,58	62898,00	16842,00	0,12
	Meslek Yüksekokulu	131	240,44	31497,00		
Yüksekokul	79	106,52	8415,00	5094,00	0,85	
Meslek Yüksekokulu	131	104,89	13740,00			

*: p<0,05

Tablo 4.33 incelendiğinde DT alt boyutunda fakültelerde görev yapan öğretim elemanları ile yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları (U=9310,00, p=0,00<0,05), fakültelerde görev yapan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları (U=15137,00, p=0,00<0,05) arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının DT alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir.

D alt boyutunda fakültelerde görev yapan öğretim elemanları ile meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları arasında (U=15876,00,

$p=0,00<0,05$) anlamlı fark bulunmaktadır. Fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının D alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri, meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeydedir.

DKBH alt boyutunda ise fakültelerde görev yapan öğretim elemanları ile yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanları ($U=16842,00$, $p=0,01<0,05$) arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının DKBH alt boyutunda tükenmişlikleri, yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarına göre daha düşük düzeydedir.

Görev yapılan akademik birimin tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyut düzeyleri arasında sebep olduğu bu farklılaşmanın, meslek yüksekokullarının Bülent Ecevit Üniversitesinin ilçelerinde yer alan ve şehir merkezi ile merkez kampüsün olanaklarına uzak olan noktalarda bulunuşundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Sosyal ve kültürel gereksinimlerin yan ısıra ulaşım sorunları özellikle Zonguldak merkezinde ikamet edip söz konusu kampüslerde çalışan öğretim elemanları üzerinde olumsuz etkiler oluşturabileceği söylenebilir.

4.10. Tükenmişlik – İdari Görev İlişisine Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının idari görevi sahibi olma durumlarına göre tükenmişlik alt boyut puanları Tablo 3.34’de verilmiştir.

Tablo 4.34: İdari Görev Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İdari Görev	N	%	DT		D		DKBH	
			\bar{X}	s	\bar{X}	s	\bar{X}	s
Var	156	30,41	12,26	6,42	3,63	2,85	22,47	4,18
Yok	357	69,59	13,60	7,56	4,81	3,64	21,11	4,97

Tablo 4.34 incelendiğinde; idari görevi olan öğretim elemanlarının DT alt boyutu puanları ($\bar{X}=12,26$), idari görevi olmayanların ise ($\bar{X}=13,60$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre idari görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının DT alt boyutunda tükenmişlikleri orta düzeydedir.

İdari görevi olan öğretim elemanlarının D alt boyutu puanları ($\bar{X}=3,63$), idari görevi olmayanların ise ($\bar{X}=4,81$)’dir. İdari görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının D alt boyutunda tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

İdari görevi olan öğretim elemanlarının DKBH alt boyutu puanları ($\bar{X}=22,47$), idari görevi olmayanların ise ($\bar{X}=21,11$)'dir. Bu sonuçlara göre idari görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının DKBH alt boyutunda tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

Öğretim elemanlarının idari göreve sahip olma değişkenine tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.37'de verilmiştir.

Tablo 4.35: İdari Görev Değişkenine Göre Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney-U Testi Sonucu

Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
Var	137	267,49	36646,50	24044,50	0,29
Yok	374	251,79	94169,50		

*: $p < 0,05$

Tablo 4.35 incelendiğinde idari görev durumuna göre öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinde istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($U=240044,50$, $p=0,29 > 0,05$).

Öğretim elemanlarının idari görev durumlarına göre DT, D ve DKBH alt boyut puanlarının değişip değişmediğini belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi uygulanmış; sonuçlar Tablo 4.36'da verilmiştir.

