

ÖĞRETİM ELEMANLARININ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ: SALİHLİ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ

Dr. Semra TETİK

Celal Bayar Üniversitesi
Salihli Meslek Yüksekokulu
semratetik@hotmail.com

ÖZET

Tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek grubu çalışanlarında görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissiyle kendini gösteren bir durum olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve demografik değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır

Anahtar Kelimeler: *Tükenmişlik, Tükenmişlik Boyutları, Öğretim Elemanları.*

DETERMINATION OF BURNOUT LEVELS OF TEACHING STAFF: SALİHLİ VOCATIONAL SCHOOL CASE STUDY

ABSTRACT

Burnout especially is common in occupationals among people that require intensive communication with others and is expressed as a situation with emotional burnout, depersonalisation, feeling low personal success as a result of the inability to cope with the stres experienced. In the nature of profession. The purpose of this study is to determine the burnout levels among of instructors and to observe whether the burnout levels according to different demographic variables.

Keywords: *Burnout, Burnout Dimensions, Teaching Staff.*

1. GİRİŞ

Son zamanlarda insanlarla yüz yüze ilişkilerle yürütülen mesleklerde çalışan kişilerin karşı karşıya kaldıkları olumsuzluklardan biri de tükenmişlik kavramıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Tükenmişlik kavramı, başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu şeklinde de tanımlanmıştır.

Tükenmişlik belirli bir dinlenme süresinden sonra ortadan kalkan geçici bir yorgunluk durumundan farklı olup, çalışma yaşamının değişik evrelerinde ortaya çıkabilmektedir. Tükenmişlik sürekli stres altındaki kişilerde görülüyor. Bunlar işlerine gereğinden fazla bağlıdır ve en mükemmel şekilde yapma kaygısı ile kendilerini aşırı derecede zorlayıp baskı altına sokarlar. Bundan dolayı da kendi ihtiyaçlarını bile gözden kaçırabilirler. Kişinin kendisine büyük hedefler koyup daha sonra istediklerini elde edemeyip hayal kırıklığına uğrayarak, yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi olarak da açıklanmaktadır.

Tükenmişlik genel olarak, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek grubu çalışanlarında görülür. Özellikle doktorlar, hemşireler, polisler, öğretmenler ve akademisyenler arasında yaygın.

Bu çalışmada literatür taramasına dayalı olarak, tükenmişlik kavramı ve boyutları, tükenmişlik nedenleri, tükenmişlik belirtileri hakkında kavramsal bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın son kısmında ise konuya ilişkin bir araştırmaya yer verilmiştir. Bu araştırmada, gerek öğrencilerle yoğun iletişimlerinin bir sonucu, gerekse yayın yapma ve başarılı olma konusundaki yoğun baskılar ve engellenmelere bağlı olarak tükenmişlik olgusuyla yüz yüze bir meslek grubu olduğu öne sürülen öğretim elemanları ele alınmıştır.

2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

Tükenmişlikle ilgili literatür incelendiğinde, araştırmacıların tükenmişliğin psikolojik bir durum olduğu konusunda fikir birliğinde oldukları ancak tükenmişliğin tanımlanması konusunda ortak bir fikre varamadıkları görülmektedir. Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberg tarafından tanımlanmış ve son 30 yıldır farklı meslek alanları ile ilgili olarak üzerinde yoğun bir şekilde çalışılmıştır. Tükenmişliğin yapılan birçok tanımı vardır. Bunların bazıları aşağıda sunulmuştur.

Freudenberg'e (1974) göre tükenmişlik; enerji ve güç kaynaklarında aşırı isteklerde bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır (Ceyhan ve Siliğ, 2005:44).

Dünya Sağlık Örgütü (1998) yayınladığı Dünya Sağlık Raporu'nda tükenmişliği; fazla çalışma ile ortaya çıkan bir aşırı duygusal yorgunluk ve bunun sonucunda iş ve sorumluluklarını yerine getirememesi durumu olarak tanımlamıştır.

