

PANDEMİ SÜRECİNDE AKADEMİSYENLERİN TÜKENMİŞLİK ALGISININ BELİRLENMESİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ *

Elif ALAR ERKAL¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 08.09.2021

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 14.10.2021

Özet

Salgın hastalıklar geçmişte eskiye dayanan, tehlike ve belirsizlik hissi yaratan negatif durumlardır. Salgınlar yarattığı bu belirsizlik hissi nedeniyle birçok meslek grubunu etkilediği gibi akademisyenler açısından da olumsuz duygu ve davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi akademisyenlerinin pandemi döneminde yaşadıkları işte var olamama durumunun tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşma boyutları açısından etkisini belirlemektir. Analizler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak yapılmış ve amaca ulaşmak için hipotezler oluşturulmuş, tükenmişlik ve işte var olamama tutumları doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli ve ilişkinin yönünün belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin pandemi döneminde işte var olamama sorunu ile karşılaştıklarını ortaya çıkarmaktadır. Elde edilen bulgular, pandemi döneminde akademisyenlerin işte var olamama sorunu ile karşılaştıklarında duygusal olarak tükendiklerini göstermektedir. Ayrıca işte var olamama sorununun akademisyenler üzerinde duyarsız davranışlara neden olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları akademisyenlerin yaşadığı işte var olamama sorununun kişisel başarılarını etkilemediğini ortaya koymaktadır. İşte var olamama sorunu neticesinde akademisyenlerin duygusal olarak tükendikleri ve bunun bir sonucu olarak kişisel başarılarında düşüş yaşadıkları gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Pandemi, İşte var olamama, Tükenmişlik.

DETERMINING ACADEMICIANS PERCEPTION OF BURNOUT DURING THE PANDEMIC PROCESS: CASE OF AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN UNIVERSITY

Abstract

Epidemics are negative situations that have a long history and create a sense of danger and uncertainty. Due to this sense of uncertainty, epidemics not only affect many professional groups, but also cause negative emotions and behaviors in terms of academics. The main purpose of this study is to determine the effect of academics' inability presenteeism during the pandemic period in terms of emotional exhaustion, decrease in personal achievement and depersonalization, which are sub-dimensions of burnout. Analyzes were made using SPSS and AMOS package programs and hypotheses were formed to reach the goal, burnout and presenteeism attitudes were evaluated by using confirmatory factor analysis, structural equation model and correlation analysis to determine the direction of the relationship. The results of the analysis reveal that the academicians at Ağrı İbrahim Çeçen University faced the problem of not being presenteeism from work during the pandemic period. The findings show that academicians are emotionally exhausted when faced with the problem of not being presenteeism from work during the pandemic period. In addition, it has been determined that the problem of not being presenteeism at work causes insensitive behaviors on academicians. The results of the analysis reveal that the problem of not being presenteeism at work experienced by academicians does not affect their personal success. It has been observed that academics are emotionally exhausted as a result of the problem of not being presenteeism at work, and as a result, they experience a decrease in their personal achievements.

Keywords: Pandemic, Presenteeism, Burnout.

* Selçuk 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulmuş olan "Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği" isimli özet bildirinin genişletilmiş halidir.

¹ Öğr. Gör. Dr., Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, eaerkal@agri.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3340-109X.

1. Giriş

Salgın hastalıklar tarih boyunca karşılaşılan uzun dönemli hastalıklardır. Salgınlar birçok insanın hayatını kaybetmesine neden olarak yaşamı olumsuz etkilemektedir (Hays, 2005). Son dönemde yaşadığımız en büyük salgın hastalık ise Covid-19'dur. Çin'in Wuhan kentinde Aralık 2019'da ortaya çıkan Covid-19 çok kısa ve hızlı bir şekilde tüm dünyaya yayılarak Dünya Sağlık Örgütüncce (WHO) pandemi olarak tanımlanmıştır (Cucinotta; 2020:150). Ülkemizde ise ilk vaka 10 Mart 2020 tarihinde Sağlık Bakanlığı tarafından tespit edilmiştir. Pandemi terimi Dünya'daki salgının etkisini ifade etmek amacıyla kullanılan bir terimdir. Salgınlar insanların yaşamlarını tehdit etmenin yanı sıra bireylerin hayat kalitesini bozan, fizyolojik etkiler bırakan ve hatta psikolojilerini alt üst ederek toplumu yıpratıcı rahatsızlıklardır. Bu psikolojik rahatsızlıklar çalışanların yaşam kalitesini bozmakta ve olumsuz örgütsel davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İş yerinde görülen negatif örgütsel davranışlardan olan tükenmişlik ve işte var olamama bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bireyler hayatlarını devam ettirmek amacıyla bir takım eğitimler alır ve meslek gruplarını seçerler. Her insan bir davranış biçimi gösterir. Kimi çalışanlar işlerine karşı büyük bir istek ve heves duyarken, başka bir kısım bireyler ise zaman içerisinde yaşadıkları durumlar nedeniyle işlerine karşı hevesiz ve umutsuzluk hissetmeye başlarlar (Kaymaz, 2014: 93). Tükenmişlik kişilerin yaşadıkları durumlar neticesinde bedeninde hissettiği yorgunluk, geçmeyen bitkinlik hissi, etrafına karşı geliştirdiği olumsuz tutum ve davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır. İşte var olamama kavramı ise bireylerin hastalık veya çeşitli psikolojik nedenlerden dolayı iş yerinde fiziksel olarak olmalarına rağmen psikolojik olarak iş yerinde olamamaları sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Cooper ve Cartwright, 1994).

