

## TÜKENMİŞLİK SENDROMU: AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

**Ahmet CAN**

Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, [ahmet.can@klu.edu.tr](mailto:ahmet.can@klu.edu.tr)

**Ramazan TİYEK**

Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Bölümü, [ramazantiyek@gmail.com](mailto:ramazantiyek@gmail.com)

### Özet

Tükenmişlik sendromu bireysel ve örgütsel anlamda yıkıcı etkileri olan ve özellikle hizmet sektöründe çalışanların verimliliğini olumsuz anlamda etkileyen bir olgudur. Hizmet sektöründe daha sık görülmesinde, çalışanların işlerini yaparken strese daha çok maruz kalmaları etkili olmaktadır. Bir eğitim sektörü olan üniversitelerde görev yapan akademisyenler de hizmet sektöründe çalışan bireyler oldukları için tükenmişlik sendromuna maruz kalabilmektedirler. Bu çalışmada, Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini belirlemek, bazı değişkenler ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve tükenme sorununun kaynağını tespit ederek, tükenme sorununa çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik Sendromu, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı.

## **BURNOUT SYNDROME: A RESEARCH ON ACADEMIC STAFF**

### **Abstract**

Burnout syndrome is a phenomenon which has individual and organizational devastating impacts and affects the efficiency of particularly service sector workers negatively. More stress exposure is the reason of the frequency in the service sector. Academics may also be exposed to burnout syndrome as they are members of the service sector. In this study, determining the burnout level of the academics working at Kırklareli University, finding solutions to the problem by determining the reason of the burnout and the correlation between some variables and the burnout is aimed.

**Key Words:** Burnout Syndrome, Emotional Burnout, Desensitisation, Personal Success.

## GİRİŞ

Tükenmişlik, bundan 38 yıl önce tamamen birbirinden bağımsız olan bir doktor (Freudenberger) ve bir araştırmacının (Maslach) daha önce tanımlanmamış olan bir fenomen hakkında yazmaya başlamasıyla birçok kişinin ilgi alanına girmiştir. Başından itibaren, tükenmişlik hakkında ne yapılabileceği sorusu ilgi odağı olmuş; ya da başka kelimelerle ifade edecek olursak, etkili müdahalelerin dizayn edilebilmesi için başvurulabilecek araştırmaların hangi yeni bilgilerin elde edilmesi yoluyla ortaya çıkabileceği meselesi odak noktası olmuştur. İlk olarak hem akademik dünyanın çatışmacı baskıları, hem de işyeri pratikleri, araştırmacıların karşısına çıkmıştır (Maslach, vd., 2012).

Amerikan Stres Enstitüsü'nün yapmış olduğu araştırmaya göre öğretmenlik mesleği, sağlığı tehdit eden, gündelik sorunlar ile baş etmeyi güçleştiren, “yüksek riskli meslek gruplarından biri olarak değerlendirilmektedir”. Stres, öğretmenlik mesleği için en önemli problemlerden biridir (Yıldız Kırılmaz, vd., 2003).

Eğitim alanında yapılan araştırmalar, her üç öğretmenden birinin stres ve tükenmişliğe maruz kaldığını göstermektedir (Ertürk ve Keçecioglu, 2012). Tükenmişlik sendromunun mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde daha çok yaşandığı gözlemlenmiş olup bunun nedeni mesleğe daha önce başlamış öğretmenlerin problemlerle başa çıkma yollarını öğrenmiş olmaları olarak değerlendirilmektedir (Girgin, 2010). Yıllar boyunca öğretmen stresi ve tükenmişliği, toplumsal ve profesyonel endişelerin konusunu oluşturmuştur. Örneğin, 1979 Ulusal Eğitim Derneği (UED) anketi, anket yapılan öğretmenlerin 3'te 1'inin “eğer tekrar baştan başlama şansları olsa, öğretmen olmayı seçmeyeceklerini ve öğretmenlerin sadece %60'ının emekli olana kadar meslekte kalmak istediklerini” ortaya koymuştur. Yaşanmakta olan hayal kırıklığının bir başka kanıtı ise, 1961 yılında tüm öğretmenlerin %28'inin yirmi yıl mesleki tecrübesi varken, 1976 yılı itibari ile bu rakam yarı yarıya azalmaktadır. Her yıl, %10'luk bir kısım meslekten ayrılırken, aslında öğretmenlerin sadece %59'u sınıfta dört yıldan fazla zaman geçirmektedir. Ayrıca New York'taki öğretmenlerin %41'inin, Chicago'daki öğretmenlerin ise %56,7'sinin yaptıkları işin doğrudan sonucu olarak fiziksel ya da zihinsel sıkıntı yaşamaları, bahsetmeye değer bir başka önemli veridir. Ulusal Eğitim Derneği'nin başkanının da belirttiği gibi, “tükenmişliğin sonucu olarak, binlerce hassas, düşünceli ve adanmış öğretmen mesleklerinden vazgeçiyorlar”. Son olarak, öğretmen eğitimcileri, öğretmenlerin temel sorunları tanımlamak için dizayn edilen değerlendirme ölçümlerinde, çoğu zaman tükenmişliğin en yüksek çıkan oran olduğunu rapor etmiştir.

Kısacası eğitimde, kalite ve uyum üzerinde stres ve tükenmişliğin etkisi kolayca tasarruf edilebiliyor ve bu etkiler açıkça görüldüğü üzere çok ciddi boyuttadır (Farber, 1984).