Tablo 4.36: İdari Görev Değişkenine Göre Tükenmişlik Alt Boyut Puanlarının Farklılaşmasını Gösteren Mann-Whitney-U Testi Sonucu

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p*
DT	Var	156	239,79	37406,50	25160,50	0,08
	Yok	357	264,52	94434,50		
D	Var	156	225,16	35124,50	22878,50	0,00
	Yok	357	270,91	96716,50		
DKBH	Var	156	285,49	44536,00	23402,00	0,00
	Yok	357	244,55	87305,00		

*: $p < 0,05$

Tablo 4.36 incelendiğinde; öğretim elemanlarının idari görev durumlarına D ve DKBH alt boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmektedir.

İdari görevi olan öğretim elemanlarının olmayan öğretim elemanlarına göre ($U=22878,50$, $p=0,00 < 0,05$) D boyutunda tükenmişlikleri daha düşüktür.

İdari görevi olmayan öğretim elemanlarının DKBH alt boyut puanları idari görevi olanlara göre daha düşüktür. İdari görevi olan öğretim elemanlarının idari görevi olmayan öğretim elemanlarına göre ($U=23402,00$, $p=0,00<0,05$) DKBH alt boyutunda tükenmişlikleri daha düşük düzeydedir.

Gezer vd. (2009) ve Ardiç ve Polatçı (2008), idari görevi olan öğretim elemanlarının DKBH boyutunda düşük tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Bu sonuçlar, çalışmada elde edilen verileri desteklemektedir.

Bu çalışmada elde edile verilerden farklı olarak Çavuş vd. (2007), idari görevi olan öğretim elemanlarının olmayanlara göre düşük DT yaşadıklarını belirtmiştir.

İdari görevi olan öğretim elemanlarının, sorumlulukları gereği görevlerini yerine getirirken kuruma olan aidiyet duygularının güçlendiği söylenebilir. Kuruma katkı sağlama duygusu, karar mekanizmalarında yer alma gibi faktörlerin tükenmişliği önlediği gibi tükenmişliğe neden olan stres faktörlerinin kısa sürede sönmesine sebep olabileceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Bu bölümde, çalışmada elde edilen sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının DT alt boyutunda orta, D alt boyutunda düşük, DKBH alt boyutunda düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir.

Demografik Değişkenlere İlişkin Sonuçlar

Cinsiyet değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ile DT, D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir.

Yaş değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ile DT, D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir.

Medeni durum değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ile DT, D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir.

Çocuk sayısı değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ile DT, D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir.

Kıdem yılı değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ile DT, D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir.

5 yıl ve 5 yıldan daha az kıdemli öğretim elemanları, 6-15 yıl ile 21 yıl ve üzerinde kıdemli öğretim elemanlarına göre daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

5 yıl ve daha az kıdemli öğretim elemanlarının DT alt boyutunda tükenmişlik düzeyleri, 6-15 yıl kıdemli öğretim elemanlarından daha düşüktür.

5 yıl ve daha az kıdemli öğretim elemanları D alt boyutunda, 6-15 yıl kıdemlilerden yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. 6-10 yıl kıdemli öğretim elemanları D alt boyutunda tükenmişlik düzeyi, 11-20 yıl kıdemli öğretim elemanlarına göre daha yüksektir.

5 yıl ve daha az kıdemli öğretim elemanları DKBH alt boyutunda 11-15 yıl ile 21 yıl ve üzerinde kıdemlilere göre daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadır.

Öğrenim düzeyi değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ile DT alt boyut düzeyini etkilemekte; D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir.

Yüksek lisans ve doktora mezunu öğretim elemanları, lisans mezunu öğretim elemanlarına göre daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadır.

Yüksek lisans mezunu öğretim elemanlarının DT alt boyutunda lisans mezunu öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeydedir.

Unvan değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının DT, D ve DKBH alt boyut tükenmişliklerini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Doçent unvanına sahip öğretim elemanları; yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi unvanlı öğretim elemanlarına göre yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır. Öğretim görevlilerinin tükenmişlik düzeyi okutman ve araştırma görevlilerine göre düşüktür.