Çalışmada akademisyenlerin pandemi döneminde yaşadığı işte var olamama sorununun tükenmişliğe etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda tükenmişlik ve işte var olamama kavramları ayrı ayrı inceleme konusu olmuş ama ikili olarak akademisyenler üzerinde az sayıda çalışmanın var olduğu tespit edilerek literatürdeki boşluğun doldurulması amaçlanmıştır. Bu çalışma akademisyenlerin pandemi sürecinde yaşadıkları işte var olamama sorununun ortaya çıkan tükenmişliklerine etkisinin araştırılması bakımından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

2. Pandemi

300 yıldır küresel hızla dünya çapında yayılan hastalık ve ölüm sayılarının en üst düzeye ulaştığı pandemi "salgın" olarak tanımlanmaktadır (Doherty, 2013). Pandeminin toplumlar üzerindeki etkisi çeşitli faktörlere bağlıdır. Bunlar; virüsün topluma bulaşma hızı, toplumdaki insanların bağışıklık seviyeleri, bireylerin kendi aralarındaki ve topluluklar arasındaki temas sayısı, potansiyel risk faktörleri, toplum tarafından sunulan tıbbi olanaklar ve iklim düzeyidir. Pandeminin büyüklüğü ve yayılım hızı arttıkça bireylerin eğitim hayatı, iş düzeni ve hatta toplumsal düzenin bozulması gibi çeşitli aksaklıklar ortaya çıkmaktadır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2019). World Health Organization (WHO) insanlığı tehlikeye sokan pandemileri ilan eden kuruluştur. WHO'nun pandemiyi ilanı ile birlikte küresel anlamda bir hale dönüşen bu hastalık devletler tarafından çeşitli yaptırımların uygulanmasına neden olmaktadır (Yıldırım, 2020: 50).

Kaos kuramı gereği dünyada herhangi bir yerde yaşanan bir olay diğer bir olayın temelini oluşturmaktadır. Kaos'a göre Asya'da bir kelebek kanat çırpırsa bütün dünyada bir fırtınanın ortaya çıkması gözlenebilir (Lorenz, 1972). Buna bağlı olarak 2019 yılında ortaya çıkan koronavirüs (Covid-19) bütün dünyada çevreleyerek ileride görülebilecek tehlikeli sonuçların çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu sonuçların arasında sosyo-kültürel, politik, ekonomik ve eğitimsel birçok sorun ve farklı bakış açılarının doğmasına neden olmaktadır (Bozkurt ve Sharma, 2020).

Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahım Çeçen Üniversitesi Örneği

Pandeminin başlaması ile beraber geleneksel yaşam tarzının bozulması, belirsizlik hissi, bulaş riski gibi fizyolojik bir takım etkiler dışında bireyler üzerinde bazı psikolojik etkiler de görülmeye başlamıştır (Kaya, 2020: 123). Bireylerde işe gidememeye bağlı olarak işte var olamama, tükenmişlik duygusunun artması ise bunlardan etkisi yüksek olarak görülen psikolojik etkilerin bazılarını oluşturmaktadır.

3. Tükenmişlik

Örgütsel davranışta pek çok olumsuz durum mevcuttur. Bunlardan bir tanesi de tükenmişliktir. Sözlük anlamı “Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısızlık” şeklinde ifade edilen tükenmişlik çalışanın kişisel değerlerini ve kendine olan güvenini yitirmesine neden olan ağır ve sürekli olarak devam eden bir hastalıktır (Lanse, 1986; Aktaran: Baysal, 1995:2; Maslach ve Leiter, 1997: 17). Pines ve Aronson (1988) tükenmişliği çalışanda uzun vadede gözlemlenen bitkinlik, zihinde yorgunluk hissi durumu olarak (Pines ve Aronson, 1988: 9-13); Shwab ise; çalışan ve örgütün her ikisini de içine alan çalışanın kişisel kaynaklarını fazla kullanarak enerjisini yitirmesi ve gerek iş gerek özel hayatında verimliliğinin düşmesi olarak tanımlamaktadırlar (Çam, 2001: 201-207). Tükenmişlik konusuna ilk olarak sosyal bilimciler değinmiştir (Maslach vd., 2001: 399). Tükenmişlik stresle benzer bir kavram olarak görünse de çalışanın örgüte ve işe karşı tutumuna zarar vermektedir (Levinson, 1996: 157). İşine gayretle başlayan çalışan yaşadığı stres ve tükenmişlik nedeniyle tüm umudunu kaybeder ve işine karşı soğumaya başlar. Hevesini, yaratıcılığını kaybeden çalışanlar buldukları ortama da adapte olamazlar. Tüm bu yaşanan durumların farkında olmasına karşın çalışanlar işine karşı soğukluk hissetme, etrafındakilere tahammülsüzlük ve kuşkucu yaklaşımlarla yaşadıkları bu olumsuz durumu saklamaya çalışırlar (Dursun, 2000: 13). Tükenmişlik nedeni bilinmeyen sinsice gelişip büyüyen bir süreçtir. Birey bazen hiçbir şey olmamış gibi sürece ayak uydurmaya çalışır. Aslında burada birey yaşadıklarından doğan bir vazgeçiş durumuna uğramaktadır. Kişi durumu kabul etmiş ve her şeyden vazgeçmiştir (Çam, 1995: 148). Tükenmişlik kendini işiyle bütünleştirmiş kişilerde aniden ortaya çıkmayan zamanla ilerleyen bir hastalıktır (Baltaş, 2000: 48). Çalışanın hayatında bir takım olumsuzluklara neden olan tükenmişlik bireyde fiziksel, psikolojik ve davranışsal yorgunluklara sebep olmaktadır. Tükenmişlikle ilgili birden çok model bulunmaktadır. Bu modeller; Cherniss Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Modeli ve Maslach’ın Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli en bilinenlerdir. Bu modellerden, Maslach’ın Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli, en yaygın kullanılan modeldir. Maslach tarafından geliştirilen tükenmişlik modeli literatürde ‘Çok Boyutlu Tükenmişlik Modeli’ ya da bir diğer adıyla ‘Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli’ olarak bilinmektedir. Bu modelde tükenmişlik duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (cynicism), kişisel başarı (personal success) (Maslach vd., 2001: 399) olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır.