Aşırı derecede stres duyan ve tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin sayısındaki somut artış, son yıllarda endişelerin artmasına neden olmaktadır. Araştırmacılar, eğitimciler ve genel kamuoyu, inancını kaybetmiş öğretmenler kitlesindeki artış hakkında endişelerini dile getirmektedirler. Aşırı derecede stres duyan veya tükenmişlik yaşayan öğretmenler, öfkeli, endişeli, depresif, kötümser, duygusal ve fiziksel olarak bitkin olabilmektedirler. Dahası, bu olgunun zararlı sonuçları sadece öğretmenler tarafından değil, tüm eğitim dünyası tarafından da hissedilebilmektedir. Öğretmen stres ve tükenmişliği, öğretmenlerin, onların ailelerinin, yöneticilerin ve yöneticilerinin ailelerinin, öğrencilerin ve öğrencilerin ailelerinin hayatlarını etkilemekte ve etkilemeye devam edecektir. Kaygılar genellikle, öğretmen stres ve tükenmişliğinin öğretim sürecinin kendisi üzerindeki etkiler üzerine, özellikle de öğretmenler üzerinde ortaya çıkabilecek bu tarz sonuçları telafi edemeyecek dezavantajlı çocukların okudukları okullarda bu durumun ortaya çıkması durumu üzerine yoğunlaşmaktadır (Friedman ve Farber, 1992).

Bu çalışmada, Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini belirlemek, bazı değişkenler ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve tükenme sorununun kaynağını tespit ederek tükenme sorununa çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır.

### **3. Tükenmişlik Sendromunun Tanımı ve Nitelikleri**

İnsanların işleriyle aralarında kurdukları ilişki ve bu ilişki sekteye uğradığında ortaya çıkabilecek olan sorunlar, uzun süredir modern zamanlara has önemli bir olgu olarak tanımlanmıştır. Bu olgu için kullanılan tükenmişlik terimi, 1970'ler Amerika'sında, özellikle insani hizmetler sektöründe çalışan insanlar arasında düzenli olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu popüler kullanım, Greene'nin 1961 yılında çıkan "bir tükenme hadisesi" isimli romanında ilk olarak ortaya çıkmıştır ki romanda ruhsal olarak zarar görmüş ve "hayal kırıklığına uğramış bir mimarın" işini bırakıp "Afrika ormanlarına" çekilmesi anlatılmıştır. Daha önceki yazılar bile, gerek kurgu gerek gerçek hikâyelerde olsun, birisinin aşırı yorgunluk hissetmesi ve işine karşı olan tutkusunu kaybetmesi şeklinde benzer bir olguyu tanımlamaktaymış. Burada bahsetmeye değer olan şey, sistematik çalışma ve araştırmaların konusu olmasından çok, daha önce hem hekimler hem de toplumsal eleştirmenler tarafından tükenmişliğin bir toplumsal sorun olarak tanımlanmasıdır (Maslach, vd., 2001). Tükenmişlik, sıklıkla bir şekilde insanlarla

muhatap olmayı gerektiren işlerde çalışan bireylerde ortaya çıkan bir kötümserlik ve duygusal olarak tükenme sendromudur. Tükenmişlik sendromunun temel bir özelliği, duygusal olarak tükenme hissiyatının artmasıdır. “Duygusal kaynakları” tükenirken, iş görenler psikolojik olarak kendilerini yaptıkları işe daha fazla veremeyeceklerini düşünmeye başlamaktadırlar. Diğer bir özellik ise, hizmet verilen kişi hakkında negatif ve kötümser tavırların ve duyguların ortaya çıkmasıdır. Hizmet verilen kişilere yönelik bu tarz negatif tepkiler, yaşanmakta olan duygusal tükenmişlikle bağlantılı olabilmekte, yani tükenmişliğin bu iki özelliği birbiriyle ilişkilidir. Diğer insanların hissizleşmiş ya da canavarlarmış kişiler şeklinde algılanması, personelin hizmet verdikleri müşterilerin, çektikleri sıkıntıları hak ettikleri düşüncesine yönelmesine neden olabilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik mesleğe pozitif beklentiler, iyimserlik ve insanlara yardım etme isteği ile başlayan profesyoneller için trajik bir uç noktadır. Bakıcılık, eğiticilik ve insani hizmetler tarzı meslekler için gerekli normlar, her zaman aynı şekilde olmasa da oldukça açıktır; özverili olmak ve başkalarının ihtiyaçlarını ön plana koymak; bir müşteri, hasta veya öğrenci için uzun saatler çalışmak ve ne gerekiyorsa yapmak; elinden gelenin fazlasını yapmak ve birileri için her şeyi yapmak. Ama maalesef ki, diğer insanlara karşı gösterilen böylesine bir lütuf, oldukça yıkıcı sonuçlara neden olabilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Literatürde ilk defa psikolog Herbert Freudenberger tarafından kullanılan tükenmişlik, “insanların aşırı çalışma sonucu artık işin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri” şeklinde ifade edilmiştir (Demir, 2010). Freudenberger; uzun bir süre örgütsel stres konusunda araştırmalar yapmış, hapisneden çıkan mahkûmların kaldığı yurtlar ve klinikler gibi “alternatif kurum” personeline görülen stres tepkilerine yönelik çalışmalarıyla isim yapmış bir klinik psikologdur (Sürgevil, 2006). Freudenberger bir gün çok keyif aldığı işinin kendisini yorgun ve bitkin hissettirdiğini fark etmiş ve çevresindeki hekimlerin de zaman içerisinde bu duyguyu yaşadığını gözlemlemiştir. Çevresindeki bu hekimler giderek hastalarına daha soğuk davranmakta ve başlarından savmaktaymış. Freudenberger sonraları ise diğer meslek gruplarında da benzer olgular saptamıştır. Bu kişilerde uyku bozuklukları, dikkat sorunları yaşamaktaymışlar. Bu zihinsel problemlere sırt ağrıları ve sindirim rahatsızlıkları da eşlik etmekteymiş. Freudenberger yaşanan bu durumu kişinin işinin neden olduğu “zihinsel ve fiziksel tükenme durumu” olarak tanımlamıştır (Eğrilmez, 2011).

Shirom’a göre tükenme, kişisel düzeyde negatif duygusal yaşantıyı kapsayan, kronik duyguya dayanan bir olgudur (Shirom, 1989).

