



Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and
Administrative Sciences

Haziran 2023 Cilt: 25 Sayı:1
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 25.11.2022
Kabul Tarihi / Accepted: 21.06.2023
DOI: 10.21180/iibfdkastamonu.1204504

Covid-19 Pandemisinin İş Yükü Algısı ve Tükenmişlik Üzerindeki Rolü: Bartın Üniversitesi Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma¹

Ayşenur AÇIKEL², Şaban ESEN³

Öz

Covid-19 pandemisi ile birlikte üniversitelerde uzaktan eğitim süreci başlamış ve bu durumda yüz yüze ders yapmaya yönelik tüm öğretim yöntem, teknik ve ölçme değerlendirme sistemini değiştirmiştir. Akademisyenlerin akademik çalışma alışkanlıkları da bu süreçte değişmiş ya da çalışmalara bir süre ara verilmiştir. Artan iş yükü ve sürecin tedirginliği ile karşı karşıya kalan akademisyenler yoğun stres ve tükenmişlik yaşamışlardır. Araştırmanın amacı; akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişliklerinde Covid-19 pandemisinin rolü tespit etmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için akademisyenlerin pandemi öncesi ve sürecindeki iş yükü algıları ve tükenmişlik düzeyleri ayrı ayrı tespit edilerek karşılaştırılmıştır. Çalışma nicel araştırma yöntemi ve tarama deseninde şekillendirilmiştir. Veriler araştırmacıların oluşturduğu kişisel bilgiler formu, İş Yükü Algısı Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği bölümlerinden oluşan anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, katılımcıların iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeylerinde Covid-19 pandemi sürecinde ve öncesine göre artış olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca pandemi sürecinin akademisyenlerin iş yükü ve tükenmişlik düzeylerini artırmasına ilişkin görüşlerinde bazı demografik değişkenler açısından farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişliklerinde pandemi öncesi ve sürecini karşılaştırması bakımından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yükü, Tükenmişlik, COVID-19 Pandemisi, Akademisyen,

Jel Kodu: M0, M10, M19

The Role of the Covid-19 Pandemic in the Impact of Academic Workload Perception on Burnout

Abstract

With the Covid-19 pandemic, the distance education process has started to be carried out in universities, and in this case, the whole teaching method, technique and measurement and evaluation system for face-to-face lessons has been changed. Academic working habits of academics have also changed in this process, or studies have been suspended for a while. Academicians who were faced with increased workload and anxiety of the process experienced intense stress and burnout. The research aims to determine the role of the Covid-19 pandemic in the effect of academicians' perception of workload on their burnout. In order to achieve this goal, the workload perceptions and burnout levels before and during the pandemic of the academicians were determined and compared separately. The study was shaped by quantitative research methods and scanning design. The data were collected through a questionnaire consisting of the personal information form created by the researchers, Workload Perception Scale and Maslach Burnout Scale sections. When the findings obtained were examined, it was determined that there was an increase in the perception of workload and the burnout levels of the participants during the Covid-19 pandemic and compared to before. In addition, it has been determined that the pandemic process creates differences in terms of some demographic variables in the views of academics about increasing workload and burnout levels. It is thought that this study will contribute to the literature in terms of comparing the pre-pandemic and process of academics' workload perception and burnout.

Keywords: Workload, Burnout, COVID-19 Pandemic, Academician,

Jel Codes: M0, M10, M19

¹ Bu araştırma Prof. Dr. Şaban ESEN danışmanlığında 2021–2022 yılında yürütülen “Akademisyenlerin İş Yükü Algısının Tükenmişlikleri Üzerine Etkisinde Covid-19 Pandemisinin Rolü” isimli yüksek lisans tezinden türetilmiş ve 14. SCF konferansında bildiri olarak sunulmuştur.

² Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Öğr. Gör., Bartın Üniversitesi, Ulus Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Bartın, Türkiye. E-posta: aacikel@bartin.edu.tr Orcid no: 0000-0002-5528-2776

³ Prof. Dr., Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Bartın, Türkiye. E-posta: sabanesen@bartin.edu.tr Orcid no: 0000-0002-1261-5788

Extended Abstract

Introduction

Academics who play an important role in the conduct of education and research activities in universities, education, research, thesis, article, project and publishing works such as books have a lot of workloads due to their administrative duties and are busy with their work at any time. So whether they want to have their own academic career, they have to project their professions into their private lives, whether it's about their students and their classes, and therefore often, they do not have the balance of work-life. Reasons such as excessive workload, stress, fatigue, work-family conflict, and disruption of work-life balance experienced by academics can cause burnout.