Duygusal tükenme; zihin karışıklığı, enerjinin tükenmesi, mutsuzluk hissi, istek duymama, umutsuzluk kavramlarını içermektedir. Bu duygularla yoğunlaşmış bireyler kendilerini çevrelere karşı olumsuz duygularla donatılmış hissederler (Yıldız, 2015: 61). Duygusal tükenme insanlarla temasın yoğun olduğu mesleklerdeki kişilerde daha yoğun gözlenen ve tükenmişliğin en rahat tespit edilebilen, en net, en yaygın ve ana boyutudur (Maslach vd., 2001: 403; Shirom, 1989: 26-48; Başören, 2005: 5). Duygusal olarak tükenen kişiler zamanla fiziksel olarak da kendilerini yorgun hissederler. Tüm enerjisi bitmiş, hayattan bıkkın bir şekilde etrafındaki insanlarla konuşmak istemez ve kendini diğerleri tarafından kullanılmış hisseder. Duygusal tükenme stresin ilk belirtisidir (Maslach ve Leiter, 1997: 17).

Bir diğer boyut ise duyarsızlaşmadır. Bu boyutta bireyler karşılarındaki kişiye duygusal olarak sert ve aşağılayıcı davranışlarda bulunmaktadırlar. Etrafına karşı kayıtsız davranan bireyler bu boyutta insani olmayan davranışlar göstermektedirler (Maslach vd., 2001: 403, Baysal, 1995: 32, Yıldırım,

Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği

1996: 10). Kaba davranma, karşısındaki aşığılama, küçük düşürecek sözlerde bulunma gibi bir takım olumsuz davranışlar gösterirler (Örmen, 1993: 2, Dalkılıç, 2014: 66).

Üçüncü boyut ise kişisel başarıda azalmadır. Bu boyutta bireyler verimliliklerinde azalma, moral ve motivasyon düşüklüğü, kendini yetersiz görme gibi bir takım belirtiler göstermektedirler (Maslach vd., 2001: 403; Maslach ve Zimbardo, 1982: 5; Wright ve Bonett, 1998: 492; Cordes, Dougherty ve Blum, 1997: 686, Hock, 1988: 168). Yeteneklerine güvenmeyen bireyler başarılı oldukları her işi değersiz olarak algılamakta, başarısız oldukları durumların ise kendi eksikliğinden kaynaklı olduğuna inanmaktadırlar (Maslach ve Leiter, 1997: 18).

4. İşte Var Olamama

İşte var olamama çalışanın fiziksel olarak işinin başında bulunmasına rağmen, yaşadığı hastalık, isteksizlik veya işindeki sorunlar nedeniyle kendini işine verememesinden kaynaklı olarak kapasitesini tam olarak kullanamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Cooper ve Cartwright, 1994; Burton ve Conti, 1999). Çalışanlar zaman zaman işlerini veya kariyerleri kaybetme korkusu ile işlerine devam edecek durumda olmasalar bile iş yerinde bulunmak zorunda kalmaktadırlar (Hemp, 2004: 49-58; D'Abate ve Eddy, 2007: 361; Lowe, 2006). Son dönemde çalışanlar işlerine sadık ve sadık olmayan şekilde tanımlanmaya başlamıştır. Sadık çalışanlar işlerine karşı hevesli, duygusal açıdan işinde kalmaya bağlı kimselerdir. Sadık olmayan çalışanlar ise işyerinde bulunan fakat zihinsel açıdan çocuğunu, hafta sonu planlarını, kişisel problemlerini düşünen kimselerdir. Sadık olmayan çalışan örgüt için çok büyük bir tehlike oluşturmaktadır. Psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra bireylerin yaşadıkları hastalıklar da işte var olamamaya neden olabilmektedir. Geçici ve kalıcı olabilen bu rahatsızlıklar bireyin kendini işine verememesine neden olmaktadır. Grip, nezle, depresyon tarzında ilaçla tedavi edilebilen hastalıklar geçici rahatsızlıklar iken, kanser, şeker, tansiyon gibi iyileşmesi mümkün olmayan ya da uzun zaman hastalıklar ise kalıcı rahatsızlıklar olarak tanımlanmaktadır. İster geçici nitelikli ister kalıcı olsun tüm rahatsızlıklar çalışanların zihinsel olarak işinden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Koçoğlu, 2007:3).

5. Araştırmanın Yöntemi

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı akademisyenlerin çalıştıkları kurumda maruz kaldıkları işte var olamama sorununun yaşadıkları tükenmişliğe etkisinin belirlenmesidir. İşte var olamama çalışanın işinde bulunmasına karşın kendini işine verememesidir. Örgütte yaşanan olumsuz durumların bir sonucu olan tükenmişlik, kişiyi duygusal olarak yıpratır, karşısındaki aşığılama davranışlara sevk eden ve zamanla duyarsız davranmasına neden olan negatif bir örgütsel davranıştır. Bütün bu davranışlar birbirinin benzeri kavramlardır.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Tespiti

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nin en son yayınlanan faaliyet raporuna göre akademik personel sayısı 439 olarak belirlenmiştir. Akademik personelin 311'i erkek, 128 tanesi ise kadın çalışandır. Araştırma verileri Temmuz-Ağustos 2021 tarihlerinde toplanmış, anketler tüm akademisyenlere internet ortamında gönderilmiş ve toplam 94 akademisyenden geri dönüş sağlanarak değerlendirilmiştir.

5.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İşte var olamama sorunu yaşayan bireylerin fiziksel olarak işte olmalarına karşın performansları düşmekte ve tükenmişlik duygusu yaşamaktadırlar. Yapılan araştırmalar bu iki kavram arasındaki ilişkiyi destekler niteliktedir (Ricci ve Chee; 2005: 1228, Köse, 2019: 46, Sarıçam ve Çetintaş, 2015:

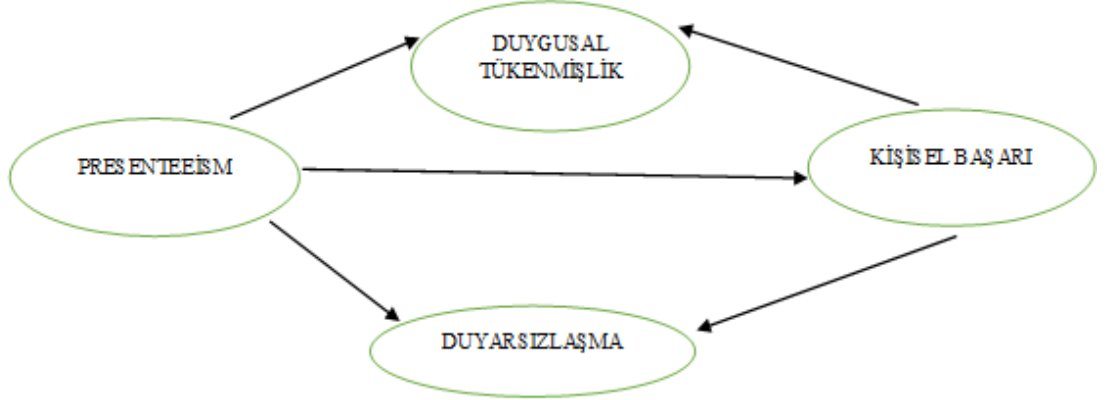
Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği

804, Zengin ve Kaygın, 2016: 498, Wright ve Cropanzano, 1998:486-493, Munir ve diğ., 2008: 1461, Demerouti, Blanc, Bakker, Schaufeli, Hox, 2009:62, Demirbulat, Bozok; 2015: 4).

Araştırma Sorusu: Akademisyenlerin çalıştıkları kurumda yaşadıkları işte var olamama sorunu tükenmişlik yaşamalarına neden olur mu?

Yapılan açıklamalara bağlı geliştirilen model ve test edilmek için hazırlanan hipotezler aşağıdaki gibidir (Şekil 1):

Şekil 1. Araştırma Modeli



H1: Pandemi döneminde akademisyenlerin yaşadıkları işte var olamama sorunları duygusal tükenmişliklerini artırır.

H2: Pandemi döneminde akademisyenlerin yaşadıkları işte var olamama sorunları duyarsızlaşmalarına neden olur.

H3: Pandemi döneminde akademisyenlerin yaşadıkları işte var olamama sorunları kişisel başarılarını düşürür.

H4: Pandemi döneminde akademisyenlerin duygusal olarak tükenmeleri kişisel başarılarını düşürür.

H5: Pandemi döneminde akademisyenlerin yaşadıkları duyarsızlaşma kişisel başarılarını düşürür.

H6: Pandemi döneminde akademisyenlerin yaşadıkları işte var olamama sorunları ile kişisel başarıları arasında duygusal olarak tükenmeleri aracı rol oynamaktadır.

H7: Pandemi döneminde akademisyenlerin yaşadıkları işte var olamama sorunları ile kişisel başarıları arasında duyarsızlaşmaları aracı rol oynar.

5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anketin tükenmişlik seviyelerini ölçmek için Christina Maslach (1981) geliştirdiği tükenmişlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 22 soru 3 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: Duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşmadır. Anketteki ilk 9 ifade duygusal tükenmişliği, sonraki 8 ifade kişisel başarı boyutunu ve son 5 ifade ise duyarsızlaşma boyutunu ölçmek için kullanılmıştır. Ölçekteki bütün sorular 5’li Likert ölçeği (1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Anketin işte var olamama seviyelerini ölçmek

Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahım Çeçen Üniversitesi Örneği

için ise, Mark & Co Inc.'in desteği ile Stanford Üniversitesi Tıp Fakültesinden Koopman ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilen ve toplam 6 ifadeden oluşan Stanford Presenteizm Ölçeği (SPS-6) kullanılmıştır. Ölçekteki bütün ifadeler 5'li likert ölçeği (1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum) ile derecelendirilmiştir.

5.5. Analiz Yöntemleri

Bu araştırmada uygulanan anketten elde edilen yanıtlar SPSS for Windows 25.00 programı ve AMOS 24.0 programında analiz edilmiştir. Araştırmada yer alan ölçekler olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTK) ve İşte Var Olamama (PRE) Ölçekleri için doğrulayıcı faktör analizleri ile ölçüm modeli doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Cronbach's Alpha, açıklanan ortalama varyans (AVE) ve Composite Reliability (CR), değerleri hesaplanarak model testi öncesi güvenilirlik, birleşim ve ayrışım geçerliliği analizi yapılmıştır. Araştırma modelinde İşte Var Olamama (PRE) ölçeğinin, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTK) alt boyutu olan Kişisel Başarı (KİB) boyutuna etkisinde, Duygusal Tükenme (DYG) ve Duyarsızlaşma (DYS) boyutlarının aracılık etkisi Bootstrap yöntemi ile incelenmiştir.

6. Analiz ve Elde Edilen Bulgular

Çalışmada Ağrı İbrahım Çeçen Üniversitesi akademisyenlerine yönelik olarak yapılan anketlerde tükenmişlik ve işte var olamama güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçlarına ve değişkenlere ait doğrulayıcı faktör analizleri bulunmaktadır.

6.1. Değişkenlere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel anlamlılığı yapısal eşitlik modeli ile belirlenmiştir. Bu doğrultuda kuramsal çerçeveye uygun olarak daha önce belirlenen araştırma modeli AMOS paket programı aracılığıyla incelenmiştir. Yapısal modelin geçerliliği uyum indeksi sonuçları ile belirlenmiştir. Tablo 1'de uyum indeks değeri aralıkları verilmiştir:

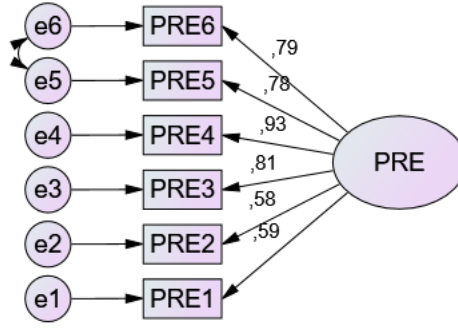
Tablo 1. Uyum İndeks Aralıkları

İndeksler	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum
CMIN/DF	$0 \leq x^2/sd \leq 2$	$2 \leq x^2/sd \leq 5$
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
CFI	$,95 \leq$	$,90 \leq CFI \leq ,95$
RMSEA	$\leq 0,5$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	$\leq 0,5$	$,05 \leq SRMR \leq ,10$

Doğrulayıcı faktör analizinde 6 maddeli ölçekte standart faktör yükleri tüm maddelerde (FY>0,50) bulunmuştur. Bu nedenle analizden madde elenmemiştir. Analiz 6 madde ile gerçekleştirilmiş ve standart faktör yükleri (,59; ,93) değerleri arasında yer almıştır. Çalışmada elde edilen uyum indeks değeri Şekil 2'de verilmektedir.

Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahım Çeçen Üniversitesi Örneği

Şekil 2. İşte Var Olamama Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analiz Yapısal Gösterimi



6 Maddelik işte var olamama ölçeğine ilişkin yapılan analiz tek boyut olarak neticelenmiştir. Model parametrelerinin iyileştirilebilmesi için 5. ve 6. maddeleri arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Uyum İndeks sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

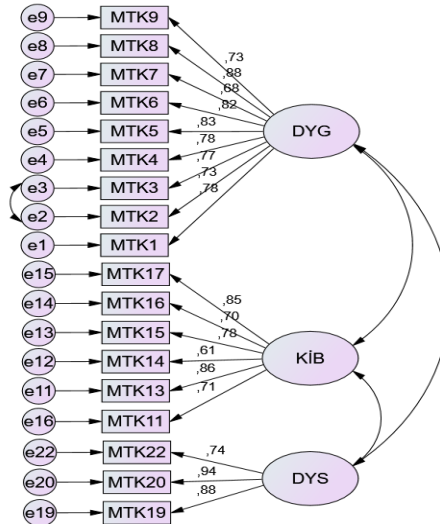
Tablo 2. İşte Var Olamama Ölçeğine Ait Uyum Sonuçları

İndeks	Değer
CMIN/DF	1,862
GIF	,939
CFI	,921
RMSEA	,0753
SRMR	,0761

İşte var olamama ölçeğine ilişkin yapılan analiz sonuçları kabul edilebilir” sınırlar dâhilinde yer aldığı anlaşılmaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizinde 22 maddeli ölçekte standart faktör yükleri 18 madde için (FY>0,50) sadece 4 maddede (FY<0,50) bulunmuştur. Bu nedenle ölçekten 10., 12.,18. ve 21. maddeler analizden elenmiştir. Analiz 18 madde ile gerçekleştirilmiş ve standart faktör yükleri (,61; ,94) değerleri arasında yer almıştır. Elde edilen uyum indeks değerleri Şekil 3’te gösterilmektedir.

Şekil 3. Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Yapısal Gösterimi



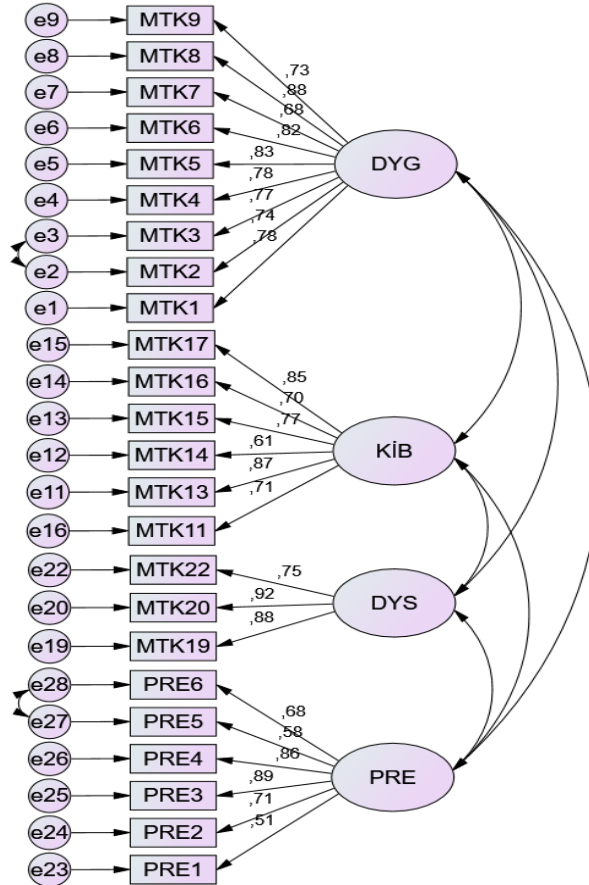
Tükenmişlik ölçeğinin analiz sonuçlarının kabul edilebilir sınırlar dâhilinde yer aldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Uyum Sonuçları

İndeks	Değer
CMIN/DF	1,880
GIF	,889
CFI	,908
RMSEA	,0792
SRMR	,0778

Tükenmişlik ölçeğine ilişkin yapılan analiz sonuçları kabul edilebilir” sınırlar dâhilinde yer aldığı anlaşılmaktadır.

Şekil 4. Ölçüm Modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi Yapısal Gösterimi



Tablo 4. Ölçüm Modeline Ait Uyum Sonuçları

İndeks	Değer
CMIN/DF	2,005
GIF	,902
CFI	,916
RMSEA	,0791
SRMR	,0713

Ölçüm modeline ilişkin yapılan analiz sonuçları kabul edilebilir” sınırlar dâhilinde yer aldığını göstermektedir.

6.2. Hipotez Testleri

Araştırma için katılımcılara uygulanan ölçeklerin Cronbach’s Alpha değerleri Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTK) ölçeği alt boyutlarında güvenilirlik değerleri Duygusal Tükenme (DYG) için (,877), Duyarsızlaşma (DYS) için (,883), Kişisel Başarı (KİB) için (,882) ve İşte Var Olamama (PRE) için (,882) bulunduğundan tüm boyutlarda “yüksek güvenilirlik” düzeyindedir. Birleşik güvenilirlik değerleri değişkenlerin tamamında CR değerleri (CR>0.70) bulunduğundan birleşik güvenilirlik şartı sağlanmıştır. Bütün değişkenler için ortalama açıklanan varyans değerlerinin (AVE>0.50) bulunması yeterli görüldüğünden yakınsama geçerliliği de yerine getirilmiştir. Ayrışım geçerliliğinin tespiti amacıyla hesaplanan AVE değerlerinin karekökleri tabloda parantez içerisinde gösterilmiştir. Değerler satır ve sütun korelasyon değerlerinden yüksek olduğundan ayrışım geçerliliğinin mevcut olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5. Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasındaki İlişki