DT alt boyutunda doçent unvanlı öğretim elemanları, öğretim görevlisi ve okutman unvanlı öğretim elemanlarından; yardımcı doçent unvanlı öğretim elemanları, öğretim görevlisi unvanlı öğretim elemanlarından; araştırma görevlisi unvanlı öğretim elemanları, öğretim görevlisi ve okutman unvanlı öğretim elemanlarından daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

D alt boyutunda doçent unvanlı öğretim elemanları, yardımcı doçent ve öğretim görevlisi unvanlı öğretim elemanlarına göre; araştırma görevlisi unvanındaki öğretim elemanları, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve okutman unvanlı öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

DKBH alt boyutunda yardımcı doçent unvanlı öğretim elemanları, öğretim görevlisi unvanlı öğretim elemanlarından yüksek; araştırma görevlisi unvanındaki öğretim elemanları, okutman, öğretim görevlisi ve yardımcı doçent unvanlı öğretim elemanlarından yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Görev yapılan akademik birim değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ile DT, D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir.

Fakültelerde görev yapan öğretim elemanları, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Fakültelerde görev yapan öğretim elemanları, DT alt boyutunda yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanları göre yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Fakültelerde görev yapan öğretim elemanları, D alt boyutunda meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarına göre yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Fakültelerde görev yapan öğretim elemanları DKBH alt boyutunda yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarına göre yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

İdari görev değişkeni, Bülent Ecevit Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik ve DT alt boyut düzeylerini etkilememektedir. D ve DKBH alt boyut tükenmişlik düzeylerini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

İdari görevi olan öğretim elemanları, idari görevi olmayan öğretim elemanlarına göre D alt boyutunda tükenmişlikleri düşük düzeydedir.

İdari görevi olan öğretim elemanları, idari görevi olmayan öğretim elemanlarına göre DKBH alt boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Öneriler

Kalite güvencesi süreçlerinin sürdürülebilir kılınmasının temelini insan kaynağı oluşturmaktadır. Üniversitelerde büyük önem taşıyan bu sürecin temelini

oluşturan akademisyenlerin iş, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kariyer hedeflerine yönelik çalışmaları da eş zamanlı sürdürmek durumundadırlar. Özellikle bireysel rekabetin ileri seviyelerde yaşandığı akademi ortamı, işe bağlı stres kaynakları yönünden de oldukça zengin ortamlar oluşturmaktadır. Öğretim elemanları sadece öğrencileri ile değil, meslektaşları, yöneticileri ve idari ve teknik hizmet birimleri ile de yüz yüze iletişim içerisinde görevlerini sürdürmektedir. Bu nedenle öğretim elemanlarının tükenmişlikle başa çıkmak için işe bağlı stres kaynaklarını doğru yönetmeleri gerekmektedir. Görev ve sorumluluklarını yerine getirirken iletişim kurmak zorunda oldukları öğrenci, meslektaş ve hizmet verenlerden kaynaklanan; ayrıca fizik ve sosyal şartların oluşturduğu bu stres faktörlerinin bertaraf edilmesinde doğru stratejilere ihtiyaç vardır.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları meslekleri gereği farklı yönlerden gelen stres faktörlerinin odağında görev yapmaktadır. Öğrenciler, ast-üst ilişkisinin yoğun yaşandığı iş arkadaşlığı ortamı, kadro sorunları, akademik unvan sorunları, idari ve destek hizmetleri personeli ile yaşanan iletişim sorunları, yönetim stratejileri ve pek çok farklı faktörden etkilenen akademi iklimi bu stres faktörleri arasında ilk akla gelenlerdir. Akademi ikliminde öğretim elemanından ders verme sorumluluğunun yanı sıra araştırma çalışmaları için ciddi bir beklenti de söz konusudur. Tüm bu bileşenler bir araya geldiğinde öğretim elemanının karşı karşıya kaldığı stres faktörleri ile mücadelesi de önemsenmeli ve bu konuda destek çalışmaları sürdürülmelidir.

