

PAPER DETAILS

TITLE: Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmislik Düzeyleri Ile
Iliskisi/Relationship Of Socio-Demographic Characteristics Of Academicians With Their Burnout
Levels

AUTHORS: Aycan Saglam SAGLAM

PAGES: 407-420

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/183324>

AKADEMİK PERSONELİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Ereğli Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

Özet

Bu çalışmanın amacı, akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır. Bu amaçla, 2008-2009 öğretim yılında, Harran Üniversitesi'ne bağlı ziraat, mühendislik, ilahiyat, iktisadi ve idari bilimler olmak üzere dört fakülteden toplam 302 akademisyene ölçek uygulanmış ve 174 ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin toplanmasında Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin yanı sıra kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre akademik unvan ve mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme durumu akademisyenlerin tükenmişliğini etkilememektedir. Öte yandan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında kıdemi on yıl ve altında olan akademisyenler, kıdemi 11-20 ile 21 yıl ve üzeri olanlardan daha fazla tükenmişlik duygusu yaşamaktadırlar. Mesleği tercih nedenine göre, mesleği kendi isteğiyle seçenlerin daha az tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Envanteri, Akademisyenlerde Tükenmişlik

RELATIONSHIP OF SOCIO-DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF ACADEMICIANS WITH THEIR BURNOUT LEVELS

Abstract

Purpose of this study is to understand whether burnout levels of academicians change or not according to some of their socio-demographic characteristics. For this reason, 302 questionnaires were applied to academicians from the faculties of Agriculture, Engineering, Theology, Economic and Administrative Sciences in Harran University in 2008-2009 educational year. 174 of the questionnaires were included in evaluation. In data collection process, personal information form was used in addition to Maslach Burnout Inventory. According to research findings academic title and economic satisfaction from the job don't affect the burnout level. On the other hand in dimensions emotional exhaustion and depersonalization, academicians whose lengths of service are under ten years feel burnout more than academicians whose lengths of service are between 11 to 20 years and 21 and above. And also it was found that academicians who choose their job by their own wishes feel lower burnout.

Key Words: Burnout, Maslach Burnout Inventory, Burnout among Academicians

Giriş

Günümüzde birçok meslek alanı insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurmayı gerektirmektedir. İnsan ilişkileri yönü yoğun olan bu tür mesleklerde çalışan kişilerde duygusal tükenmişliğe kadar varan düzeylerde duygusal tepkiler gözlenmektedir.

Hizmet sektörü çalışanları, zamanlarının büyük bir bölümünü toplumdaki diğer insanlara hizmet vererek geçirmek durumundadırlar. İşgören ile hizmet verdiği birey arasında oluşan ilişkide, hizmet verilen bireyin psikolojik, sosyal veya fiziksel problemleri dikkate alınmak durumundadır. Bu durum işgörenin sinir, sıkıntı, şaşkınlık, korku ve umutsuzluk gibi duygularla yüklenmesine yol açmaktadır. Bu koşullar altında çalışmaya devam etmek zorunda kalan işgören, kronik stress ve tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik, bireyin çalışma ortamına ilişkin olarak hissettiği bir grup olumsuz belirtidir (Yan ve Jian-xin, 2007). Tükenmişlik, bireyin duygusal olarak zarar görmesine ve strese girmesine yol açan, fizyolojik, duygusal ve bilişsel yıpranma belirtileridir (Goddard ve Goddard, 2006). Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, ilerleyici bir stres süreci, idealizm kaybı vb. şekillerde ifade edilen tükenmişlik, bireyler ve örgütler üzerinde yarattığı olumsuz etkilerinin fark edilmesi ile birlikte önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Bugün çalışma yaşamında sıklıkla gözlemleyebileceğimiz bir olgu haline gelen tükenmişlik ilk kez 1970'li yıllarda sosyal bir problem olarak algılanmaya başlanmıştır. Tükenmişliğin "mesleki bir tehlike" olarak ilk klinik tanımlarından biri, 1974 yılında, Freudenberg tarafından yapılmıştır. Freudenberg (1974) tükenmişliği, "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" şeklinde ifade etmiştir. Daha sonra Maslach, yaptığı çalışmalarla tükenmişlik kavramının çözümlemesini yapmış ve tükenmişliğin en çok kabul gören modeli olan, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (Maslach Burnout Inventory-MBI), Jackson ile birlikte geliştirmiştir. Maslach ve Jackson tükenmişliği "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma" ve "düşük kişisel başarı duygusu" olarak tanımlamaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1981; Croom, 2003). *Duygusal tükenme*; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir. *Duyarsızlaşma*; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. *Düşük kişisel başarı* duygusu ise kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Duygusal tükenmişlik, tükenmişliğin en önemli bileşeni olarak görülmektedir. Duygusal tükenme doğrudan aşırı iş yükü ile ilişkilidir. Yani, bir kimseye sayıca olması gerekenden çok fazla iş yüklemek duygusal tükenmişliğin en önemli göstergesidir. Ayrıca, kişiler arası etkileşimin nitelik ve nicelik olarak yetersiz olması da duygusal tükenmişlik düzeyini etkilemektedir. Duyarsızlaşma, genel olarak,