Sorumluluklarını yerine getirememek, yani işten tatmin olmamak, hem işten ayrılma eğiliminin, yani kişinin mesleğiyle arasındaki bağı zayıflaması ve diğer seçenekleri düşünmeye başlaması durumunun, hem de işten gerçekten tamamen ayrılma durumunun ön göstergesidir (Leiter ve Maslach, 2009). Corcoran ise, sosyal hizmet çalışanlarını konu aldığı çalışmasında, tükenmişlik yaşayan personelin müşterilerine daha olumsuz yaklaştığını ortaya koymuştur (Cherniss, 1992).

Tükenmişlik, hem onu yaşayan bireylerin hem de şirketlerin ortadan kaldırmak istediği naoh bir durumdur, ama gerçekten de konuyla ilgili endişelerin çoğu, aslında tükenmişliğin ne olduğunun anlaşılmasından ziyade, tükenmeyle nasıl başa çıkılabileceğiyle ilgilidir. Birçok çalışma ortaya çıkan negatif faktörleri ortadan kaldırabilmek için genel müdahale stratejileri geliştirmek amacıyla, tükenmişliğin başlıca sebeplerini ve sonuçlarını tanımlamaya çalışmaktadır (Maslach ve Leiter, 2008).

#### **4. Materyal ve Metot**

##### **2.1. Araştırmanın amacı ve önemi**

Çalışmamızda Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini saptamak ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler ile olan bağlantısını ortaya koymak amaçlanmıştır. Bununla birlikte çalışmadan edinilen bilgiler ışığında akademik personelin tükenmişliğini önlemek adına çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, tükenmişliğin tahmin edilenden çok daha önemli bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Tükenmişlik sendromuna maruz kalan bireyler, sağlık sorunları, psikolojik problemler yaşamakla birlikte, işlerine karşı olumsuz düşünceler içerisinde olmaktadır. Tükenmişlik olgusu nedeniyle ortaya çıkan problemleri tespit etmek ve çözüm önerileri sunmak günümüz için önemli hale gelmiştir.

##### **2.2. Araştırmanın sınırlılıkları**

Araştırma Kırklareli Üniversitesi'nin Kayalı ve Kavaklı kampüslerinde bulunan fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu ile il ve ilçelerde bulunan meslek yüksekokullarında görev yapan akademisyenler ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler Christina Maslach ve Susan Jackson tarafından geliştirilen ve Canan Ergin tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin (Maslach Burnout Inventory – MBI) test ettiği niteliklerle sınırlıdır.

### 2.3. Araştırmanın yöntemi

*Evren ve örneklem:* Araştırmanın evrenini Kırklareli Üniversitesi Kayalı ve Kavaklı kampüsündeki birimler ile il ve ilçelerde bulunan yüksekokul ve meslek yüksekokullarında görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. Kırklareli Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan alınan bilgilere göre 2014 yılında il ve ilçelerdeki tüm birimler dâhil olmak üzere toplam 616 akademik personel bulunmaktadır. %95 güven aralığında evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü 237'dir. Araştırmada evrenin tamamına anket verilmek istenmiş ama akademisyenlerin anketi doldurmayı kabul etmemeleri veya çalışma odalarında bulunmamaları nedeniyle 220 akademik personele anket uygulanabilmiştir. Anketlerin 6 tanesi veri eksikliği sebebiyle analizlere dâhil edilmemiş böylece 214 anket üzerinden analizler yapılmıştır.

*Veri toplama araçları:* Çalışmada akademik personelin tükenmişlik durumlarını belirlemek ve tükenmeye neden olan değişkenleri tespit etmek amacıyla *Kişisel Bilgi Formu* ve 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve 1992 yılında Canan Ergin tarafından Türkçe'ye uyarlanan *Maslach Tükenmişlik Ölçeği* (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır.

- *Kişisel Form:* Çalışma kapsamında bulunan akademik personelin kişisel özellikleri ile ilgili bilgi toplamak amacıyla kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Bu form ile akademik personelin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, akademik unvan, görev yapılan birim, idari görev, haftalık ders yükü, aylık gelir, akademisyen olarak çalışma süresi, Kırklareli Üniversitesi'nde çalışma süresi, akademisyenliği isteyerek seçip/seçmeme, Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapmaktan ve öğretim elemanlarına ayrılan çalışma odalarından memnun olup/olmama, derslik, atölye, bilgisayar ve uygulama laboratuvarlarının yeterliliği, başka bir üniversitede çalışmayı düşünüp/düşünmeme, ayrılacak olurlarsa hangi tür üniversiteyi tercih edecekleri ve Kırklareli Üniversitesi'nden ayrılma gerekçelerine ilişkin bilgi sahibi olmak amaçlanmıştır.
- *Maslach Tükenmişlik Ölçeği:* Araştırmamıza dâhil olan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ve Canan Ergin tarafından 1992 yılında Türkçe'ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır. 22 ifadeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği “üç” boyut üzerinden ölçmektedir. “Duygusal tükenme” boyutu (emotional exhaustion) 9, “duyarsızlaşma” boyutu (depersonalization) 5, “kişisel başarı” boyutu (personal accomplishment) 8

ifadeden oluşmaktadır. Orijinal ankette her ifade için 7’li ölçek kullanılmıştır. Fakat anketi Türkçe’ye uyarlayan Canan Ergin (1992), Türk kültürüne daha uygun olması sebebiyle 5’li ölçeği kullanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

“*Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma*” alt ölçeklerinden elde edilen “*yüksek puanlar*” ve “*kişisel başarı*” alt ölçeğinden elde edilen “*düşük*” puan “*yüksek düzeyde tükenmişliği*” yansıtmaktadır. Tükenmişlik düzeyi alt boyutlardan elde edilen “*üç ayrı puanla*” değerlendirilmektedir. Yani her kişi için, “*üç ayrı puan elde edilir*” ve bunlar üzerinden yorumlanır. Alt ölçekleri oluşturan maddeler: “*hiçbir zaman= 1, çok nadir= 2, bazen= 3, çoğu zaman= 4, her zaman= 5*” şeklinde puanlanarak alt ölçek puanları tespit edilmiştir (Polatçı, 2007).