Tükenmişlik özellikle, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek grubu çalışanlarında görülen, mesleğin doğası gereği yaşanan stresle başa çıkamama sonucu fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen tükenme hissiyle kendini gösteren bir durum olarak ifade edilmektedir (Köse ve Altın Gülova, 2006:255).

Maslach (1982) tükenmişlik kavramını; "diğer insanlarla yüz yüze çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma sendromu" şeklinde tanımlamışlardır. Günümüzde, tükenmişliğin en çok kullanılan ve kabul gören tanımı bu üç boyutlu tükenmişlik tanımıdır.

Duygusal Tükenme; kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş olması olarak tanımlanır (Kaçmaz, 2005:30). Tükenmişliğin bu boyutu daha çok insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişkisinin kaçınılmaz olduğu meslek çalışanlarında görülmektedir. Duygusal tükenme, tükenmişlik durumunun başlangıcı, merkezi ve en önemli bileşenidir. Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Oruç, 2005:13).

Duyarsızlaşma; kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir (Kaçmaz, 2005:30). Bu davranış hizmet verilen kişilere birer nesne gibi davranılması, küçültücü sözler sarf edilmesi, umursanmaması, alaycı bir tutum sergilenmesi şeklinde kendini belli eder (Maslach ve Zimbardo, 1982:5). Duygusal tükenme yaşayan kişi, kendisini diğer insanların sorunlarını çözmeye güçsüz hissederek ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak kullanır. İnsanlarla olan ilişkilerini işin yapılabilmesi için gerekli olan en az düzeye indirir. Maslach'a göre tükenmişliğin üç bileşeninden duyarsızlaşma alt boyutu en problemlili boyut olarak görülmektedir. Duyarsızlaşma, Maslach tarafından hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşmış, katı hatta insancıl olmayan bir yanıt olarak tanımlanmıştır. Uzaklaşmanın artmasıyla, diğerlerinin gereksinmelerine aldırış etmeyen bir tutum ve duygularına aldırma durumu meydana gelmektedir (Oruç, 2005:13).

Düşük Kişisel Başarı Hissi; kişisel başarı; sorunun üstesinden başarı ile gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Düşük kişisel başarı hissi ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır (Kaçmaz, 2005:30). Diğer insanlar hakkında geliştirilen olumsuz düşünceler sonucunda birey, kendisi hakkında da olumsuz düşünceler geliştirir. Suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık duyguları, kendine saygıyı azaltarak kişiyi depresyona sokabilmektedir (Oruç, 2005:13-14).

3. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ

Tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde bir çok nedenden söz edilebilir. Bu nedenlerden bir kısmı kişisel, bir kısmı ise örgütseldir. Burada tükenmişliğin bütün nedenlerini incelemek mümkün olmayacağından genel olarak çalışma yaşamında tükenmişliği etkileyen örgütsel nedenlere yer verilmiştir (Telman ve Önen, 2009).

Tükenmişliğin örgütsel nedenleri Maslach ve Leiter (1997) tarafından önerilen sınıflama çerçevesinde, iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005:97)

İş yükü, belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı şeklinde tanımlanabilir (Maslach ve Leiter 1997; Budak ve Sürgevil, 2005:97). Sahip olduğunuz zaman içinde, bitirilebilecek olandan daha fazla iş yüklenmeniz halinde, daima kaybetme riski ile karşı karşıya kalmak, tükenmişliğe götürür.

Kontrol, kişinin işi üzerinde sahip olduğu seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı şeklinde tanımlanabilir.

Ödül, bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak, hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesini ifade eder.

Aidiyet, örgütün sosyal çevresinin bir özelliğini ifade etmektedir. Buna göre, bireyler; sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler (Leiter, 2003:2; Budak ve Sürgevil, 2005:97).