Mesleki tükenmişlik sorunu ile başa çıkmanın ilk aşaması konunun bilimsel olarak tanınması ve tanıtılmasıdır. Hizmet içi eğitimler, öğretim elemanlarının konuya bilinçli yaklaşımları, tükenmişlik evrelerini tanımaları ve sorun ile karşı karşıya kaldıklarında ne gibi yol ve yöntemler izleyeceklerini öğrenmeleri öncelikle önerilmektedir.

Öğretim elemanlarının mesleğe başladığı ilk yıllarda, özellikle yüksek lisans eğitimi döneminde, tükenmişlik konusunda bilgilendirilmesi, karşılaştıkları stres faktörlerinden etkilenme düzeylerini düşüreceği gibi tükenmişlik yaşamalarını da engelleyeceği düşünülmektedir.

Akademik kariyerin ilk basamağı, lisans öğrenimi dönemidir. Hizmet verdiği kişilerle yüz yüze iletişim ve etkileşim halinde bulunmak zorunda kalan mesleklerle

yönelik eğitim-öğretim veren tıp, diş hekimliği, eğitim fakülteleri, yüksekokulların hemşirelik, yaşlı ve hasta bakımı, bankacılık programları gibi akademik birimlerde “mesleğe giriş” temelli derslerde bireyin çalışma yaşamında karşı karşıya kalması muhtemel sorunları içeren bir programın geliştirilmesi, düzenlenmesi ve uygulanması; bu kapsamda tükenmişlik konusuna sebep, süreç ve sonuçları ile yer verilmesi önerilmektedir.

Tükenmişlik alanında sürdürülen çalışmaların, geliştirilmiş ölçeklerin uygulanması elde edilen verileri desteklemek ve sorun oluşturacak düzeye erişmeden önce tükenmişlik sorununun engellenmesini sağlayacak çözüm yöntemlerinin geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla nicel araştırmaların, nitel araştırmalarla eş zamanlı olarak yürütülmesi önerilmektedir.

Üniversitelerin idari ve akademik çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belli aralıklarla ölçerek süreci ve kurum iklimine etkilerini takip etmesi önerilmektedir.

Tükenmişlik alanında gerçekleştirilen nicel araştırmaların nitel araştırmalarla eş zamanlı gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, Gönül, Sema Kaner ve Bülbin Sucuoğlu (2001); *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Akın, Uğur ve Ebru Oğuz (2010); “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt.16, Sayı.3, s.309-327
- Alpöz, Esin, Pelin Güneri, Olca Sürgevil ve Hülya Çankaya (2008); “Dış Hekimliği Fakültesinde Tükenmişlik Sendromu: Sosyodemografik ve Akademik Faktörlerin Etkisi”, *Hacettepe Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi*, Cilt 32, Sayı 3, s. 18-28.
- Antoniou, A. S., F. Polychroni, A. N. Vlachakis (2006); Gender and Age Differences in Occupational Stress and Burnout Between Primary and High-School Teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* Vol.21 No. 7, s.682-690
- Ardıç, Kadir, Sema Polatçı (2008); “Tükenmişlik Sendromu Öğretim elemanları Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, s. 69-96
- Ardıç, Kadir ve Sema Polatçı (2009); “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 32, s.21-46
- Avşaroğlu, Selahattin, Engin Deniz ve Ali Kahraman (2005); “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 14, s. 115-129.
- Aytaç, Mustafa, Serpil Aytaç, Zerrin Fırat, Nuran Bayram, Aşkın Keser (2001); *Öğretim Elemanlarının Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No: 99/29, Bursa.
- Bakoğlu Deliorman Refika, Sebahattin Yıldız, İlknur Taştan Boz ve İhsan Yiğit (2008); Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi: Marmara Üniversitesi Örneği”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, s. 465-497.
- Bezudenhout, Adele ve Frans V.N. Cilliers (2010); “Burnout, Work Engagement and Sense of Coherence in Female Academics in Higher-Education Institutions in South Africa”, *Original Research*, Vol 36, No 1, s. 1-10.
- Bilici, Mustafa, Fatma Mete, Cengiz Soylu, Mehmet Bekâroğlu, Önder Kavakçı (1998); “Bir Grup Akademisyende Depresyon ve Tükenme Düzeyleri”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 9(3): 181-189.
- Bitsadze, Maya, Marine Japaridze (2014); Personal and Social Aspects of Teacher Burnout in Georgia. *Problems of Education in 21. Century*, Vol.59.