Maslach tükenmişlik ölçeğinden tespit edilen puanların yorumlanmasında aşağıdaki tablodan yararlanılır (Izgar, 2003):

**Tablo 1.** Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yorumlama Tablosu

	<b>Tükenmişlik Düzeyleri</b>		
	<b>Düşük</b>	<b>Normal</b>	<b>Yüksek</b>
<b>Duygusal Tükenme</b>	0–16	17–26	27 ve Üzeri
<b>Duyarsızlaşma</b>	0–6	7–12	13 ve Üzeri
<b>Kişisel Başarı</b>	39 ve Üzeri	32–38	0–31

#### **2.4. Verilerin istatistiksel analizi**

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Scheffe testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 2’deki kriterlere göre değerlendirilmiştir

**Tablo 2.** Değerlendirme Kriterleri

Güven Aralığı	%95
Anlamlılık Düzeyi	%5



## 2.5. Bulgular

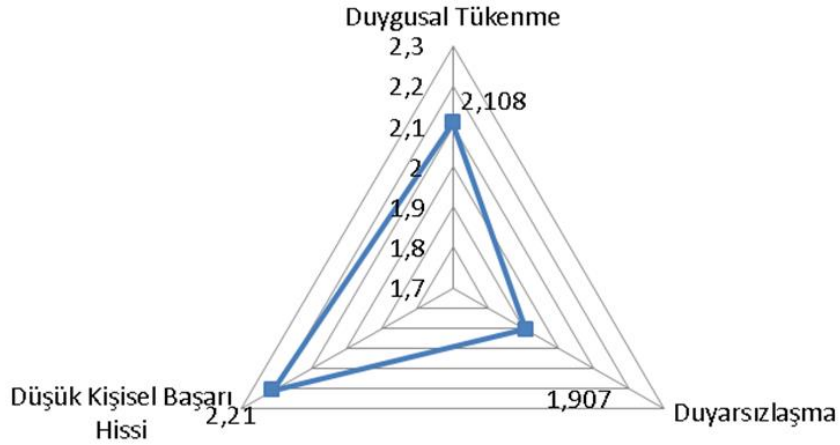
Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanların, ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

**Tablo 3.** Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Duygusal Tükenme	214	2,108	0,686	1,000	4,110
Duyarsızlaşma	214	1,907	0,763	1,000	4,400
Düşük Kişisel Başarı Hissi	214	2,210	0,549	1,000	4,880

Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi düzeyleri düşük olarak saptanmıştır.

**Şekil 1:** Katılımcıların Tükenmişlik Düzeyleri



### 2.5.1. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği

Güvenirlilik için Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirme kriteri dikkate alınarak yapılan değerlendirmede, tükenmişlik ölçeğinin genel güvenilirliği 0,898 olarak, alt boyutlar incelendiğinde güvenilirlik katsayıları Duygusal Tükenme için 0,856; Duyarsızlaşma için 0,877; Düşük Kişisel Başarı Hissi için 0,895 olarak bulunmuştur. Görüldüğü üzere üç alt boyutun güvenilirliği de 0,8'den büyük çıkmıştır. Bu durum Kırklareli Üniversitesi'nde yapılan tükenmişlik ölçümünün tutarlı ve istikrarlı sonuçlar çıkardığının göstergesidir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Tükenmişlik Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Duygusal Tükenme	9	0,856
Duyarsızlaşma	5	0,877
Düşük Kişisel Başarı Hissi	8	0,895

## 2.6. Tükenmişlik sendromunun farklılık analizi

- Tükenmişlik ve yaş farklılığı

**Tablo 5.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Tükenme	26 ve Altı Yaş	27	2,078	0,750	2,319	0,045	6 > 2 6 > 4 6 > 5
	27-30 Yaş	65	2,104	0,651			
	31-33 Yaş	45	2,217	0,753			
	34-36 Yaş	27	1,901	0,547			
	37-40 Yaş	28	1,905	0,509			
	41 ve Üzeri Yaş	22	2,439	0,799			
Duyarsızlaşma	26 ve Altı Yaş	27	1,933	0,734	1,612	0,158	
	27-30 Yaş	65	2,040	0,814			
	31-33 Yaş	45	1,991	0,831			
	34-36 Yaş	27	1,615	0,529			
	37-40 Yaş	28	1,736	0,586			
	41 ve Üzeri Yaş	22	1,882	0,874			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	26 ve Altı Yaş	27	2,417	0,760	3,174	0,009	1 > 4 2 > 4 3 > 4 1 > 5 3 > 5
	27-30 Yaş	65	2,233	0,485			
	31-33 Yaş	45	2,317	0,496			
	34-36 Yaş	27	1,921	0,497			
	37-40 Yaş	28	2,063	0,519			
	41 ve Üzeri Yaş	22	2,210	0,496			

Araştırmaya katılan çalışanların, duygusal tükenme puanları ortalamalarının, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,319$ ;  $p=0,045<0,05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 41 ve

Üzeri Yaş olanların duygusal tükenme puanları, yaşı 27-30, 34-36 ve 37-40 yaş olanların duygusal tükenme puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların, düşük kişisel başarı hissi puanları ortalamalarının, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,174$ ;  $p=0,009<0,05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 26 ve Altı, 27-30 ve 31-33 yaş olanların, düşük kişisel başarı hissi puanları, yaşı 34-36 yaş olanların, düşük kişisel başarı hissi puanlarından yüksek bulunmuştur. Yaşı 26 ve Altı ve 31-33 yaş olanların düşük kişisel başarı hissi puanları, yaşı 37-40 yaş olanların, düşük kişisel başarı hissi puanlarından yüksek bulunmuştur.