The workload is the tasks that the individual takes to fulfill a purpose in operation and can be perceived as excessive workload or low workload. Both affect the employee negatively. The concept of burnout is considered a psychological and spiritual disorder often expressed by many people in both business and social life today. In terms of terms, Maslach considers burnout as a concept that mostly emerges in the performance of service work and starts with emotional exhaustion and ends with the stages of depersonalization and a decrease in the sense of personal accomplishment. Burnout; is the reaction to repetitive and stressors related to the work done and is examined in three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and low personal accomplishment.

The Covid-19 pandemic, which emerged in China in December 2019, has had an impact on the lives of all people, as well as on the educational activities of universities. All the changes have increased the existing workload of academicians even more. Factors such as the intensity of the education process, workload, job stress, work-life balance, and environmental factors are thought to cause emotional exhaustion in academicians, then depersonalization towards their environment and finally, a decrease in the sense of personal achievement.

In this study, it is considered the study problem to investigate whether academicians' workload perceptions and burnout during the pandemic process have increased compared to the pre-pandemic period. The study aims to examine whether academics have changed their workload perception and their feelings of burnout from before the pandemic. For this purpose, the answers given by the participants to the statements about workload perception and burnout will be examined and compared separately. In addition, it is to determine whether there is a change according to the demographic factor in the views of the academicians that the pandemic increases the workload and burnout.

Method

The quantitative research method was preferred in the study and was shaped by a screening design; general scanning was used to evaluate the demographic characteristics of individuals and their responses to the scales, and relational scanning was used to examine the relationships between variables.

The universe of the research consists of academicians working in the academic units of Bartın University. There are 629 academic staff teaching in the units at the time the research was started in the institution. In the study, simple random sampling method was preferred in order to select the sample to represent the entire universe. The number of people to be included in the sample was calculated as 190.38 using the formula and it was aimed that 200 people would participate in the survey.

In this study, which was conducted to evaluate the role of the Covid-19 pandemic in the effect of academics' workload perceptions on their burnout, a survey technique was preferred to collect data. The questionnaire form consists of three parts: personal information, "Workload Perception Scale" and "Maslach Burnout Scale". The scales were asked to be answered twice in order to measure the perceptions before the pandemic and during the pandemic process. The personal information form was created by the researchers. The "Workload Perception Scale", developed by Duxbury & Higgins (1991) and adapted into Turkish by Aycan & Eskin (2005), was used to measure workload perception. "Maslach Burnout Inventory (MBI)", which was developed by Maslach and Jackson in 1981 and adapted to Turkish by Canan Ergin in 1992, was used to measure burnout.

Due to the pandemic conditions during the research period, the survey form used in the research was transferred to Limesurvey, the online statistical survey web application. The collected data were analyzed using the SPSS 22.00 package program. First of all, the normality analysis of the variables to be subjected to statistical analysis and the reliability analyzes of the scales were made. The demographic characteristics of the participants and the questions in the personal information form were interpreted through descriptive statistics (frequency and percentage). Differences in academics' perception of workload and feelings of burnout before and during the Covid-19 pandemic were determined by the Paired Samples Mean Hypothesis Test for parametric variables and Wilcoxon Paired Pairs or Signed Rank Test for non-parametric variables were analyzed with.

Result and Discussion

With the changes in education due to the Covid-19 pandemic, universities have completely turned to distance education and digital applications, different workloads and various problems have been encountered. In this process, it has become difficult for academicians to carry out academic studies that are important for their own development. The workload in distance education, the low motivation experienced due to the difficulty of academic studies, stress, anxiety and the protective measures taken during the epidemic and the suspicion of catching the disease have caused individuals to be affected psychologically. All of these can create a perception of workload and burnout in employees. In this study, which was conducted to determine the role of the Covid-19 pandemic in academics' workload perception and burnout, participants were asked to fill in the workload perception and burnout scales twice, before and during the pandemic. The data were analyzed and digitized with the SPSS 22.0 package program.

As a result of the analyzes made, almost all of the participants voluntarily chose to be an academician and were pleased to be an academician. More than half of the participants gave a positive response to the statements regarding the pandemic's increase in workload and burnout level. Accordingly, academics state that their workload has increased during the pandemic process and their burnout levels have increased.