- Bolat, İnci (2011); “İş Yüğü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, s. 87-101
- Budak, Güray ve Olca Sürgevil (2005); “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, s. 99-108.
- Cemaloğlu, Necati ve Dilek Erdemoğlu Şahin (2007); “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt 15, No 2, s. 465-484
- Cordes Cynthia L. ve Thomas W.Dougherty (1993); “A Review and an Integration of Research on Job Burnout”, *Academy of Management Review*, Vol 8, No 4, s. 621-656
- Croom, D. Barry (2003); “Teacher Burnout in Agricultural Education”, *Journal of Agricultural Education*, Vol 44, No 2, s. 1-13
- Çam, Olcay (1995); *Tükenmişlik*. İstanbul: Saray Medikal Yayıncılık
- Çam, Olcay (2001); “The Burnout in Nursing Academicians in Turkey”, *International Journal of Nursing Studies*, Vol 38, s. 201-207
- Çavuş, Mustafa Fedai, Tolga Gök ve Fahri Kurtay (2007); “Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, s. 97-108.
- Çavuşoğlu, Gül, Şaban Ünver, Erol Doğan, İzzet İslamoğlu ve Sevtap Özdemir (2015); “Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Elemanları ile Diğer Fakülte Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, s. 4-13.
- Çiçek Sağlam, Aycan (2011); “Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 8, Sayı 15, s. 407-420.
- Çimen, Mesut, ve Canan Ergin (2001); “Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelimum Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Gülhane Tıp Dergisi*, Cilt 43, Sayı 2, s. 169-176
- Demir, Rıza, Erman Türkmen, Altan Doğan (2015); “Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *International Journal of Social Science and Education Research*, Vol.1(4), s.986-1008.
- Dericioğulları, Ayşe, Şevkinaz Konak, Ercan Arslan ve Bahar Öztürk (2007); “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği”; *Fırat Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 5, s.13-23

- Dierendonck, Dirk van, Wilmar B. Schaufeli, Bram P. Buunk (1998); "The Evaluation of an Individual Burnout Intervention Program: The Role of Inequity and Social Support"; *Journal of Applied Psychology*, Vol.83, No:3, 392-407
- Doğan, Altan, Rıza Demir, Erman Türkmen (2016); "Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 30, Sayı 1, s. 37-67
- Doyle, Christine ve Hind Patricia (1998); "Occupational Stress, Burnout and Job Status in Female Academics", *Gender, Work and Organization*, Vol. 5, No: 2, s. 67-82
- Ergin, Canan (1993); Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. *Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.*
- Ergin, Canan (1996); "Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık Personeli Normları", *3P Dergisi*, Cilt 4, Sayı 1, s. 28-33
- Freudenberger, H.J. (1974); "Staff Burnout", *Journal of Social Issues*, 30, s.159-165
- Gezer, Engin, Fatih Yenel ve Hasan Şahan (2009); "Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, The Journal of International Social Research*, Cilt 2, Sayı 6, s. 243-250
- Girgin, Günseli (2010); "Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* (Electronic Journal of Social Science), Cilt 9, Sayı 32, s. 32-48
- Ghorpade, J., Lacktriz J. ve Singh G. (2007); "Burnout and Personality: Evidence From Academia", *Journal of Career Assessment*, Vol.15, No:2, May 2007, s.240-256
- Gonzalez-Roma, Vicent, Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker, Susana Lloret (2006); "Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles?", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol 68, s. 165-174
- Halbesleben, Jonathan R.B. ve M. Ronald Buckley (2004); Burnout in Organization Life, *Journal of Management*, Vol 30, No 6, s. 859-579
- Henny, J., A.R. Anita, K.S. Hayati, L. Rampal (2014); Prevalance of Burnout and Its Associated Factors among Faculty Academicians, *Malaysian Journal of Health Science*, Vol.10, No 1, s.51-59