- Tükenmişlik ve medeni durum farklılığı

**Tablo 6.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, Medeni Durum Değişkenine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	130	2,061	0,640	-1,243	0,215
	Bekâr	84	2,180	0,750		
Duyarsızlaşma	Evli	130	1,823	0,741	-2,004	0,046
	Bekâr	84	2,036	0,783		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evli	130	2,148	0,505	-2,057	0,041
	Bekâr	84	2,305	0,602		

Araştırmaya katılan çalışanların, duyarsızlaşma puanları ortalamalarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,004$ ;  $p=0,046<0,05$ ). Bekârların duyarsızlaşma puanları ( $x=2,036$ ), evlilerin duyarsızlaşma puanlarından ( $x=1,823$ ) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla bekâr akademisyenler, duyarsızlaşma alt boyutunda, evli akademisyenlere oranla, anlamlı düzeyde daha yüksek derecede tükenmişlik hissi yaşamaktadırlar.

Araştırmaya katılan çalışanların, düşük kişisel başarı hissi puanları ortalamalarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,057$ ;  $p=0,041<0,05$ ). Bekârların düşük kişisel başarı hissi puanları ( $x=2,305$ ), evlilerin düşük kişisel başarı hissi puanlarından ( $x=2,148$ ) yüksek

bulunmuştur. Yani *bekâr* akademisyenler, düşük kişisel başarı hissi alt boyutunda, *evli* akademisyenlere oranla, anlamlı düzeyde daha yüksek derecede tükenmişlik hissi yaşamaktadırlar.

- *Tükenmişlik ve akademik unvan farklılığı*

**Tablo 7.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *Akademik Unvan* Değişkenine Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Duygusal Tükenme	Doktorasını Tamamlamış Personel	45	2,012	0,649	-1,047	0,296
	Doktorasını Tamamlamamış Personel	169	2,133	0,695		
Duyarsızlaşma	Doktorasını Tamamlamış Personel	45	1,653	0,627	-2,882	0,005
	Doktorasını Tamamlamamış Personel	169	1,974	0,783		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Doktorasını Tamamlamış Personel	45	2,119	0,551	-1,217	0,225
	Doktorasını Tamamlamamış Personel	169	2,231	0,550		

Araştırmaya katılan çalışanların, duyarsızlaşma puanları ortalamalarının, akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,882$  ;  $p=0,005<0,05$ ). Doktorasını Tamamlamamış Personelin duyarsızlaşma puanları ( $x=1,974$ ), Doktorasını Tamamlamış Personelin duyarsızlaşma puanlarından ( $x=1,653$ ) yüksek bulunmuştur.

- *Tükenmişlik ve idari görev farklılığı*

**Tablo 8.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *İdari Görev* Değişkenine Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>T</b>	<b>p</b>
Duygusal Tükenme	Var	49	1,921	0,653	-2,191	0,030
	Yok	165	2,163	0,687		
Duyarsızlaşma	Var	49	1,645	0,618	-2,776	0,002
	Yok	165	1,984	0,786		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Var	49	2,163	0,708	-0,673	0,502
	Yok	165	2,224	0,494		

Araştırmaya katılan çalışanların, duygusal tükenme puanları ortalamalarının, *idari görev* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,191$ ;  $p=0,030 < 0,05$ ). *İdari görevi olmayanların* duygusal tükenme puanları ( $x=2,163$ ), *idari görevi olanların* duygusal tükenme puanlarından ( $x=1,921$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların, duyarsızlaşma puanları ortalamalarının, *idari görev* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,776$ ;  $p=0,002 < 0,05$ ). *İdari görevi olmayanların* duyarsızlaşma puanları ( $x=1,984$ ), *idari görevi olanların* duyarsızlaşma puanlarından ( $x=1,645$ ) yüksek bulunmuştur.

- *Tükenmişlik ve akademisyenlik mesleğini isteyerek seçip/seçmeme farklılığı*

**Tablo 9.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *Akademisyenlik Mesleğini İsteyerek Seçip/Seçmeme* Değişkenine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Evet	211	2,105	0,690	-0,385	0,700
	Hayır	3	2,259	0,257		
Duyarsızlaşma	Evet	211	1,911	0,768	0,700	0,000
	Hayır	3	1,600	0,000		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evet	211	2,212	0,553	0,400	0,689
	Hayır	3	2,083	0,144		

Araştırmaya katılan çalışanların, duyarsızlaşma puanları ortalamalarının, *akademisyenlik mesleğini isteyerek seçip/seçmeme* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=0,700$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). *Akademisyenlik mesleğini isteyerek seçenlerin* duyarsızlaşma puanları ( $x=1,911$ ), *Akademisyenlik mesleğini isteyerek seçmeyenlerin* duyarsızlaşma puanlarından ( $x=1,600$ ) yüksek bulunmuştur.

- *Tükenmişlik ve Kırklareli Üniversitesinde görev yapmaktan memnuniyet farklılığı*

**Tablo 10.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *Kırklareli Üniversitesi'nde Görev Yapmaktan Memnuniyet Değişkenine Göre Ortalamaları*

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Duygusal Tükenme	Evet	183	1,992	0,619	-6,581	0,000
	Hayır	31	2,792	0,670		
Duyarsızlaşma	Evet	183	1,791	0,683	-5,761	0,000
	Hayır	31	2,587	0,862		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evet	183	2,193	0,543	-1,105	0,270
	Hayır	31	2,311	0,586		

Araştırmaya katılan çalışanların, duygusal tükenme puanları ortalamalarının, *Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapmaktan memnuniyet* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-6,581$ ;  $p=0,000<0,05$ ). *Kurumda çalışmaktan memnun olmayanların* duygusal tükenme puanları ( $x=2,792$ ), *kurumda çalışmaktan memnun olanların* duygusal tükenme puanlarından ( $x=1,992$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların, duyarsızlaşma puanları ortalamalarının, *Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapmaktan memnuniyet* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-5,761$ ;  $p=0,000<0,05$ ). *Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapmaktan memnun olmayanların* duyarsızlaşma puanları ( $x=2,587$ ), *memnun olanların* duyarsızlaşma puanlarından ( $x=1,791$ ) yüksek bulunmuştur.