Adalet, belirli bir örgütte çalışanların, örgütsel karar ve politikaların doğruluğu hakkındaki görüşlerini ifade eder. Diğer bir ifadeyle adalet, örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması anlamına gelir.

Değerler, örgüt içinde başarıyı tanımlayan ve standartlarını koyan kavramlar ve inançlardır. Çalışanların neyin iyi, neyin kötü olduğuna ilişkin sahip oldukları inançtır.

Birey ile iş çevresi arasında bu alanlarda yaşanabilecek uyumsuzluk, bireyin işe yönelik sahip olduğu enerjiyi, aidiyet ve yeterlilik duygusunu azaltıcı bir etki yaratmakta ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu alanlarda uyum ise, bireyin iş bağlılığını artırmaktadır (Leiter, 2003:2; Budak ve Sürgevil, 2005:97). Tükenmişliğin kaynakları kişisel olmaktan çok, durumsaldır. Bu yüzden, tükenmişliğe yönelik çözümler, çoğunlukla işin sosyal ortamında aranmalıdır (Maslach ve Leiter 1997; Budak ve Sürgevil, 2005:97).

4. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Tükenmişlik, verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya yol açtığı gibi hizmeti veren bireylerin sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çok çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Tükenmişlik sendromu fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler göstermektedir. Tükenmişliğin belirtileri üç başlık altında şöyle sıralanabilir (Çam, 1992:155-160):

Fiziksel Belirtileri; yorgunluk ve bitkinlik hissi, sık baş ağrıları, uyku bozuklukları, solunum gücü, uyusukluk, kilo kaybı, genel ağrı ve sızılar, yüksek kolesterol, koroner kalp rahatsızlığı, çok sık görülen soğuk algınlığı ve grip, sindirim sistemi hastalıkları, hızlı kalp atması, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, hafıza problemleri.

Davranışsal Belirtiler; değişimlere karşı tepki gösterme, sık sık hata yapma, işleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, işe karşı coşkun ve ilginin azalması, aşırı iş yüklenildiğinin hissedilmesi, işe geç gelme, neden belirterek ya da nedensiz işe gelmeme, iş yapmada isteksizlik, işi bırakma eğilimi, hizmetin kalitesinde bozulma, ilişkilerinde bozulma, kaza ve yaralanmalarda artış, alaycı ve negatif davranışlar gösterme, gerilim ve tartışmaların artması, iş dışındaki başka şeylerle vakit geçirme, başarı ve üretkenlikte azalma, kuruma ilginin kaybı.

Psikolojik Belirtileri; duygusal yönden bittiğini hissetme, çabuk öfkelenme, abartılı tepki gösterme, aşırı heyecanlılık, mutsuzluk, huzursuzluk, bilişsel becerilerde güçlükler yaşama, hayal kırıklığı, sabırsızlık, öz güvenin ve benlik saygısının azalması, kendini değersiz hissetme, eleştirilere karşı tahammülsüzlük, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma, gerilim ve tartışmaların artması, karar vermekte yetersizlik, dikkatini toplamada güçlük, boşluk ve anlamsızlık hissi, ümitsizlik.

5. TÜKENMİŞLİK KİMLERDE DAHA SIK GÖRÜLÜR?

Tükenmişlik genellikle insana yönelik hizmet sektöründe çalışanlarda görülür. Tükenmişlikle ilgili araştırmalar incelendiğinde, çalışmaların daha çok doktorlar, hemşireler ve öğretmenlerle yapıldığı, öğretim elemanlarıyla yapılan çalışmaların ise sayılı olduğu dikkat çekmektedir. Oysa Melendez ve Guzman'ın (1983) "Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık" adlı kitaplarında; üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının gerek öğrencilerle yoğun iletişimlerinin bir sonucu, gerekse yayın yapma ve başarılı olma konusundaki yoğun baskılar ve engellenmelere bağlı olarak tükenmişliğe maruz kalan bir meslek grubu olduğu öne sürülmektedir (Ergin, 1995:38).