bürokratik, resmi, katı ve kontrollü bir iş çevresi ile ilişkilendirilmektedir. Kişinin hizmet verdiği gruba, iş arkadaşlarına, astlarına karşı, duygudan yoksun davranmalarını tanımlar. Duyarsızlaşma, çevresini ve işini kontrol edemediğini düşünen bir çalışanın, olumsuz bir durumla karşılaştığında kendisini çaresiz hissetmesi ve bu durumla baş edebilmek için makine gibi davranmaya başlaması şeklinde gözlenmektedir. Kişisel başarı, insanlarla etkileşim halinde çalışan bir kimsenin yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Düşük kişisel başarı, çalışanlar takdir edilmediklerini düşündüklerinde ortaya çıkmaktadır (Cordes, Dougherty ve Blum, 1997).

Duygusal tükenmişlik, bireyin duygusal kaynaklarının tükenmesi ve enerjisinin azalmasını tanımlamaktadır. Duygusal tükenmişlik yaşayan kimseler, kendilerini işlerine yeterince verememektedirler. Duyarsızlaşma, çalışanın müşterilerine karşı takındığı negatif, gayri ciddi tavır ve duyguları tanımlamaktadır. Kişisel başarı noksanlığı ise kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimini tanımlamaktadır. İşinde başarısız olduğunu düşünen çalışan doyumsuzluk yaşamakta ve başka faaliyetlere yönelmektedir (Wright ve Bonett, 1997).

Tükenmenin nedenleri, insanın beklentileri ile ilişkilendirilmektedir. Tükenmişlik, gerçek dışı beklentilerin ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucunda gelişen bir durumdur (Tümekaya, 1996). Bu konuda yapılmış olan araştırmalar, tükenmişliğin kişilerde yorgunluk, uykusuzluk, bazı psikosomatik hastalıklar, işten soğuma, işten ayrılma, evlilik yaşantısında sorunlar, alkol ve sigara kullanımında artış gibi sorunlara yol açtığını göstermektedir (Aytaç, Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser, 2001; Barnett, Brennan ve Gareis, 1999; Özer, 1998).

Tükenmişlik olgusu, son yıllarda farklı meslek alanlarıyla ilgili olarak yoğun bir şekilde çalışılmaya başlanmıştır. Tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim ve etkileşim gerektiren eğitim, sağlık ve polislik gibi mesleklerde çalışan bireylerin sıklıkla karşılaştıkları bir risk faktörü olarak ifade edilmektedir (Barnett ve diğer., 1999; Croom, 2003). Eğitim alanında yapılan araştırmalar, akademisyenlerin (Budak ve Sürgevil, 2005; Ergin, 1995; Murat, 2003; Özdemir, Özdemir, Coşkun ve Çınar, 1999) ve öğretmenlerin (Baysal, 1995; Çokluk, 1999; Dolunay, 2001; Sarı, 2004; Özmen, 2001; Tümekaya, 1996; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003) tükenmişlik yaşadıklarını, bu tükenmişliğin bazı bağımsız değişkenlere göre farklılaştığını göstermektedir. Öğretmenlerin tükenmişliği ile ilgili olarak yapılan araştırmalar, öğretmenlerin aşırı iş yükü altında olduğunu ve öğretmenlerin üçte birinin stres ve tükenmişlik yaşadığını ve tükenmişliğin, öğretmenlerin fizyolojik ve zihinsel sağlığının büyük oranda zayıflamasına yol açtığını ortaya koymaktadır (Goddard ve Goddard, 1998; Murat, 2003; Cemaloglu ve Kayabaşı, 2007).