According to age, marital status, number of children, professional seniority and administrative position, there was no significant difference in the participants' opinion of increasing workload and burnout ($p > 0,05$). Accordingly, it can be said that the participants have a common opinion. However, it was determined that there was a significant difference in the views of the gender variable regarding the pandemic's increase in the workload and burnout of the participants. It was stated that women ($\bar{X}=1,33$) increased their workload more than men ($\bar{X}=1,66$) during the pandemic process, and that the pandemic process increased their burnout more than women ($\bar{X}=1,54$) compared to men ($\bar{X}=1,80$) is doing. While there was no significant difference in the opinion that the pandemic increased the burnout of academicians according to the title, a significant difference was found in the opinion that it increased the workload ($F=5.148$; $p=0,000<0,001$). Participants with the title of lecturer ($\bar{X} = 1,20$) think that the pandemic increases the workload more than associate professor ($\bar{X} = 1,64$), lecturer doctor ($\bar{X} = 2,00$), and research assistant ($\bar{X} = 1,78$). There was no significant difference between the course hours attended by the participants and the views that the pandemic increased the workload and burnout ($p>0,05$).

The hypotheses were supported as a result of the analyzes made that the perception of workload and the level of burnout in academicians increased during the pandemic process compared to the pre-pandemic period. The workload perception of the participants increased during the pandemic process compared to the pre-pandemic period. The general burnout, emotional exhaustion and depersonalization levels of the participants increased. The level of personal accomplishment, which is the sub-dimension of burnout, has decreased; they feel less successful than before the pandemic and they experience more burnout in this dimension than before the pandemic. In the analyzes made regarding the increase in PS of the general burnout level compared to PS, the PS general burnout average of academicians ($\bar{X} = 1,79$) is higher than the PS general burnout average ($\bar{X} = 1,63$).

This research was carried out only on the academic staff who are assigned to teach and do academic work in the academic units of Bartın University, and the academicians working in the administrative units and administrative human resources are excluded from the scope. It is thought that it would be useful to make comparisons between universities by conducting the research across other provinces, regions and the country. In addition, when the pandemic period ends and face-to-face education is started, recommendations can be made to the university administration to reduce the workload perception and burnout of academic staff by re-running the study and comparing the results. In this context, it may be beneficial to distribute the duties fairly in order to reduce the workload perception of the employees, to arrange the break and leave periods equitably, to provide moral rewards to reduce their burnout, to ensure their participation in the decisions, and to adopt a tolerant and fair management approach.

GİRİŞ

Üniversitelerde eğitim – öğretim ve araştırma faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde önemli rol oynayan akademisyenler eğitim, araştırma, tez, makale, proje, kitap gibi yayın çalışmaları ve idari görev almaları nedeniyle oldukça fazla iş yüküne sahiptir ve sürekli işleriyle meşgul olmaktadır. Bu yüzden ister öğrencileri ve dersleri isterse kendi akademik kariyerleri ile ilgili olsun mesleklerini özel hayatlarına yansıtmak durumunda kalmakta ve bu nedenle çoğu zaman iş-yaşam dengesini kuramamaktadırlar (Polat, 2019). Akademisyenlerin yaşadığı bu fazla iş yükü, stres, yorgunluklar, iş – aile çatışması, iş yaşam dengesinin bozulması gibi nedenler tükenmişlik yaşanmalarına neden olabilmektedir.

Çalışma hayatında ve günlük konuşmalarda sıklıkla adı geçen tükenmişlik ve iş yükü algısı üzerine yapılan çalışmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. İş yükü, bireyin bir işte çalışırken örgütün amaçlarını yerine getirmek için üstlendiği görevlerdir ve aşırı iş yükü veya düşük iş yükü olarak algılanabilmektedir. Her ikisi de çalışmanı olumsuz etkilemektedir. (Bozdoğan, 2020). Aşırı iş yükü algısını uzun çalışma saatleri, izin ve tatil imkânlarının kısıtlı olması, muğlak bir görev dağılımının olması, görev tanımı dışında işler talep edilmesi gibi etmenlerle ortaya çıkarmaktadır (Çalışkan & Bekmezci, 2019). Düşük iş yükü algısı ise işin tanımı için verilen zamanın fazla gelmesi veya niceliksel ve niteliksel anlamda kas gücü veya zihinsel gücünün çok altında görevler verilmesi durumunda oluşturmaktadır (Akçal, 2020).