Üniversitede görev yapan öğretim elemanları kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, fazla ders yükü, mesleki saygının yitirildiği düşüncesi, kendine güvenin azalması, araştırmaların desteklenmemesi, yetersiz ücret, eğiticiyi değerlendirme yöntemlerindeki uygunsuzluk, doyum vermeyen ödül yapısı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, anlayışsız öğrenciler, kadro tikanıklıkları, çevresindeki kişilerin motivasyonlarının düşük olması, kişinin karakteriyle yaptığı işin uyuşmaması gibi etmenlerden dolayı tükenmişlik yaşamaktadır.

Bunun sonucunda meslekten hoşnutsuzluk, ilgisizlik ve can sıkıntısı görülmektedir. Tükenmişlik yaşayan bireylerin çoğu işten ayrılmayı tercih edebilmekte, çalışmayı sürdürenlerde ise verimsizlik, çalışmama isteği görülebilmektedir. Öte yandan tükenmişlik içindeki kişi, kişisel çatışmalar ve görevlerini yapmama gibi sebeplerle diğer meslektaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir.

Akademik yaşamın ciddi problemlerinden biri olan tükenmişlikten kaçınmanın etkili yollarını geliştirebilmek için, onun tanınması ve bilinmesi gerekir.

6. ÖĞRETİM ELEMANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

6.1. Amaç

Tükenme, insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında çalışanlarda görülen bir meslek hastalığıdır. Yapılan işten kaynaklanan stresle başa çıkamama sonucunda ortaya çıkan fiziksel ve duygusal bir olgu olan tükenmenin, *duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi* olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Bu çalışma Celal Bayar Üniversitesi'ne bağlı Salihli Meslek Yüksekokulu'nda çalışan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyini belirlemeyi ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır.

6.2. Örneklem

Araştırma Haziran 2009'da Celal Bayar Üniversitesi'ne bağlı Salihli Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan toplam 38 öğretim elemanı üzerinde yapılmıştır. Araştırma Salihli Meslek Yüksekokulu ile sınırlıdır ve durum tespiti niteliği taşımaktadır.

6.3. Araştırma Yöntemi

Araştırmada çalışma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının demografik özelliklerini belirlemek için kişisel bilgi formu ve tükenmişlik düzeyini belirlemek için

Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE), Ergin (1992), tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, aynı zamanda geçerlik ve güvenilirliği test edilmiştir. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek "hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman" şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır (Avşaroğlu vd.,2009: 5-6). MTE üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar:

Duygusal Tükenme; alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar ve 8 maddeden oluşmaktadır (1.2.3.6.8.13.16.20).

Duyarsızlaşma; alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duyguda yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve 6 maddeden oluşmaktadır(5.10.11.15.21.22).

Kişisel Başarı; kişisel başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve 8 maddeden oluşmaktadır (4.7.9.12.14.17.18.19).

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarındaki yüksek puan ve kişisel başarı boyutundaki düşük puan tükenmişliğin yüksekliğini gösterir (Maslach ve Jackson, 1981; Dericioğulları vd., 2007: 16).

Yapılan bu araştırmada ölçekten elde edilebilecek maksimum puan dikkate alınarak tükenmişlik düşük, orta ve yüksek şekilde üç gruba ayrılmıştır. Alt boyutlardan alınabilecek maksimum puanların üçe bölünmesi ile kesim noktaları bulunmaya çalışılmıştır. Buna göre:

	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme.....	22-32	11-21	0- 10
Duyarsızlaşma:	16-24	8-15	0-7
Kişisel Başarı:	0-10	11-21	22-32

Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin düşük, orta, yüksek düzeylerde yaşanan duygu olduğu ve sürekli bir değişken olarak kavramlaştığı görülmektedir.