Fazla iş yükü, iş çevresi üzerindeki kontrol eksikliği, öğretmenler arasındaki grup ilişkisinin bozulması, görev ve ödüllerin dağıtımında adaletsizlik gibi durumlar tükenmişliğe neden olabilmektedir (Croom, 2003). Tükenmişlik hem öğretmenin

kendi fizyolojik ve zihinsel sağığına zarar vermekte hem de onun iş arkadaşlarıyla, okul yöneticileri ile çatışmalar yaşamasına sebep olabilmektedir. Ayrıca, tükenmişlik öğretimin kalitesinin düşmesine, öğrencilerin zihinsel gelişimlerinin olumsuz etkilenmesine neden olmakta ve bu nedenle tüm toplumu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Yan ve Jian-xin, 2007). Tükenmişlik, işe katılım ve iş doyumunun düşmesi, işten ayrılmaların artması, performansın düşmesi, grup bağlılığının azalması, fiziksel ve duygusal semptomların artması, sağık harcamalarının artması, aile hayatının çökmesi şeklinde son derece önemli değışikliklere neden olabilmektedir (Golembiewski, Boudreau, Sun ve Luo, 1998).

Akademisyenlik de insanlarla yüz yüze iletişim ve etkileşimin yoğun olduğı mesleklerden biridir. Melendez ve Guzman (1983) akademisyenlerin gerek öğrencilerle yoğun iletişimlerinin bir sonucu olarak, gerekse yayın yapma ve başarılı olma konusundaki yoğun baskılar ve engellenmelere bağılı olarak tükenmişlik olgusuyla yüz yüze bir meslek grubu olduğunu vurgulamaktadır (Ergin, 1995). Bugün Türkiye’de, kariyer elde etmenin en önemli aşamalarından biri olarak niteleyebileceğimiz yükseköğrenim, bireylerin yaşamlarının geriye kalan kısmı üzerindeki etkileri nedeniyle eğitsel kalitenin çok önemli olduğı bir aşamadır. Bu nedenle, akademik personelin etkinliğı ve verimliliğini etkileyebilecek her türlü faktörün üzerinde durulması, eğitsel kalitenin sürdürülebilmesi için çok önemlidir. Bu bağlamda, bireylerin performansını düşüren bir faktör olarak nitelendirilen tükenmişlik sendromu ve olası etkilerinin araştırılması ve bu durumla ilgili önlemlerin alınarak daha etkin bir stratejinin geliştirilmesi stratejik insan kaynakları yönetimi açısından gereklidir. Çünkü tükenmişlik yaşandıktan sonra yol açtığı olumsuz etkilerin giderilmesi, ortaya çıkmadan önce önlenmesinden daha güç ve pahalı olmaktadır (Akgemci, Öğüt ve Demirsel, 2007).

Akademik personelin yaşadığı düşünölen mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiğı düşöncesi, artan iş yükü, kadro tıkanıklıkları, yetersiz ücret (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua ve Stough, 2001) gibi faktörler de akademisyenlerde tükenmişliğın dikkate alınması gereken bir sorun haline geldiğı düşöncesini güçlendirmektedir. Türkiye’de fiziki çalışma koşullarının yetersizliğı, ağır ders yükleri, yurtiçi ve yurtdışı bilimsel çalışmalara katılımı teşvik edecek yeterli parasal kaynağın ve düzenlemenin olmaması, grup halinde çalışma anlayışının yerleşmemesi, kişisel yeterliklerin sürekli sorgulanması, atanma ve yükselme ölçütlerinin sürekli değıştirilmesi, akademik unvanların dağıtımındaki adaletsizlik ve bu süreç de cinsiyet, düşünce birlikteliğı gibi farklı ölçütlerin dikkate alınması gibi durumlar, akademisyenlerde tükenmişlik duygusunun giderek arttığını düşöndürmektedir (Aytaç ve diğeri., 2001).

Ölkenin toplumsal değışiminin hızına, niteliğine etki eden kurumların başında üniversiteler gelmektedir. Üniversiteler özetle, bilimsel araştırmalar yapmak, insanlığın ve ölkenin sorunlarına çözüm yolları üretmek, ölkenin gereksinim duyduğı

insan gücünü yetiştirmek gibi önemli roller üstlenen eğitim kurumlarıdır. Yükseköğretim kurumlarının bu görevlerini başarıyla gerçekleştirebilmesi işini severek yapan akademik kadro ile mümkün olabilir. Bu nedenle, birey ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar yaratan tükenmişlik duygusunun yoğun yaşandığı bir çalışma ortamında örgütsel amaçlara beklenen düzeyde ulaşamayacağı ve sonuçta uzun vadede toplumun bundan zarar göreceği de açıktır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda kısaca, “ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak adlandırılan, Aytac ve diğerleri (2001) tarafından akademik personel tarafından bir kariyer engeli olarak değerlendirilen ve Türkiye’de akademik personelle ilgili olarak yapılan çalışmaların çok sınırlı kaldığı bir konu olarak, akademisyenlerde tükenmişlik konusunun incelenmesi önemli görülmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, genel olarak akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin akademik unvan, hizmet yılı, mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme durumu ile mesleği seçme sebebi gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır.