- Izgar, Hüseyin (2003); *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Jockson, Susan E., Richard L. Schwab, Randall S. Schuler (1986); “Toward an Understanding of The Burnout Phenomenon”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 71, No 4, s. 630-640
- Kaçmaz, Nazmiye (2005); “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt 68, s. 29-32
- Karabınar, Selahattin ve Ender Boyar (2011), “Mesleki Tükenmişlik Ölçümü: Metodolojik Karşılaştırma”, *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 50, s. 165-178
- Karasar N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 14. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kayabaşı, Yücel (2008); “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 20, s: 191-212
- Kayan Fadlelmula, Fatma (2014); Academics’ Burnout Levels, *Ondokuz Mayıs University Journal of Faculty of Education*, Vol.33, No.2, s. 424-438
- Kokkinos, Constantinos (2007); Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers, *British Journal of Educational Psychology*, Vol.77, s.229-243.
- Khan, Faisal, Amran MD Rasli, Rosman MD Yusoff, Aqeel Ahmad (2015); Do Demographic Make a Difference to Job Burnout Among University Academicians, *International Journal of Economics and Financial Issue*, Vol.5, Special Issue, s.229-237.
- Lee R.T; Asforth B.E (1991) .Work-Unit structure and process and job related stressors as predictors of managerial burnout. *Journal of Applied Social Psychology* 21 (22). 1831-1847
- Leiter, Micheal ve Christina, Maslach (1988); “The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment”, *Journal of Organization Behaviour*, Vol 9, s. 397-308
- Leiter, Micheal, ve Christina, Maslach (2001); “Burnout and Quality in a Speed-up World”, *The Journal for Quality and Participation*, s. 48-51.
- Marakoğlu, Kamile ve Nisa Çetin Kargın, Mustafa Armutlukuyu (2013); Tıp Fakültesi Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Sendromu ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi, *Genel Tıp Dergisi*, Cilt 23, Sayı 108, s. 102-108.
- Maslach, Christina (2003); “Job Burnout: New Directions in Research and Intervention”, *Current Direction in Psychological Science*, Vol 12, No 5, s. 189-192

- Maslach, Christina ve Susan E. Jackson (1981); "The Measurment of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 2, s. 99-113.
- Maslach, Christina ve Micheal P. Leiter (1999); "Take This Job and Love". *Psychology Today*, September-October, s. 50-53
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, Michael Leiter (2001); "Job Burnout", *Annual Reviews Psychology*, Vol 52, s. 397-422
- Melendez, Winifred Albizu, de Guzman, Rafael M. (1983); Burnout: The New Academic Disease, *ASHE-ERIC Higher Education Research Report*, No. 9.
- Murat, Mehmet (2003); Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik, *Türk Psikoloji Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Vol.2, Sayı 19, s. 25-35.
- Naktiyok, Atılhan ve Canan Nur Karabey (2005); "İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2, s. 179-198.
- Negiz, Nilüfer ve Emine Tokmakçı (2011); "Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği)", *Journal of Yaşar University*, Cilt 24, Vol.6, s. 4041-4070.
- Özgüner, Mert (2016); Örgüt Kültürü ile Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: *Bozok Üniversitesi Örneği*, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt14, Sayı 2, s.92-108.
- Paladino, Derric A., Thomas L. Murray Jr., Rebecca A. Newgent (2005); Resident Asistant Burnout: Factors Impacting Depersonalization, Emotional Exhaustion and Personal Accomplishment. *Journal of Collage and University Student Housing*, Vol.33, No.2, s.18-22.
- Rutherford, Brian N., G. Alexander Hamwi, Scott B. Friend, Nahhaniel NN. Hartmann (2011), Measuring Salesperson Burnout: A Reduced Maslach Burnout Inventory for Sales Researchs, *Journal of Personal Selling and Salesmanagement*, Vol 31, No 4, s. 429-440
- Sağlam Arı, Güler ve Emine Çına Bal (2008); "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgüt Açısından Önemi", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, s. 131-148
- Serinkan, Celalettin ve Ahmet Bardakçı (2009); "Pamukkale Üniversitesindeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 21, s. 115-132
- Sürgevil Dalkılıç, Olca (2014); *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- TDK (2016); *Güncel Türkçe Sözlük*, <http://www.tdk.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 30.04.2016)