- *Tükenmişlik ve çalışma odası memnuniyeti farklılığı*

**Tablo 11.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *Çalışma Odalarından Memnuniyet Değişkenine Göre Ortalamaları*

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Duygusal Tükenme	Evet	117	1,988	0,637	-2,854	0,005
	Hayır	97	2,252	0,717		
Duyarsızlaşma	Evet	117	1,824	0,684	-1,748	0,088
	Hayır	97	2,006	0,841		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evet	117	2,124	0,488	-2,540	0,014
	Hayır	97	2,313	0,601		

Araştırmaya katılan çalışanların, duygusal tükenme puanları ortalamalarının, *çalışma odalarından memnuniyet* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,854$ ;  $p=0,005<0,05$ ). *Çalışma odalarından memnun olmayanların* duygusal tükenme puanları ( $x=2,252$ ), *çalışma odalarından memnun olanların* duygusal tükenme puanlarından ( $x=1,988$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların, düşük kişisel başarı hissi puanları ortalamalarının, *çalışma odalarından memnuniyet* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,540$ ;  $p=0,014<0,05$ ). *Çalışma odalarından memnun olmayanların* düşük kişisel başarı hissi puanları ( $x=2,313$ ), *çalışma odalarından memnun olanların* düşük kişisel başarı hissi puanlarından ( $x=2,124$ ) yüksek bulunmuştur.

- *Tükenmişlik ile derslik, atölye, bilgisayar, uygulama laboratuvarları yeterliliği farklılığı*

**Tablo 12.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *Derslik, Atölye, Bilgisayar ve Uygulama Laboratuvarları Yeterliliği* Değişkenine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	T	p
Duygusal Tükenme	Evet	64	1,941	0,632	-2,345	0,020
	Hayır	150	2,179	0,697		
Duyarsızlaşma	Evet	64	1,859	0,706	-0,590	0,556
	Hayır	150	1,927	0,788		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evet	64	2,195	0,524	-0,250	0,803
	Hayır	150	2,216	0,562		

Araştırmaya katılan çalışanların, duygusal tükenme puanları ortalamalarının; *derslik, atölye, bilgisayar ve uygulama laboratuvarları yeterliliği* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,345$ ;  $p=0,020<0,05$ ). *Derslik, atölye, bilgisayar ve uygulama laboratuvarlarını yeterli bulanların* duygusal tükenme puanları ( $x=2,179$ ), *derslik, atölye, bilgisayar ve uygulama laboratuvarlarını yeterli bulmayanların* duygusal tükenme puanlarından ( $x=1,941$ ) yüksek bulunmuştur.

- *Tükenmişlik ile başka bir üniversitede çalışmayı düşünüp/düşünmeme farklılığı*

**Tablo 13.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *Başka Bir Üniversitede Çalışmayı Düşünüp/Düşünmeme* Değişkenine Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Duygusal Tükenme	Evet	115	2,327	0,666	5,355	0,000
	Hayır	99	1,853	0,620		
Duyarsızlaşma	Evet	115	2,096	0,747	4,045	0,000
	Hayır	99	1,687	0,726		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Evet	115	2,313	0,570	3,022	0,003
	Hayır	99	2,090	0,501		

Araştırmaya katılan çalışanların, duygusal tükenme puanları ortalamalarının, *başka bir üniversitede çalışmayı düşünüp/düşünmeme* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=5,355$ ;  $p=0,000<0,05$ ). *Başka bir üniversitede çalışmayı düşünenlerin* duygusal tükenme puanları ( $x=2,327$ ), *başka bir üniversitede çalışmayı düşünmeyenlerin* duygusal tükenme puanlarından ( $x=1,853$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların, duyarsızlaşma puanları ortalamalarının, *başka bir üniversitede çalışmayı düşünüp/düşünmeme* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=4,045$ ;  $p=0,000<0,05$ ). *Başka bir üniversitede çalışmayı düşünenlerin* duyarsızlaşma puanları ( $x=2,096$ ), *başka bir üniversitede çalışmayı düşünmeyenlerin* duyarsızlaşma puanlarından ( $x=1,687$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların, düşük kişisel başarı hissi puanları ortalamalarının, *başka bir üniversitede çalışmayı düşünüp/düşünmeme* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=3,022$ ;  $p=0,003<0,05$ ). *Başka bir üniversitede çalışmayı düşünenlerin* düşük kişisel başarı hissi puanları ( $x=2,313$ ), *başka bir üniversitede çalışmayı düşünmeyenlerin* düşük kişisel başarı hissi puanlarından ( $x=2,090$ ) yüksek bulunmuştur.



- *Tükenmişlik ile hangi tür üniversite tercihi farklılığı*

**Tablo 14.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *Ayrılabacak Olursa Ne Tür Bir Üniversite Tercih Ederlerdi* Değişkenine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	Kamu	186	2,092	0,671	-0,851	0,396
	Vakıf	28	2,210	0,782		
Duyarsızlaşma	Kamu	186	1,866	0,736	-2,038	0,043
	Vakıf	28	2,179	0,890		
Düşük Kişisel Başarı Hissi	Kamu	186	2,216	0,541	0,413	0,680
	Vakıf	28	2,170	0,614		

Araştırmaya katılan çalışanların, duyarsızlaşma puanları ortalamalarının, *kurumdan ayrılabacak olursa ne tür bir üniversite tercih ederlerdi* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,038$ ;  $p=0,043<0,05$ ). *Vakıf üniversitesinde çalışmak isteyenlerin* duyarsızlaşma puanları ( $x=2,179$ ), *kamu üniversitesinde çalışmak isteyenlerin* duyarsızlaşma puanlarından ( $x=1,866$ ) yüksek bulunmuştur.