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2008–2009 öğretim yılında Harran Üniversitesi’ne bağlı Ziraat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile İlahiyat Fakültesi öğretim elemanları oluşturmaktadır. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri konulu bu çalışmanın ilk basamağı sayılabilecek araştırma 2007-2008 öğretim yılı için Fen ve Edebiyat fakültesinde yapılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmanın diğer fakültelerde görev yapan akademik personeli de içerecek şekilde genişletilmesine karar verilmiştir. Tıp fakültesi ile Veterinerlik fakültesi akademik personeli katılım göstermediği için araştırma diğer fakülteler düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada akademik personelin sayısının sınırlılığı nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmemiş dört fakültede görevli toplam 302 akademisyene ölçek uygulanmış ve geri dönüşü sağlanan 174 (% 57.61) ölçek değerlendirilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verilerinin toplanmasında Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI)’nin yanı sıra kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Envanterde tükenmişlik üç boyutta değerlendirilmektedir. Ölçekte, duygusal tükenme (Emotional Exhaustion) 9, duyarsızlaşma (Depersonalization) 5, düşük kişisel başarı (Low Personal Accomplishment) 8 olmak üzere toplam 22

madde bulunmaktadır (Cordes ve diğer., 1997). Maslach Tükenmişlik Envanteri, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve envantere bazı değişiklikler yapılmıştır. Orijinal ölçekte cevap seçenekleri 7 basamaklıdır. Bunun Türk kültürüne uygun olmadığı görülmüş ve Ergin tarafından cevap seçenekleri 5 basamaklı olarak düzenlenmiştir. Maddelerin puanlanması şu şekildedir: (0) Hiçbir zaman, (1) Çok nadir, (2) Bazen, (3) Çoğu zaman, (4) Her zaman. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma için puanlama yukarıdaki sıralamaya göre yapılırken, kişisel başarı için tersi biçiminde puanlanmaktadır (hiçbir zaman-4, her zaman-0).

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarından alınan yüksek puanlar ve kişisel başarı boyutundan elde edilen düşük puanlar tükenmişliğin yüksek olduğunu göstermektedir. (Cordes ve diğer., 1997).

Her bir alt boyut için Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Davranışı kullanma sıklığı ve tükenmişlik derecesi puanlarının yorumlanması ile bilgiler aşağıda verilmiştir.

	Kullanma Sıklığı	Tükenmişlik Düzeyi
0	Hiçbir zaman	0.00 – 0.80
1	Çok nadiren	0.81 – 1.60
2	Bazen	1.61 – 2.40
3	Çoğu zaman	2.41 – 3.10
4	Her zaman	3.11 – 4.00

Budak ve Sürgevil (2005), akademisyenlerdeki tükenmişlik üzerine yaptıkları araştırmalarında Maslach Tükenmişlik Envanterinin, alt ölçeklerinin güvenilirlik analizlerini yapmışlardır. Buna göre, tükenmişlik alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları duygusal tükenme için .82, duyarsızlaşma için .64 ve kişisel başarı için .77 şeklindedir. Bu araştırmada da Şanlıurfa Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Meslek Yüksek Okulun da görev yapan toplam 55 öğretim elemanına ölçek uygulanmış ve tüm ölçekler değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen sonuçlara göre duygusal tükenme alt ölçeğinin iç tutarlılığını gösteren Alpha katsayısı .87, duyarsızlaşma .78 ve kişisel başarı .87'dir.