6.4. Bulgular

Bu kısımda öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi amacı ile yapılmış olan bu araştırmada elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuş ve bu bulgulara dayanılarak yorumlar yapılmıştır.

6.4.1. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Tablo 1'den de izlenebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 14'ü kadın, 24'ü erkek olmak üzere toplam 38 kişidir. Katılımcıların %10.3'ü (4 kişi) 25-30 yaş, %25.6'sı (10 kişi) 31-35 yaş, %12.8'i (5 kişi) 36-40 yaş, %25.6'sı (10 kişi) 41-45 yaş ve %23.1'i (9 kişi) 46 ve üstü yaş grubu arasındadır. Katılımcıların %28.2'si

(11 kişi) lisans, %35.9'u (14 kişi) yüksek lisans ve %33.3'ü (13 kişi) doktora eğitimine sahiptir. Katılımcıların %5.1'i (2 kişi) doçent, %10.3'ü (4 kişi) yardımcı doçent, %82.1'i (32 kişi) öğretim görevlisi unvanına sahiptir. Katılımcıların %20.5'i (8 kişi) 1-5 yıl arası, %17.9'u (7 kişi) 6-10- yıl arası, %23.1'i (9 kişi) 11-15 yıl arası, %35.9'u (14 kişi) de 16 ve üstü çalışma süresi bulunmaktadır. Katılımcıların %10.3'ü (4 kişi) bekar, %87.2'si (34 kişi) de evlidir.

Tablo 1. Demografik Faktörlerin Dağılımı

Değişkenler	Seçenekler	Frekans	Toplam	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	14	38	35,9
	Erkek	24		61,5
Yaş	25-30 arası	4	38	10,3
	31-35 arası	10		25,6
	36-40 arası	5		12,8
	41-45 arası	10		25,6
	46 ve üzeri	9		23,1
Eğitim	Lisans	11	38	28,2
	Yüksek Lisans	14		35,9
	Doktora	13		33,3
Görev Unvanı	Doçent	2	38	5,1
	Yardımcı Doçent	4		10,3
	Öğretim Görevlisi	32		82,1
Çalışma Süreci	1-5 yıl	8	38	20,5
	6-10 yıl	7		17,9
	11-15 yıl	9		23,1
	16 ve üzeri	14		35,9
Medeni Durum	Bekar	4	38	10,3
	Evli	34		87,2

6.4.2. Tükenmişlik Boyutları Kapsamında Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Değerlendirilmesi

Tükenmişlik boyutlarına ilişkin genel ortalama değerler Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Tükenmişlik Boyut Ortalamaları

Tükenmişlik Boyutları	N	X	SS
Duygusal Tükenme	38	5,73	4,32
Duyarsızlaşma	38	5,23	2,25
Kişisel Başarı (KB)	38	22,10	3,70

Tablo 2’de özetlenen boyut ortalamaları “değerlendirmede esas alınan puan aralıkları kapsamında” değerlendirildiğinde;

Duygusal tükenme boyutu $x=5,73$ ile düşük bir ortalamaya sahiptir .

Duyarsızlaşma boyutu $x=5,23$ ile düşük bir ortalamaya sahiptir.

Kişisel başarı boyutu ise $x=22,10$ ile yüksek bir ortalamaya sahiptir.

Bunun anlamı şudur; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarındaki düşük puan ve kişisel başarı boyutundaki yüksek puan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Yapılmış benzer araştırmalar incelendiğinde; bulguların literatürle tutarlı olduğu görülmüştür.