- Toker, Boran (2011); “Burnout Among University Academicians: An Emprical Study On The Universities of Turkey”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, s. 114-127
- Toplu, N. Yılmaz (2012). “Okul Öncesi ve İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Aydın, Türkiye
- Tümkaya, Songül (2006); “İş Ortamı ve Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Öğretim Elemanlarındaki Tükenmişlikle İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(3), Eylül 2006, s. 889-921.
- Tümkaya, Songül (1997); “Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri”, *4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri 4*, s. 47-60.
- Vercambre, Marie Noel, Pauline Brosselin, Fabien Gilbert, Elena Nerriere (2009); Individual and Contextual of Burnout: A Cross-Sectional Nationwide Study of French Teachers, *BMC Public Health*, Vol.9, No.333, s.1-12.
- Yan, Z. ve Jian-xin, Wen (2007); “The Burnout Phenomenon of Teachers Under Various Conficts”, *US- China Education Review*, Vol 4, No 1, s. 37-44.
- Yıldırım, Serap, Olcay Çam (2012); “Nursing Academicians’ Attitudes Towards Worklife and Their Traits”, *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, Vol. 19, s. 709-714
- Yıldız, Süleyman Murat (2015), “Lider-Üye Etkileşimi, İşyerinde Mobing, ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız Kırılmaz, Ayşe, Nilgün Sarp, Ümit Çelen (2003), İlköğretim’de Çalışan bir Öğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araştırması, *İlköğretim-Online* 2 (1), 2003 sf. 2-9.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Akademisyenler,

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler derlenecektir. Lütfen durumunuza en uygun seçeneğe ait kutucuğu "○" doldurunuz.

1- **Cinsiyetiniz** Kadın Erkek

2- **Yaşınız**
 20-30 31-40 41-50 51-60 61 ve üstü

3- **Medeni Durumunuz**
 Bekar Evli Dul ya da boşanmış

4- **Varsa çocuk durumu**
 Yok 1 tane 2 ve/veya daha fazla

5- **Mesleki Kıdeminiz**
 5 yıl ve daha az 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri

6- **Öğrenim Düzeyiniz**
 Lisans Yüksek Lisans Doktora

7- **Unvanınız**
 Profesör Doçent Yardımcı Doçent
 Öğretim Görevlisi Okutman Araştırma Görevlisi
 Uzman

8- **Görev yaptığınız fakülte / yüksekokul / meslek yüksekokulu**

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Denizcilik Fak. | <input type="radio"/> Diş Hek. Fak. |
| <input type="radio"/> İlahiyat Fak. | <input type="radio"/> Eczacılık Fak. |
| <input type="radio"/> İletişim Fak. | <input type="radio"/> Ereğli Eğt. Fak. |
| <input type="radio"/> İktisadi ve İdari Bilimler Fak. | <input type="radio"/> Fen Edebiyat Fak. |
| <input type="radio"/> Müh. Fak. | <input type="radio"/> Güzel Sanatlar Fak. |
| <input type="radio"/> Tıp Fak. | <input type="radio"/> Beden Eğitimi ve Spor YO |
| <input type="radio"/> Zonguldak Sağlık YO | <input type="radio"/> Yab Diller YO |
| <input type="radio"/> Devlet Konservatuarı | <input type="radio"/> Ahmet Erdoğan SHMYO |
| <input type="radio"/> Gökçebeş MYO | <input type="radio"/> Alaplı MYO |
| <input type="radio"/> Karadeniz Ereğli MYO | <input type="radio"/> Çaycuma MYO |
| <input type="radio"/> Zong. MYO | <input type="radio"/> Devrek MYO |
| <input type="radio"/> Diğer | |