Veriler, SPSS paket programı ile çözümlenmiştir. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, frekans ve yüzde gibi betimsel istatistikler ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunun anlamlı çıkması durumunda, farkın kaynağını bulmak amacıyla grupların ortalama puanları arasında LSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi .05 alınmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan akademik personelin unvan, hizmet yılı, mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme durumu ile mesleği seçme sebebi gibi değişkenlerle ilgili bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Akademik Personele İlişkin Kişisel Bilgiler

Bağımsız Değişken		n	%
Akademik Ünvan	Profesör	5	2.9
	Doçent	21	12.1
	Yardımcı Doçent	77	44.3
	Araştırma Görevlisi	50	28.7
	Okutman	21	12.1
Hizmet Yılı	10 yıl ve altı	60	34.5
	11-20 yıl arası	97	55.7
	21 yıl ve üstü	17	9.8
Mesleğin Ekonomik Durumu	Tamamen tatmin ediyor	-	-
	Çok iyi	10	5.7
	Orta	108	62.1
	Az	42	24.1
	Hiç tatmin etmiyor	14	8.0
Meslek Seçimi	Kendi isteğiyle	142	81.6
	Aile ya da çevre yönlendirmesiyle	12	6.9
	Tesadüfen	20	11.5

Akademik personelde, akademik unvan açısından yardımcı doçentler (% 44.3) ile araştırma görevlilerinin (%28.7) çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Çalışma yılı açısından en büyük kümeyi, kıdemi 11-20 yıl olanlar (% 55.7) oluşturmaktadır. Akademisyenlik mesleğinin ekonomik bakımdan kişiyi tatmin etme durumuna bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun (%62.1) orta ve az (%24.1) düzeyde tatmin edici bulduğu görülmektedir. Mesleği seçme nedenine göre bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğunun (%81.6) kendi isteğiyle bu mesleği seçtiği dikkat çekmektedir (Tablo 1).

Akademik unvan, meslekte çalışma yılı, mesleğin ekonomik olarak tatmin etme durumu ve mesleği tercih nedenine göre akademik personel görüşlerinin, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına ANOVA testi ile bakılmıştır.

Tablo 2: ANOVA Sonuçları: *Duygusal Tükenme Boyutunda Akademik Unvan, Hizmet Yılı, Mesleğin Ekonomik Durumu ve Mesleği Tercih Nedeni Değişkenlerine Göre Akademisyenlerin Tükenmişliği*

Akademik Unvan	n	$\bar{X}$	Sd	F	p	LSD
1- Profesör	5	1.87	0.83	0.78	0.541	-
2- Doçent	21	2.14	0.56			
3- Yard.Doçent	77	2.22	0.54			
4- Arşt. Görevlisi	50	2.28	0.67			
5- Okutman	21	2.14	0.50			
Toplam	174	2.13	0.62			
Hizmet Yılı						
1- 10 yıl ve altı	60	2.38	0.63	5.34	0.006*	1-2
2- 11-20 yıl arası	97	2.15	0.54			1-3
3- 21 yıl ve üstü	17	1.93	0.54			
Toplam	174	2.15	0.57			
Mesleğin Ekonomik Durumu						
1- Tamamen Tatmin ediyor	-	-	-	0.17	0.920	-
2- Çok iyi	10	2.10	0.81			
3- Orta	108	2.21	0.58			
4- Az	42	2.24	0.49			
5-Hiç tatmin etmiyor	14	2.18	0.71			
Toplam	174	2.18	0.65			
Mesleği Tercih Nedeni						
1- Kendi isteğiyle	142	2.13	0.58	7.04	0.001*	1-2
2- Aile ya da çevre yönlendirmesiyle	12	2.58	0.52			1-3
3- Tesadüfen	20	2.52	0.43			
Toplam	174	2.41	0.51			

*p< 0.05

Duygusal tükenme boyutunda, araştırmaya katılan akademik personelin, akademik unvan [$F= 0.78, p>.05$] ile mesleğin ekonomik açıdan tatmin etme durumuna [$F= 0.17, p>.05$] göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bununla birlikte aritmetik ortalamalara bakıldığında en düşük duygusal tükenmişliğin profesörlerde ($X = 1.87$), en yüksek duygusal tükenmişliğin ise araştırma görevlilerinde ($X = 2.28$) olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığında, duygusal tükenme boyutunda

akademisyenlerin, orta ($X = 2.13$) düzeyde bir tükenmişlik yaşandığı söylenebilir. Duygusal tükenme boyutunda, araştırmaya katılanlar, meslekte çalışma yılına [$F = 5.34, p < .05$] ve mesleği tercih nedenine [$F = 7.04, p < .05$] göre farklılaşmaktadırlar. Bu farklılaşmaya göre, mesleki kıdemi on yıl ve altında olan akademisyenlerin ($X = 2.38$), kıdemi 11-20 arası olanlar ($X = 2.15$) ile kıdemi yirmi bir yıl üzerinde olanlardan ($X = 1.93$) daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Mesleği kendi isteğiyle seçenlerin ($X = 2.13$) duygusal tükenme düzeylerinin, mesleği ailelerinin ya da çevrenin yönlendirmesiyle ($X = 2.58$) ve tesadüfen ($X = 2.52$) seçenlerin duygusal tükenme düzeyinden daha düşük olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 3: ANOVA Sonuçları: Duyarsızlaşma Boyutunda Akademik Unvan, Hizmet Yılı, Mesleğin Ekonomik Durumu ve Mesleği Tercih Nedeni Değişkenlerine Göre Akademisyenlerin Tükenmişliği