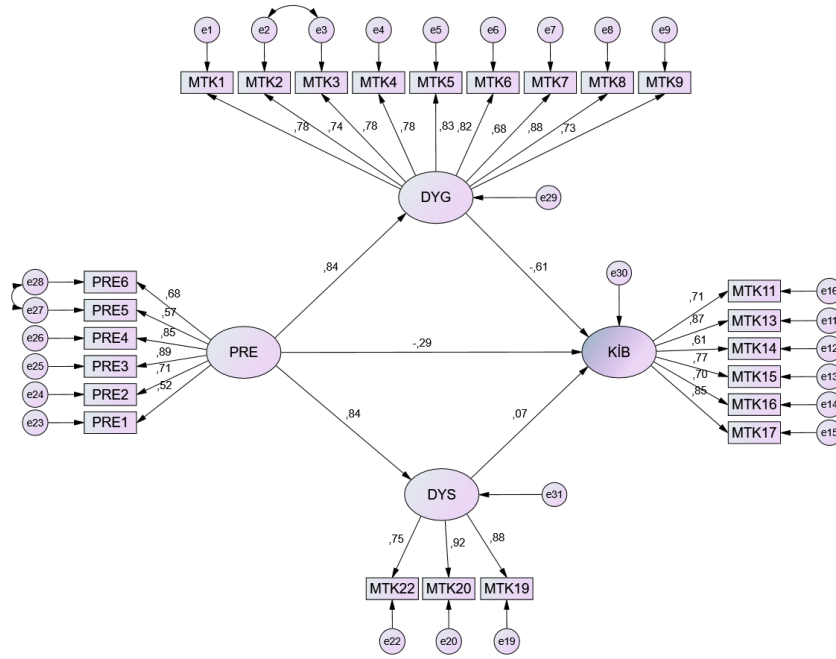
Boyut	PRE	DYG	DYS	KİB
PRE	(,717)			
DYG	,708**	(,780)		
DYS	,623**	,602**	(,854)	
KİB	-,601**	-,625**	-,475**	(,756)
Alpha	,858	,877	,883	,882
CR	,860	,933	,890	,888
AVE	,515	,609	,731	,572

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 Estimate: Regresyon katsayısı Std.Est: Standart regresyon katsayısı C.R.: Kritik tablo değeri P: Probablity PRE:İşte Var Olmama: DYG: Duygusal Tükenme DYS:Duyarsızlaşma KİB:Kişisel Başarı

6.3. Gözlenen Değişkenlerle İle Yol Analizi Modeli

Modelin testine geçilmeden önce SPSS 25.0 paket programı ile modelde bulunan değişkenlerin ortalamaları, standart sapma değerleri ve değişkenler arası korelasyon değerleri elde edilmiştir. Şekil 5’te yer alan araştırma modeli AMOS 24 paket programı ile yol analizi aracılığıyla gözlenen değişkenler kullanılarak test edilmiştir (Kline, 2005). Normal dağılım varsayımı büyük oranda karşılanmadığı için modelde yer alan dolaylı (indirect) etkilerin istatistiki anlamlılığı son dönemlerde Sobel testi yerine kullanılan bootstrapping yöntemiyle (%95 Güven Aralığı, minimum 2000 yeniden örnekleme şeklinde) elde edilmiştir (Preacher, 2008: 879).

Şekil 5. Gözlenen Değişkenlerle Uygulanan Medyator Modeli Yol Analizi



Modelde DYG: Duygusal tükenmişlik, KİB: Kişisel başarı, DYS: Duyarsızlaşma, İVS: İşte var olamama, e: değişkenin hata varyansını temsil etmektedir.

Şekil 5'te görülen elipsler örtük değişkenleri (araştırma değişkenleri), dikdörtgenler gözlenen değişkenleri ve tek yönlü oklar bir değişkenin bir diğerine etkisini ifade ederken; çift yönlü oklar ise değişkenler ve maddeler arasındaki ilişkileri göstermektedir. Literatüre uygun şekilde tükenmişlik üç alt boyuttan, sinizm üç alt boyuttan işte var olamama ise tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmaya ilişkin yapısal model Şekil 5'te sunulmuştur.

Yapısal modelin test edilmesi ile uyum indeks sonuçları Tablo 6'da verilmektedir. Sonuçlar doğrultusunda uyum indeks sonuçlarının belirlenen referans aralıklarında olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeks	Değer
CMIN/DF	2,049
GFI	,902
CFI	,921
RMSEA	,0795
SRMR	,0715

Araştırma modelinde İşte Var Olamama (PRE) ölçeğinin, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTK) alt boyutu olan Kişisel Başarı (KİB) boyutuna etkisinde, Duygusal Tükenme (DYG) ve Duyarsızlaşma (DYS) boyutlarının aracılık etkisi Bootstrap yöntemi ile incelenmiş, direkt ve endirekt etki değerleri anlamlılık düzeyleri sonuçları ve ilgili kestirim değerleri Tablo 6 ve Tablo 7'de yer almaktadır.

Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrah m een niversitesi rneği

Tablo 7. Modelden Elde Edilen Direkt Etki Regresyon Katsayısı Değerleri

Hipotez	Estimate	Std estimate	C.R.	P	Hipotez karar
PRE→DYG	1,680	,838	4,717	**	Hipotez kabul
PRE→DYS	1,721	,835	5,004	**	Hipotez kabul
PRE→KİB	-,385	-,288	-1,198	0,231	Hipotez ret
DYG→KİB	-,407	-,612	-3,414	**	Hipotez kabul
DYS→KİB	,044	,068	,417	0,676	Hipotez ret

*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$ Estimate: Regresyon katsayısı Std.Est: Standart regresyon katsayısı C.R.: Kritik tablo değeri P: Probablity PRE:İşte Var Olmamama: DYG: Duygusal Tükenme DYS:Duyarsızlaşma KİB:Kişisel Başarı

Tablo 8. Medyatr Hipotezler İçin Direkt Ve Endirekt Standart Regresyon Katsayıları

Hipotez	Direkt etki	P	Endirekt etki	P	Hipotez karar
PRE→DYG→KİB	-,288	,203	-,684	0,032*	Hipotez kabul
PRE→DYS→KİB	-,288	,203	,076	0,721	Hipotez ret

*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$ PRE:İşte Var Olmamama: DYG: Duygusal Tükenme DYS:Duyarsızlaşma KİB:Kişisel Başarı

İşte Var Olamama (PRE) değişkeninin Duygusal Tükenme (DYG) değişkenine etkisi ($\beta = ,838$; $p < ,05$) pozitif ve anlamlıdır. Buna göre İşte Var Olamama (PRE) değişkeni Duygusal Tükenme (DYG) değişkenini arttırıcı yönde etkilemektedir.