- *Tükenmişlik ve kurumdan ayrılma gerekçesi farklılığı*

**Tablo 15.** Katılımcıların Tükenmişliğinin, *Kırklareli Üniversitesi'nden Ayrılma Gerekçesi* Değişkenine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Duygusal Tükenme	İş Yüğü	4	3,028	0,500	13,589	0,000	1 > 2
	Ücret	15	2,067	0,546			3 > 2
	Tükenmişlik Hissi	17	2,902	0,862			1 > 4
	Fiziki Şartların Yetersizliği	55	2,265	0,643			3 > 4
	Diğer	123	1,902	0,575			1 > 5
						3 > 5	
						4 > 5	
Duyarsızlaşma	İş Yüğü	4	2,650	0,929	4,541	0,002	1 > 2
	Ücret	15	1,640	0,673			3 > 2
	Tükenmişlik Hissi	17	2,412	0,958			1 > 5
	Fiziki Şartların Yetersizliği	55	2,022	0,857			3 > 5
	Diğer	123	1,794	0,646			
Düşük Kişisel Başarı Hissi	İş Yüğü	4	2,844	0,695	5,453	0,000	1 > 2
	Ücret	15	1,958	0,472			3 > 2
	Tükenmişlik Hissi	17	2,566	0,703			4 > 2
	Fiziki Şartların Yetersizliği	55	2,307	0,544			1 > 5
	Diğer	123	2,127	0,494			3 > 5
						4 > 5	

Araştırmaya katılan çalışanların, duygusal tükenme puanları ortalamalarının, *kurumdan ayrılma gerekçesi* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=13,589; p=0,00<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Gerekçe *iş yükü* olanların duygusal tükenme puanları, gerekçe *ücret, fiziki şartların yetersizliği* ve *diğer* olanların duygusal tükenme puanlarından yüksek bulunmuştur. Gerekçe *tükenmişlik hissi* olanların duygusal tükenme puanları, gerekçe *ücret, fiziki şartların yetersizliği* ve *diğer* olanların duygusal tükenme puanlarından yüksek bulunmuştur. Gerekçe *fiziki şartların yetersizliği* olanların duygusal tükenme puanları, gerekçe *diğer* olanların duygusal tükenme puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların, duyarsızlaşma puanları ortalamalarının, *kurumdan ayrılma gerekçesi* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=4,541; p=0,002<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Gerekçe *iş yükü* olanların duyarsızlaşma puanları, gerekçe *ücret* ve *diğer* olanların duyarsızlaşma puanlarından yüksek bulunmuştur. Gerekçe *tükenmişlik hissi* olanların duyarsızlaşma puanları, gerekçe *ücret* ve *diğer* olanların duyarsızlaşma puanlarından yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların, düşük kişisel başarı hissi puanları ortalamalarının, *kurumdan ayrılma gerekçesi* değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=5,453; p=0,00<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Gerekçe *iş yükü* olanların düşük kişisel başarı hissi puanları, gerekçe *ücret* ve *diğer* olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarından yüksek bulunmuştur. Gerekçe *tükenmişlik hissi* olanların düşük kişisel başarı hissi puanları, gerekçe *ücret* ve *diğer* olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarından yüksek bulunmuştur. Gerekçe *fiziki şartların yetersizliği* olanların düşük kişisel başarı hissi puanları, gerekçe *ücret* ve *diğer* olanların düşük kişisel başarı hissi puanlarından yüksek bulunmuştur.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik ile bazı değişkenlerin bağlantısını saptamaktır. Tükenmişlik, insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılmasını engelleyen problemlerden biridir. Bundan dolayı sebeplerinin bulunması ve çözüm önerileri üretilmesi gereken bir durumdur (Güllüce ve Kaygın, 2013).

Araştırmaya dâhil olan akademik personelin tükenmişlikle ilgili sorulara verdikleri yanıtlar, onların tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *düşük kişisel başarı hissi* puanlarını göstermektedir. Elde edilen verilere göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi alt boyutları açısından *düşük* düzeyde tükenmişlik hissi yaşandığı tespit edilmiştir (Tablo 3; Şekil 1). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi alt ölçeklerinden elde edilen puanlar, örneklemin *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *düşük kişisel başarı hissi* boyutları açısından ciddi durumda olmadıklarını ifade etmektedir. Bu durum örneklem kapsamında değerlendirilen akademisyenlerin, düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, kurum yönetiminden memnun olduklarını, iş stresi yaşamadıklarını, fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini yorgun hissetmediklerini ve çevrelerindeki bireylerle uyum içerisinde olduklarını göstermektedir.

Araştırmadan elde ettiğimiz verilere göre, akademik personelin *duygusal tükenme* alt boyutu düzeyini etkileyen değişkenler; *yaş*, *başka bir üniversitede çalışmayı düşünüp/düşünmeme*, *derslik*, *atölye*, *bilgisayar ve uygulama laboratuvarı yeterliliği*, *idari görev*, *Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapmaktan memnuniyet*, *çalışma odalarından memnuniyet*, *Kırklareli Üniversitesi'nden ayrılma gerekçesi* olarak saptanmıştır. Akademik personelin *duyarsızlaşma* alt boyutu düzeyini etkileyen değişkenler; *medeni durum*, *başka bir üniversitede çalışmayı düşünüp/düşünmeme*, *idari görev*, *Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapmaktan memnuniyet*, *akademisyenlik mesleğini isteyerek seçme*, *Kırklareli Üniversitesi'nden ayrılacak olursa ne tür üniversite tercihi*, *Kırklareli Üniversitesi'nden ayrılma gerekçesi* ve *akademik unvan* olarak belirlenmiştir. Akademik personelin *düşük kişisel başarı* alt boyutu düzeyini etkileyen değişkenler; *yaş*, *medeni durum*, *başka bir üniversitede çalışmayı düşünüp/düşünmeme*, *çalışma odalarından memnuniyet*, *Kırklareli Üniversitesi'nden ayrılma gerekçesi* olarak saptanmıştır.