6.4.3. Tükenmişlik Boyutları İle Demografik Değişkenler Arası İlişkiler Açısından Korelasyon Analizi

Tükenmişlik boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) ve demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma süresi) arası ilişkilerin derecesini gösteren veriler tablo 3’de özetlenmiştir

Tablo 3. Boyutlar ile Demografik Değişkenler Arası Korelasyon

Boyutlar		Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Unvan	Çalışma Süresi
Duygusal Tükenme	Korelasyon Katsayısı	-,221	,076	-,245	,152	,073
	P- Değeri	,182	,651	,139	,364	,665
	Anket Sayısı	38	38	38	38	38
Duyarsızlaşma	Korelasyon Katsayısı	-,106	,233	-,230	,098	,216
	P- Değeri	,528	,160	,164	,557	,194
	Anket Sayısı	38	38	38	38	38
Kişisel Başarı	Korelasyon Katsayısı	,111	,047	-,083	,221	-,056
	P- Değeri	,507	,779	,622	,183	,740
	Anket Sayısı	38	38	38	38	38

** $p<0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3’de görüldüğü gibi elde edilen bulgulara göre; tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ile katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim, unvan ve çalışma süresi gibi kişisel özellikleri arasında ($p>0.01$ olduğu için) anlamlı bir ilişki yoktur. Bunun anlamı demografik değişkenlerin tükenmişlik düzeyi üzerinde bir etkisi yoktur.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz toplumlarında çalışanlar, gittikçe daha fazla insanlarla bir arada ve sürekli ilişki halinde bulunmayı gerektiren mesleklerde yer almaktadır. Özellikle hizmet sektöründe çalışanların durumu böyledir. Bu mesleklerin temel özelliği olan insanlarla sürekli etkileşim gereksinimi ve yoğun iş temposu, çalışanlarda psiko-sosyal bir takım sorunlara yol açmaktadır. Bunların en başta gelenlerinden biri tükenmişliktir.

Tükenmişlik, stres altındaki kişinin yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma isteği ile karakterize durumunu tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Kişisel kaynakların sona dayandığı, sürekli ümitsizlik ve negativizmin baskın olduğu enerjinin tükenişi durumunu ifade eder. Tükenmişlik hissi yaşamın değişik evrelerinde ortaya çıkabilir.

Tükenmişlik, özellikle insanlarla yüz yüze ilişkinin zorunlu olduğu mesleklerde görülen bir durum olduğu için eğitim çalışanlarının bu sorunla karşı karşıya kalma olasılıkları oldukça yüksektir. Ülkemizde genelde kamu sektöründe çalışanların ve özelde de eğitim çalışanlarının tükenmişlikten korunabilmelerinin etkili yöntemlerinin tespit edilmesi için, öncelikle bu alanda hizmet verenlerin tükenmişlik durumlarının araştırılması ve tanımlanması gerekmektedir. Eğitim alanındaki tükenmişlik araştırmalarını çoğu öğretmenlerin üzerine yürütülmüştür. İnsanlarla yoğun bir etkileşimi içeren, dolayısıyla tükenmişliğe maruz kalan diğer bir meslek grubu ise üniversite öğretim elemanlarıdır. Üniversitede görev yapan öğretim elemanları ağır çalışma koşulları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, eğitimciyi değerlendirme yöntemlerindeki uygunsuzluk, doyum vermeyen ödül yapısı,, gelir düzeyindeki azlık, araştırmaların desteklenmemesi gibi etmenlerden dolayı tükenmişlik yaşamaktadır. Buradan hareketle bu çalışmada Salihli Meslek Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri ve demografik özelliklere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışma durum tespiti niteliğindedir. Araştırmada Maslach tarafından geliştirilen, Ergin tarafından (1992) Türkçe'ye çevrilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır.

Çalışmanın öncelikli amacı öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Bu çerçevede, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, araştırma kapsamındaki öğretim elemanları düşük bir tükenmişlik düzeyine sahiptir.

Üniversitelerin toplumda, bilimsel çalışma ve araştırmalar yapmak, geleceğe ışık tutmak, bilgi ve teknoloji üreterek bunları toplum ve insanlığın yararına sunmak, öğrencilerinin sevgi ve hoşgörü ortamında eğitim ve öğretimlerini sürdürerek yarınlara hazırlanmasını sağlamak gibi amaçları vardır. Bu bağlamda araştırmada ortaya çıkan sonuç üniversitenin ve mesleğin toplumsal rolü açısından son derece önemlidir.