İşte Var Olamama (PRE) değişkeninin Duyarsızlaşma (DYS) değişkenine etkisi ($\beta = ,835$; $p < ,05$) pozitif ve anlamlıdır. Buna göre İşte Var Olamama (PRE) değişkeni Duyarsızlaşma (DYS) değişkenini arttırıcı yönde etkilemektedir.

İşte Var Olamama (PRE) değişkeninin Kişisel Başarı (KİB) değişkenine etkisi ($\beta = -,288$; $p > ,05$) anlamsızdır. Buna göre İşte Var Olamama (PRE) değişkeni Kişisel Başarı (KİB) değişkenini direkt olarak etkilememektedir.

Duygusal Tükenme (DYG) değişkeninin Kişisel Başarı (KİB) değişkenine etkisi ($\beta = -,612$; $p < ,05$) negatif ve anlamlıdır. Buna göre Duygusal Tükenme (DYG) değişkeni Kişisel Başarı (KİB) değişkenini azaltıcı yönde etkilemektedir.

Duyarsızlaşma (DYS) değişkeninin Kişisel Başarı (KİB) değişkenine etkisi ($\beta = -,068$; $p > ,05$) anlamsızdır. Buna göre Duyarsızlaşma (DYS) değişkeni Kişisel Başarı (KİB) değişkenini direkt olarak etkilemez.

7. Sonuç ve neriler

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre çalışanlar pandeminin yarattığı etki dolayısıyla yaşadıkları işte var olamama sorunu nedeniyle duygusal olarak tükenmektedirler. Salgın hastalıklar

Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahım Çeçen Üniversitesi Örneği

insanların hayatlarını alt üst eden psikolojik olarak yıpratıcı olaylardır. Çalışma hayatı stresli olan akademisyenler için pandemiyin yarattığı sorunlar çalışanların kendilerini işlerine tam olarak verememesine neden olduğu için duygusal olarak tükenmelerine yol açmaktadır. Elde edilen bir diğer sonuca göre akademisyenler stresli ortam, evden çalışma gibi nedenlerle işte var olamama sorunu ile karşılaştıkları için zamanla duyarsız davranışlar sergilemektedirler. Belirsizlik insanlık için tehlikeli bir durumdur. Pandemi yarattığı bu belirsizlik sebebiyle akademisyenlerde zihinsel olarak işte var olamama sorununa yol açarak diğerlerine karşı kaba, aşağılayıcı davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Çalışmada elde edilen üçüncü sonuç akademisyenlerin pandemi döneminde işte var olamama sorunu yaşamalarına rağmen kişisel başarılarının düşmediği yönünde idi. Akademisyenlik gece gündüz, hafta içi hafta sonu çalışmayı gerektiren; sürekli yeni şeyler öğrenmenin zorunlu olduğu bir meslek grubudur. Bu nedenle zihinsel olarak iş yerinde olamaması bile bu durum akademisyenler açısından kişisel başarılarının düşmesine neden olmaktadır. Elde edilen dördüncü sonuç akademisyenlerin pandemi döneminde duygusal olarak tükenmeleri kişisel başarılarını düşürdüğü yönündedir. Duygusal olarak yıpranan bireylerin verimliliği azalır. Psikolojik sağlık insanın çalışma azmini artırır. Bu sebeple pandemiyin yarattığı stres, yorgunluk, bıkkınlık hissi akademisyenler açısından duygusal çöktürelere sebep olarak başarısızlık sonucu yaratabilir şekilde yorumlanabilir. Analizde elde edilen beşinci sonuç pandemi döneminde akademisyenlerin yaşadıkları duyarsızlaşma kişisel başarılarını düşürmediği yönünde idi. Pandemi döneminde insanlar etrafları ile olan iletişimlerini kesmek durumunda kaldıklarından, daha fazla içe kapanma durumu ile karşı karşıya kalarak çalışmaya odaklanmış olabilirler. Dolayısıyla duyarsız davranışları kişisel başarılarına etki etmemiş olabilmektedir. Çalışmada son iki sonuç ise aracılık etkisine yöneliktir. İşte var olamamanın kişisel başarı üzerinde direkt etkisi olmadığı halde duygusal tükenmişlik yoluyla endirekt etkisinin sonucu gözlenmiştir. Yani pandemi döneminde akademisyenler zihinsel olarak evde yoğun çalışma temposu, evden eğitimin gerek çocuklar gerek kendileri açısından devam etmesi nedeniyle işte var olamamaktadırlar. Bu durum ise onları duygusal açıdan yıprattığından kişisel başarılarını düşmektedir.

Akademisyenlerin pandemi döneminde yaşadıkları işte var olamama tükenmişlik gibi negatif örgütsel davranışların en aza indirgenmesi için yöneticiler tarafından psikolojik destekler verilebilir, danışmanlık hizmetleri sunularak sürecin atlatılmasına destek olunabilir. Akademisyenlik mesleğinin zorlukları göz önüne alınarak uzaktan eğitim sürecinde olan çocuklu akademisyenlere esnek çalışma planları sağlanarak ileride yaşanabilecek psikolojik rahatsızlıklar azaltılabilir. Bundan sonraki çalışmalarda öğretmenlik, sağlık çalışanları gibi başka meslek grupları seçilerek yeni bulgulara ulaşılabilir.