9- **Üniversitenin idari ya da akademik yapısı içerisinde yöneticilik göreviniz var mı?** Evet Hayır

Ek 2: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman	0	1	2	3	4
0	1	2	3	4					
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				

Ek 3: Araştırma İzin Belgesi



T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI

Sayı : 46148110/302.01.08- 2052
Konu : Araştırma İzni


29.11.2013*010099

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ : 22.11.2013 tarih ve 45732937/133-1064 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı öğrencisi Esra GÜNER'in "Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyleri" konulu tez çalışması kapsamında yapacağı anket çalışmasını Üniversitemiz Fakülte, Yüksekokul ve Meslek Yüksekokullarında çalışan akademik personel üzerinde yapılabilmesi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof. Dr. M. Haluk GÜVEN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:

EK-1 Yazı örneği (1 adet)

ÖZGEÇMİŞ

Esra Hacıoğlu, 1972 yılında Zonguldak'ta dünyaya geldi. Ortaöđrenimini Mehmet Çelikel Lisesinde 1989 yılında, lisans öğrenimini Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakóltesi Kimya Bölümünden 1994 yılında tamamladı. 1994-1996 yılları arasında Gazi Eğitim Fakóltesi Kimya Bölümünde sözleşmeli Öğretim Görevlisi olarak çalıştı.

DEULCOM Int.'da iletişim, reklam, halkla ilişkiler; DIALOG Diksiyon Okulunda güzel konuşma, sunuculuk ve seslendirme eğitimleri aldı. Uzun yıllar Ankara'da radyo, televizyon ve dergi yayını yapan medya kuruluşlarında çalıştı. 1998-2001 yılları arasında Uzman kadrosuna atandığı Kırıkkale Üniversitesi Fen Fakóltesi Kimya Bölümündeki görevinin yanı sıra Üniversitenin Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Koordinatörlüđünü yürüttü. 2002-2007 yılları arasında Kdz. Ereğli Belediyesinde Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Koordinatörü ve Festivaller Genel Koordinatörü olarak görev yaptı.

Hacıoğlu, 2007 yılının Aralık ayında naklen tayin olduğu Bülent Ecevit Üniversitesinde 2007-2012 yılları arasında Ereğli Eğitim Fakóltesinde, 2012-2016 yılları arasında Rektörlük Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Koordinatörlüđünde görev yaptı. 2016 yılında Mezunlarla İletişim Koordinatörü olarak atandı. Bu görevinin yanı sıra 2017 yılında atandığı Teknoloji Transfer Ofisi ve Kuluçka Merkezi Koordinatörü görevlerini yürütmektedir. Hacıoğlu, Mezunlarla İletişim Koordinatörlüđü bünyesinde oluşturulan Kariyer Merkezinde öğrencilere yönelik kariyer planlama, özgeçmiş hazırlama ve mülakat yöntemleri konularında çalışmalarına devam etmektedir.

Bülent Ecevit Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından desteklenen "Kdz. Ereğli Halkının Belleğindeki Cumhuriyet Bayramları" (2010) ve "Yaşayan İnsan Hazinesi" (2016) başlıklı projelerde yardımcı araştırmacı olarak görev alan Esra Hacıoğlu'nun Bülent Ecevit Üniversitesi Yayınları tarafından 2017 yılında bastırılmış "Ağabey Köksal Toptan" adlı kitabı bulunmaktadır.