Araştırma verilerine göre, *doktora eğitimini tamamlamamış* akademisyenler, *doktora eğitimini tamamlamış* akademisyenlere oranla, daha fazla tükenmişlik hissi

yaşamaktadır. Kurumda görev yapan akademisyenlerin, doktora eğitimleri tamamlamaları için, *ders yüklerinin azaltılması ve eğitimleri için gerekli şartların sağlanması* yararlı olabilecektir.

Araştırma verilerine göre, *idari görevi olmayan* akademisyenler, *idari görevi olan* akademisyenlere göre daha fazla tükenmeye maruz kalmaktadır. Akademisyenlerin dönem dönem idari görev almalarının sağlanması, tükenmişlik hissi yaşamamaları için faydalı olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, *kurumda görev yapmaktan memnun olmayan* akademisyenler, *kurumda görev yapmaktan memnun olan* akademisyenlere oranla daha fazla tükenmişlik ortalamasına sahiptir. Akademisyenlerin görev yaptıkları kurumlardan memnuniyetlerinin sağlanması tükenme yaşamamaları için yararlı olabilecektir.

Araştırma verilerine göre, *çalışma odalarından memnun olmayan* akademisyenler, *çalışma odalarından memnun olan* akademisyenlere göre daha fazla tükenmişlik ortalamasına sahiptir. Akademisyenlerin kullandığı çalışma odalarının geniş, ferah ve kullanışlı olması, tükenme yaşamamaları için yararlı olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, kurumdan ayrılma gerekçesi *iş yükü* olan akademisyenler daha fazla tükenmişlik ortalamalarına sahiptir. Akademisyenlerin iş yüklerinin azaltılması, tükenme yaşamamaları için faydalı olabilir.

Elde edilen tüm veriler sonucunda, aynı kurumda çalışıp aynı mesleği icra eden bireylerin bile farklı düzeylerde tükenmişlik yaşayabilecekleri tespit edilmiştir. Nedeni olarak, bireylerin *farklı bireysel özelliklere* sahip olmalarını söyleyebiliriz. Araştırmadan elde ettiğimiz veriler, tükenme üzerinde *bireysel farklılıkların* büyük rol oynadığının kanıtıdır. Bu veriden yola çıkarak, tükenmişlikle mücadele edebilmek için *bireysel düzeyde başa çıkma yöntemlerine* başvurulması gerektiğini söyleyebiliriz. Bununla birlikte, tükenmişlikle mücadelede *örgütsel başa çıkma yöntemlerinin* daha *kahçı ve etkili* olması nedeniyle *bireysel* yöntemlerin mutlaka *örgütsel* yöntemlerle desteklenmesi gereklidir.

Sonuç olarak, akademisyenlerin *tükenmişlik sendromu* ve *başta çıkma yöntemleri* hakkında bilgilendirilmeleri tükenmişlik hissetmemeleri için tedbir olabilir. Bunların yanı sıra, iş yükünü iyi düzenlemek, kişisel gelişim ve eğitim (akademik kariyer) için imkân sağlamak, seminer, eğitim ve kariyer günleri düzenlemek, çalışma şartlarını iyileştirmek (fiziki şartlar), iş zenginleştirme ve iş genişletmeden faydalanmak, idare olarak iş görenlere güven ve huzur ortamı sağlamak, çalışanların birbirlerine destek

olmalarını sağlayacak ortamlar hazırlamak ve kurumdan memnuniyetlerinin sağlanması, tükenmişlik yaşanmaması için faydalı olabilecektir.

### **Bilgilendirme**

Bu çalışma “Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kırklareli Üniversitesi Örneği” isimli tezindem uyarlanmıştır.

### **KAYNAKÇA**

- Ardıç, K. - Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 69-96.
- Cherniss, C. (1992). Long-Term Consequences of Burnout: An Exploratory Study, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 1-11.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Öneri Dergisi*, 9 (33), 185-198.
- Eğrilmez, A. (2011). Tüketim Toplumunun Tükenen İnsanı, *Psikeart Dergisi*, 15, 6-7.
- Ertürk, E. - Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), 41-54.
- Farber, B.A. (1984). Stress and Burnout in Suburban Teachers, *Journal of Educational Research*, 77 (6), 325- 331.
- Friedman, I.A. - Farber, B.A. (1992). Professional Self-Concept as a Predictor of Teacher Burnout, *Journal of Educational Research*, 86 (1), 28-35.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (32), 32-48.
- Güllüce, A.Ç. - Kaygın, E. (2013). Çalışanların Demografik Değişkenleri Açısından Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (2), 235- 252.
- Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Leiter, M.P. - Maslach, C. (2009). Nurse Turnover: The Mediating Role of Burnout, *Journal of Nursing Management*, 17, 331-339.

Maslach, C. - Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: New Perspectives, *Applied&Preventive Psychology*, 7, 63-74.

Maslach, C. - Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. - Leiter, M.P. - Jackson, S.E. (2012). Making a Significant Difference With Burnout Interventions: Researcher and Practitioner Collaboration, *Journal of Organizational Behavior*, 33, 296-300.

Maslach, C. - Leiter, M.P. (2008). *Early Predictors of Job Burnout and Engagement*, *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), 498-512.

Maslach, C. - Schaufeli, W.B. - Leiter, M.P. (2001). Job Burnout, *Annu Reviews Psychol*, 52, 397- 422.

Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz), Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Shirom, A. (1989). *Burnout in Work Organizations*, Newyork International Review of Industrial and Organizational Psychology.

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Yıldız Kırılmaz, A. - Çelen, Ü. - Sarp, N. (2003). İlköğretim’de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması, *İlköğretim-Online Dergisi*, 2 (1), 2-9.