Araştırmanın diğer bir amacı ise; öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Buna göre;

Tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutuyla cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında, tükenmişliğin her üç boyutuyla öğretim elemanlarının cinsiyeti arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutuyla yaş değişkeni karşılaştırıldığında, tükenmişliğin her üç boyutuyla öğretim elemanlarının yaş arasında herhangi bir ilişki belirlenmemiştir.

Eğitim durumu değişkenine göre, öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Tükenmişliğin duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutuyla unvan değişkeni karşılaştırıldığında, tükenmişliğin her üç boyutuyla öğretim elemanlarının unvanı arasında herhangi bir ilişki elde edilmemiştir.

Tükenmişliğin üç boyutuyla çalışma süresi değişkeni karşılaştırıldığında, tükenmişliğin her üç boyutuyla öğretim elemanlarının çalışma süresi arasında herhangi bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Bu bulgular öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan, çalışma süresi) göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar daha önce bu konuda yapılan araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır.

Tükenmişlik bireyleri mesleki, kişisel ve örgütsel açıdan gereksinimleri olan canlılıktan alıkoyan bir durumdur. Sadece tükenmişliği yaşayan bireyi değil bireyin hizmet verdiği kişileri, çalıştığı kurumu, aile ve arkadaş çevresini ve de içinde yaşadığı toplumu etkiler. Dolayısıyla tükenmişliğin önlenmesi ve tükenmişlikle baş etme yollarının belirlenmesi ve uygulanması çok önemlidir.

Eğer çok fazla çalışma durumunda olunacaksa, tükenmişliği yaşamamaya dikkat etmek gerekir. Bunun için yapılacaklar:

- Tükenmeyi önlemek için ilk strateji, tükenmenin potansiyel bir sorun olarak varlığının farkına vararak, stres yaratan konulardan, kişilerden uzak durulmalıdır.
- Birey kendisini germeyen, mutlu eden dostlarıyla, arkadaşlarıyla zaman geçirmelidir. Bu kişinin gerginliğini hafifletir.
- İş yaşamında çalışanlar olarak, beyinsel tükenmişliği yaşamamak için, eğlence adına bir şey yapmaya özen gösterilmelidir
- Beyin enerjisinin bir limiti vardır, ona saygı göstermek gerekir. Onu zorlamadan ya kapasitenin yettiği kadar çalışmak veya enerjiyi yükseltmek üzere uygulamalar yapmak gerekir.
- Siz daha başarılı ve becerikli oldukça, sizden yardım isteyenlerin sayısı da artacaktır. Daha çok insan size güvenir ve yaslanır ve sizden destek ister olacaktır. Bunun için “Hayır” demesini öğrenmek gerekir.

Tükenmişliği yaşama tehlikesiyle karşı karşıya kaldığınızı hissediyor veya ne yaparsanız yapın hiç bir şeyden zevk almıyorsanız, aşağıda verilmiş olan öneriler, bu durumu düzeltmede yardımcı olabilir.

- Hedeflerinizi yeniden gözden geçirip önceliklerinizi belirleyin ve gerçekçi hedef ve beklentiler geliştirin.
- Sizin üstünüze yıkılmış olan işlerin sizin hedeflerinizle ne kadar bağdaştığına bakın.
- Yeteneklerinizi iyi tanımlayın. Üzerinize aldınız yükleri taşıyabilecek misiniz? Sorgulayın.
- Eğer kapasitenizden çok fazla üstünüze yük almışsanız, bunları azaltın.