Kaynakça

- Ahorsu, D.K. Lin C-Y, İmani V, Saffari M, Griffiths, M.D., Pakpour, A.H. (2020). The Fear of Covid-19 Scale: Development and Initial Validation. *Int J Ment Health Addict*, 27:1-9.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D.W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach, *Psychological Bulletin*, 103 (3), pp. 411-423.
- Baltaş, Z. (2000). *Sağlık Psikolojisi (Halk Sağlığında Davranış Bilimleri)*. (1. Baskı). Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Başören, M. (2005). "Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Zonguldak İli Örneği)".Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak/Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Baysal, A. (1995). "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Baysal, İ. A. (2012). "Presenteeism (İşte Varolamama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki,

Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği

Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Bozkurt, A. & Sharma, R. C. (2020). Emergency Remote Teaching in a Time of Global Crisis Due to CoronaVirus Pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), i-vi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3778083>

Burton, W.N. & Conti, D.J. (1999). The Real Measure Of Productivity, *Bus Health*, 17(11): 34-36.

Cooper, C. & Cartwright, S. (1994). Healthy Mind; Healthy Organization: A Proactive Approach to Occupational Stress, *Human Relations*, 47 (4): 455-470.

Cordes, C. L. & Dougherty, T. W. & Blum, M. (1997). Patterns of Burnout Among Managers and Professionals: a Comparison of Models. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), pp.685-701.

Cucinotta, D. & Vanelli, M. (2020). WHO Declares COVID-19 a Pandemic. *Acta Biomed*, 91:157-60.

Çam, O. M. (2001). The Burnout in Nursing Academicians in Turkey, *International Journal Of Nursing Studies*, 38(2), pp.201-207.

Hays, J.N.(2005). *Epidemics and Pandemics: Their Impacts on Human History*. New York, ABC-CLIO.

D’Abate, C.P. & Eddy, E. R. (2007). Engaging in Personal on the Job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), pp.361-383.

Dalkılıç, S.O. (2014). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. (2. Baskı). Nobel kitap Yayınevi, Ankara.

Demerouti, E. & Le Blanc, P. M. & Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. & Hox, J. (2009). Present But Sick: A Three-Wave Study on Job Demands, Presenteeism and Burnout. *Career Development International*, 14(1), pp.50-68.

Demirbulat, Ö.G.& Bozok, D. (2015). Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27): 7-13.

Doherty, P. C. (2013). *Pandemics*. Oxford University Press, England.

Dursun, S. (2000). “Öğretmenlerde Tükenmişlik ile Yükleme Biçimi, Cinsiyet, Eğitim Düzeyi ve Hizmet Süresi Değişkenleri Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work: But Out of It, *Harvard Business Review*, 82(10), pp.49-58.

Hock, R. (1988). Professional Burnout Among Public School Teachers, *Public Management*, 17(2), pp.167-189.

Kaya B. (2020). Pandeminin Ruh Sağlığına Etkileri. *Klinik Psikiyatri*. 23:123-124.

Kaymaz, L. (2014). “İlköğretim Kurumları Yöneticilerinin Karşılaştıkları İdari Sorunların İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kline, R.B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. (Fourth Print). The Guilford Press, New York.

Koçoğlu, M. (2007). “İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köse, Ö. (2019). “Presenteeism (İşte var olamama) ile Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.

Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahım Çeçen Üniversitesi Örneği

- Levinson, H. (1996). When Executives Burn Out. *Harvard Business Review*, 74, pp.152–157.
- Lorenz, E. N. (1972). “Predictability: Does the flap of a butterfly’s wings in Brazil set off a tornado in Texas?” Paper presented at 139th Annual Meeting of the American Association for the Advancement of Science, Washington DC, The US.
- Lowe, G. (2012). Here in Body, Absent in Productivity: Presenteeism Hurts Output, Quality Of Work-Life and Employee Health. *Canadian HR Reporter, the National Journal of Human Resource Management*, 12,pp. 9-10.
- Maslach, C. & Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout- The cost of Caring*. Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs. New Jersey.
- Maslach, C. & Micheal P. & Leiter. (1997). *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco,CA.
- Maslach, C., Schaufeli W., Leiter, P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52,pp.397–422.
- Munir, F. & Yarker, J. & Haslam, C. (2008). Sickness Absence Management: Encouraging Attendance or Risk-taking Presenteeism in Employees with Chronic Illness?, *Disability and Rehabilitation*, 30(19),pp.1461-1472.
- Örmen, U. (1993). “Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career Burnout (Causes and Cures)*. The Free Press,, A Division of Macmillan, Inc, New York.
- Preacher, K.J. & Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models, *Behav Res Methods*, 40(3), pp.879-891.
- Ricci, J. A. ve Chee, E. (2005). “Lost Productive Time Associated with Excess Weight in the U.S. Workforce”. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 47(12), 1227-1234.
- Sağlık Bakanlığı. (2019). Covid-19 rehberi, Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Sarıçam, H., Çetintaş, K. (2015). “Ergenlerde Presenteeism İle Okul Tükenmişliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 7-9 Ekim, Mersin, Turkey.
- Shirom, A. (1989). “Burnout in work organizations” (Eds. In C.L. Cooper & I. Robertson), *International review of industrial and organizational psychology*, pp. 25-48, Wiley. New York.
- Wright, T. A. & Bonett, D. G. (1998). The Contribution of Burnout to Work Performance, *Journal Of Organization Behavior*, 18(5),pp.491-499.
- Wright T. & Cropanzano R. (1998). Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover, *Journal of Applied Psychology*, 83(3),pp.486-493.
- Yıldırım, F. (1996). “Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, M. Ö. (2020). Risk Toplumundan Kriz Yönetimine Medya ve Covid-19. *Yeni E*, (43), 50–55.
- Yıldız S. M. (2015). *Lider Üye Etkileşimi, Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisi*. (1. Baskı). Detay Yayıncılık, Ankara.
- Zengin, Y. & Kaygın, E. (2016). Tükenmişlik Sendromu ile Presenteeism (İşte Var Ol(ama)ma) Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kars SGK Örneği. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, (1),pp.487-500.