Akademik Unvan	n	$\bar{X}$	Sd	F	p	LSD
1- Profesör	5	1.52	0.64	0.36	0.836	-
2- Doçent	21	1.70	0.72			
3- Yardımcı Doçent	77	1.61	0.59			
4- Araştırma Görevlisi	50	1.70	0.62			
5- Okutman	21	1.56	0.52			
Toplam	174	1.62	0.62			
Hizmet Yılı						
1- 10 yıl ve altı	60	1.83	0.72	5.25	0.006*	1-2 1-3
2- 11-20 yıl arası	97	1.56	0.51			
3- 21 yıl ve üstü	17	1.41	0.48			
Toplam	174	1.60	0.57			
Mesleğin Ekonomik Durumu						
1- Tamamen Tatmin ediyor	-	-	-	0.61	0.611	-
2- Çok iyi	10	1.58	0.76			
3- Orta	108	1.62	0.56			
4- Az	42	1.64	0.57			
5- Hiç tatmin etmiyor	14	1.84	0.91			
Toplam	174	1.67	0.70			
Mesleği Tercih Nedeni						
1- Kendi isteğiyle	142	1.54	0.52	10.60	0.000*	1-2 1-3
2- Aile ya da çevre yönlendirmesiyle	12	1.97	0.78			
3- Tesadüfen	20	2.11	0.76			
Toplam	174	1.87	0.69			

* $p < 0.05$

Tablo 3 incelendiğinde, duyarsızlaşma boyutunda, akademik personel görüşlerinin, akademik unvan [$F = 0.36, p > .05$] ve mesleğin ekonomik açıdan tatmin

etme durumu [$F = 0.61, p > .05$] değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. Grupların görüşleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamakla birlikte, duyarsızlaşma boyutunda da en düşük tükenmişlik profesörlerde ($X = 1.52$), en yüksek ise yine araştırma görevlilerindedir ($X = 1.70$). Toplamda ise duyarsızlaşma boyutunda orta düzeyde ($X = 1.62$) bir tükenmişlik görülmektedir. Araştırmaya katılanların, meslekte çalışma yılına [$F = 5.25, p < .05$] ve mesleği tercih nedenine [$F = 10.60, p < .05$] göre farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılaşmaya göre, mesleki kıdemi on yıldan az olanlar ($X = 1.83$) mesleki kıdemi 11-20 olanlar ($X = 1.56$) ile 21 yıl ve üzeri ($X = 1.41$) olanlardan daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Mesleği kendi isteğiyle tercih edenlerin ($X = 1.54$) duyarsızlaşma düzeyleri ise mesleği aile ya da çevrenin yönlendirmesiyle ($X = 1.97$) ya da tesadüfen ($X = 2.11$) tercih edenlere göre daha düşük bulunmuştur.

Tablo 4: ANOVA Sonuçları: Kişisel Başarı Boyutunda Akademik Unvan, Hizmet Yılı, Mesleğin Ekonomik Durumu ve Mesleği Tercih Nedeni Değişkenlerine Göre Akademisyenlerin Tükenmişliği

Akademik Unvan	N	$\bar{X}$	Sd	F	p	LSD
1- Profesör	5	3.52	0.49	1.25	0.29	-
2- Doçent	21	3.82	0.45			
3- Yardımcı Doçent	77	3.84	0.47			
4- Araştırma Görevlisi	50	3.90	0.54			
5- Okutman	21	3.67	0.55			
Toplam	174	3.75	0.50			
Hizmet Yılı						
1- 10 yıl ve altı	60	3.89	0.50	19.22	0.000*	3-1 3-2
2- 11-20 yıl arası	97	3.90	0.45			
3- 21 yıl ve üstü	17	3.18	0.29			
Toplam	174	3.66	0.41			
Mesleğin Ekonomik Durumu						
1- Tamamen Tatmin ediyor	-	-	-	0.79	0.50	-
2- Çok iyi	10	3.91	0.66			
3- Orta	108	3.83	0.49			
4- Az	42	3.74	0.46			
5- Hiç tatmin etmiyor	14	3.96	0.60			
Toplam	174	3.86	0.55			
Mesleği Tercih Nedeni						
1- Kendi isteğiyle	142	3.84	0.50	0.84	0.44	-
2- Aile ya da çevre yönlendirmesiyle	12	3.88	0.41			
3- Tesadüfen	20	3.69	0.53			
Toplam	174	3.80	0.48			