- Eğer çevrenizdeki insanlar sizin duygusal enerjinizi alıp götürüyorlarsa, diğer insanlara vermek üzere, sadece destek rolünü üstlenin.
- Stresle başa çıkma yöntemlerini öğrenin.
- Hayatınızda stres yaratan alanları inceleyin. Problemleri bir bir çözerek stresi azaltmayı deneyin.
- Mizah yönünüzü geliştirin. Akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada araştırmaya katılanların mizahı tükenmişlikle baş etmede bir araç olarak ortaya koymuştur.
- Sağlıklı bir hayat yaşadığınızdan emin olun.
- Yeteri kadar uyuyun.
- Enerjinizi geri kazanma uygulamalarını yapın.
- Sağlıklı ve dengeli beslendiğinizden emin olun.
- Devamlı egzersiz yapın.
- Kafein ve alkol alımını sınırlayın.
- Alternatif aktiviteler geliştirin. Sevdiğiniz işleri yapmak gibi.
- Kendinizi gevşetici hobiler geliştirin.
- İnsan olduğunuzu unutmayın. Problem yaratan konulardan zihninizi uzaklaştırın. Mutlu ve huzurlu olmak sizin de hakkınızdır.

Tükenmişlik ile mücadelede örgütsel düzeyde dikkate alınması gereken bazı unsurlar ve bu sorunun üstesinden gelmek üzere örgütlere önerilebilecek bazı çözüm yolları söz konusudur. Buna göre;

- Çalışanların görev tanımlarının açık ve net bir biçimde yapılması,
- Hoşgörülü, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının uygulanması
- İşe yeni başlayanlarda ve örgüt içi iş değişikliklerinde gerekli oryantasyon çalışmalarının yapılması,
- İş yoğunluğunu azaltıcı önlemlerin alınması,
- Görevlerde ve ödüllendirmede adil bir sistemin gerçekleştirilmesi,
- Kişisel gelişime imkân sağlayan bir ortam yaratılması,
- Sorun çözmede kalıcı mekanizmaların oluşturulması ve sorunlar ortaya çıktığında kronikleşmeden çözümlenmeye çalışılması
- İşte esnek zaman uygulamaları
- Yetki devri, örgüt geliştirme ve çatışma yönetimi uygulamaları
- İşe yeni başlayanlar için örgütsel düzeyde rehberlik ve mentorluk mekanizmalarının kurulması
- Personel güçlendirme uygulamaları

Tükenmişliğin önlenmesine veya azaltılmasına yönelik yeterli çözüm yöntemleri geliştirilmezse kuşaktan kuşağa taşınarak toplumsal bir sorun haline geleceği unutulmamalıdır.

KAYNAKLAR

Budak, Gülay ve Olca Sürgevil (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2, ss.95-108.

- Ceyhan, Aydoğan A. ve Aylin Siliğ (2005), “Banka alışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), ss.43-55.
- am, Olcay (1992), “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliiliğinin Araştırılması”, 7. *Psikoloji Kongre Kitabı*, Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Eren, Veysel ve Ufuk Durna (2006), “Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Sayı 10, Yıl 9, Haziran.
- Ergin, Canan (1995), “Akademisyenlerde Tükenmişlik ve çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1-2, ss37-50.
- Kaçmaz, Naciye (2005), “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, ss.29-32.
- Köse, Sevinç ve Asena Altın Gülova (2006) “Tükenmişlik (Burnout): Türkiye’deki Genel Cerrahlara Yönelik Bir Araştırma”, 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 25-27 Mayıs, Erzurum, ss.255-261.
- Leiter, Michael P. (2003), *Areas of Worklife Survey Manual*, Centre for Organizational Research and Development, Wolfville, NS, Canada.
- Maslach, Christina Ve Philip G. Zimbardo (1982), *Burnout- The Cost of Caring*, Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, Christina ve Michael P. Leiter (1997), *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Fransisko, CA.
- Oruç, Serap (2005), “Özel Eğitim Alanında alışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Telman, Nursel ve Levent Önen (2006), “İşin Önemi ve İş Yaşamında Tükenmişlik”, <http://www.maltepe.edu.tr>, (Erişim Tarihi:27.04.2009).