* $p < 0.05$

Akademik unvan [$F = 1.25, p > .05$], mesleğin ekonomik olarak tatmin etme durumu [$F = 0.79, p > .05$] ve mesleği tercih nedeni [$F = 0.84, p > .05$] değişkenlerine göre katılımcıların, kişisel başarı boyutunda farklılaşmadığı görülmektedir. Ancak, araştırmaya katılan akademisyenlerin, meslekte çalışma yılına [$F = 19.22, p < .05$] göre kişisel başarı boyutunda anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılaşmada, kıdemi 21 yıl ve üzeri olanların ($X = 3.18$) kişisel başarı puan ortalamasının, kıdemi on yıl ve altında olanların ($X = 3.89$) ve kıdemi 11-20 yıl olanların ($X = 3.90$) kişisel başarı puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Bu demektir ki, meslekte çalışma yılı daha fazla olan akademisyenler kişisel başarı boyutunda daha yüksek bir tükenmişlik yaşamaktadırlar (Tablo 4).

Tartışma

Araştırma bulguları incelendiğinde genel olarak, araştırmaya katılan çalışma grubunun tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere her üç boyutta da orta seviyede olduğu görülmüştür.

Akademik unvana göre yapılan karşılaştırma sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında, profesör, doçent, yardımcı doçent, araştırma görevlisi ve okutmanların tükenmişlik düzeyleri istatistiksel düzeyde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Anlamlı bir farklılık bulunmamış olmakla birlikte aritmetik ortalamalara bakıldığında araştırma görevlilerinin diğer gruplara nazaran daha yüksek bir tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Aktuğ, Susur, Keskin, Balcı ve Seber (2006) ile Akgemci ve diğerleri (2007) akademisyenlerin tükenmişliği ile ilgili araştırmalarında tükenmişlik düzeyi daha yüksek olan grubun araştırma görevlileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Budak ve Sürgevil (2005), araştırmalarında akademik unvan değişkeninin tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını bulmuşlardır. Özellikle doktora tamamlamış ancak henüz kadro alamamış olan araştırma görevlilerinin en yüksek duygusal tükenme düzeyine sahip olduğu, profesör ve doçentlerin ise tükenmişlik belirtilerine en az rastlanır grup olduğu sonucuna varılmıştır.

Meslekteki hizmet yılına göre bakıldığında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Bu farklılaşmaya göre, hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşma boyutlarında, mesleki kıdemi on yıl ve altında olan akademisyenler, mesleki kıdemi 11-20 yıl arasında olanlar ile 21 yıl ve üzerinde olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Yani, genç akademisyenler bu iki boyutta daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Kişisel başarı boyutunda ise mesleki kıdemi 21 ve üzeri olan grup, diğer iki gruptan daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Aktuğ ve diğerleri (2006) de tıp fakültesi akademik personeli üzerinde yaptıkları araştırmalarında, mesleki kıdemi on yıl ve altında olanların tükenmişlik düzeyini her

üç boyutta da daha fazla bulmuştur. Sarı (2004) ise araştırmasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında mesleki deneyimi fazla olanların az olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varmıştır. Ancak, kişisel başarı boyutunda mesleki kıdemi fazla olanların tükenmişliğinin daha düşük düzeyde olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Özdemir ve diğerleri (1999), Kırılmaz ve diğerleri (2003) ise araştırmalarında mesleki kıdemin, tükenmişlik düzeyini etkilemediği sonucunu elde etmişlerdir.

Mesleğin ekonomik olarak tatmin etme değişkenine göre akademisyenlerin, tükenmişliğin her üç boyutunda da farklılaşmadığı görülmüştür. Akgemci ve diğerleri (2007) araştırmalarında, tükenmişlik düzeyi daha yüksek olan grubun, ekonomik olarak tatmin olmayanlar olduğunu belirtmektedirler. Murat' da (2003) araştırmasında öğretim elemanlarını en çok rahatsız eden durumlardan birinin de ekonomik sorunlar olduğunu belirtmektedir.

Mesleği tercih nedenine göre bakıldığında, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında, mesleği kendi isteğiyle seçenlerin tükenmişlik düzeyinin, mesleği aile ve çevre yönlendirmesi ya da tesadüfen seçenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Ancak, kişisel başarı boyutunda grupların farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, Kırılmaz ve diğerleri (2003) ile Aktug ve diğerleri (2006) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlarla uyumludur.

Sonuç olarak, bu ve yukarıda adı geçen araştırma sonuçları akademik personelin tükenmişlik yaşadığını, tükenmişliğin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Hiç şüphe yok ki, akademik personelin gösterdiği performans yükseköğretimin kalitesini belirleyen önemli bir husustur. Yükseköğretimin kalitesinin iyi olması nitelikli insan gücü yetiştirebilmek açısından önemlidir. Tükenmişlik, akademik personelin performansının düşmesine neden olabilen bir durumdur. Bu nedenle, hem bireylerin hem de kurumların zarar görmemeleri için bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Özellikle genç çalışanlar da tükenmişliğin daha yüksek bulunmasından yola çıkarak öncelikle göreve yeni başlayanlar başta olmak üzere, tüm çalışanlar tükenmişlik, oluşumu, ilerlemesi, sebepleri, kişi, kurum ve toplum üzerindeki etkileri gibi konularda bilgilendirilebilir. Ayrıca, üniversiteler eğitimin niteliğinin düşmemesi açısından bu tür yıkıcı faktörlerle baş etmek durumunda olduklarından konuyla ilgili daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına maddi ve manevi destek sağlayarak, elde edecekleri araştırma sonuçlarına dayanarak kurum düzeyinde önlemler alabilirler.

Kaynakça

- Akgemci, T., Ögüt, A. ve Demirsel, T. (2007). "Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi IIBF Örneği". 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. 25-27 Mayıs, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yay., s.320-327.
- Aktuğ, İ.Y., Susur, A., Keskin, S., Balcı, Y. ve Seber, G. (2006). "Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri". *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28 (2), 91-101.
- Aytac, M., Aytac, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje no: 99/29.
- Barnett, R. C., Brennan, R. T., ve Gareis, K. C. (1999). "A Closer Look at The Measurement of Burnout". *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 4 (2), 65-78.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). "Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama". *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Cemaloglu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi İle Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki". *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 123-155.
- Cordes, C.L., Dougherty, T.W. ve Blum, M. (1997). "Patterns of Burnout Among Managers and Professionals: A Comparasion of Models". *Journal of Organizational Behavior*, 18 (6), 685-701.
- Croom, D.B. (2003). "Teacher Burnout in Agricultural Education". *Journal of Agricultural Education*. 44 (2).
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dolunay, A.B. (2001). *Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergin, C. (1995). "Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi". *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 37-50.
- Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması". 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*. Ankara: Psikologlar Demeği Yayınları, s.143-154.
- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J. ve Stough, C. (2001). "Occupational Stres in Universities: Staff Perceptions of The Causes, Consequences and Moderators of Stres". *Work and Stres*, 15 (1), 53-72.

Goddard, R. ve Goddard, M. (2006). Beginning Teacher Burnout in Queensland Schools: Associations With Serious Intentions to Leave. *The Australian Educational Researcher*, 33 (2), 61-75.

Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Sun, B-C. ve Luo, H. (1998). "Estimates of Burnout in Public Agencies: Worldwide, How Many Employees Have Which Degrees of Burnout and With What Consequences?". *Public Administration Review*, 58 (1), 59-65.

Kırılmaz, A.Y., Çelen, U. ve Sarp, N. (2003). "İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması". *İlköğretim Online*, 2 (1), 2-9.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). "The measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behavior*, (2), 99-113.

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

Murat, M. (2003). "Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 19 (2), 25-34.

Özdemir, K., Özdemir, H.D., Coşkun, A. ve Çınar, Z. (1999). "Diş Hekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi". *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 98-104.

Özer, R. (1998). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: K.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özmen, H. (2001). *Görme Engelliler Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Sarı, H. (2004). "An Analysis of Burnout and Job satisfaction Among Turkish Special School Headteachers and Teachers, and the Factors Effecting Their Burnout and Job Satisfaction". *Educational Studies*, 30 (3), 291-306.

Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yan, Z. ve Jian-xin, W. (2007). "The Burnout Phenomenon of Teachers Under Various Conflicts". *US-China education Review*, 4 (1), 37-44.

Wright, T. A. ve Bonett, D.G. (1997). "The Contribution of Burnout to Work Performance". *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 491-499.