Günümüzde tükenmişlik kavramı iş hayatında ve sosyal hayatta psikolojik ve ruhsal bir rahatsızlık olarak değerlendirilmektedir. Terimsel anlamda ise Maslach (2003) tükenmişliği daha çok hizmet işleri ile uğraşan çalışanlarda görülen ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma aşamalarını takip ederek son bulan bir kavramdır. Tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili olarak sürekli tekrarlanan ve stres oluşturan kişi veya durumlara yönelik gösterilen tepkidir (Demir, 2010; Işıkhani, 2016; Doğan, 2020).

2019 yılı sonlarında Çin’de başlayan Covid-19 pandemisi insanların özel hayatı ve iş hayatlarında etkileri olduğu gibi eğitim – öğretim faaliyetleri üzerinde de önemli bir etkiye neden olmuştur. Üniversiteler bu süreçte uzaktan eğitime geçmiş ve akademisyenler örgün eğitimdeki derslerine ilişkin öğretim etkinliklerini çevrimiçi uygulamalar ile vermiştir. Daha önce sınıflarda işlenen derslerin öğretim yöntem ve teknikleri değişerek ders bilgileri dijital ortamlara taşınmış, canlı ders hazırlığı ve uygulaması, video, doküman, ek kaynak sınavlar çevrimiçi uygulamalar ile gerçekleştirilmiştir. Tüm değişimler akademisyenlerin var olan iş yükünü daha da fazla artırmıştır. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu meslek grubunda yer alan akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecinde öğrencileri, iş arkadaşları ve üst kademe ile olan iletişimleri daha yoğunlaşmış sürekli ulaşılabilir duruma gelmiştir. Ayrıca eğitim sürecinde yaşanan değişim ve yoğunluk, iş stresi, iş yükü, iş-yaşam dengesinin bozulması, çevresel faktörler gibi unsurlar akademisyenlerin duygusal tükenmelerine, duyarsızlaşmalarına ve kişisel başarı hislerinin azalmasına neden olduğu düşünülmektedir. Covid-19 pandemisiyle iş yaşamındaki değişiklikler nedeniyle akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişliklerinin de pandemi sürecinde öncesine göre değişiklik gösterdiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada akademisyenlerin pandemi sürecindeki iş yükü algıları ve tükenmişliklerinin pandemi öncesine göre artıp artmadığının araştırılması çalışmanın problemi olarak ele alınmaktadır. Araştırmanın amacı; akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeylerinde pandemi sürecinde öncesine göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmektedir. Bu amaca yönelik katılımcıların iş yükü algısı ve tükenmişliğe ilişkin ifadelerine verdikleri cevaplar ayrı ayrı incelenerek

karşılaştırılmıştır. Bununla birlikte akademisyenlerin pandeminin iş yükü ve tükenmişlik artırdığına ilişkin görüşleri demografik faktöre göre değişimin olup olmadığını tespit etmektir.

Literatür incelendiğinde iş yükü algısı ve tükenmişlik kavramları daha çok bankacılık ve muhasebe çalışanları, sağlık hizmetleri personeli, öğretmenler ve memurlar üzerinde birlikte veya ayrı ayrı konu edilerek araştırılmıştır (Can, 2015; Carvalho ve diğerleri, 2019; Kahraman & Çelik, 2018; Dewi & Reina, 2019; Kalay, 2021; Serinkan & Barutçu, 2020; Şeker, 2019; Top, Gider & Ünal, 2010). Üniversite akademik personel üzerine yapılan çalışmalarda ise tükenmişlik ve iş yükü algısı kavramları stres, iş tatmini, işkoliklik, iş stresi, örgütsel bağlılık, iş-yaşam doyumu, iş-yaşam kalitesi, birey örgüt uyumu gibi kavramlar ile ilişkilendirme yapılmıştır (Karakaya, 2018; Yenihan, Çakır & Alabaşoğlu, 2018; Örcü & Hasırcı, 2021; Araslar, 2021; Tekin, 2022).

Bu çalışmada araştırılmak istenen akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişliklerinde Covid-19 pandemisinin rolünü analiz etmektir. “İş yükü algısı” ve “tükenmişlik”te Covid-19 pandemi sürecinin nasıl bir etki oluşturduğuna ilişkin çalışma İspanya’da moda perakendeciliği üzerine yapılmıştır (Rodríguez-López, Rubio-Valdehita & Diaz-Ramiro, 2021). Ülkemizde ise daha çok sağlık çalışanları üzerinde Covid-19 pandemisi sürecinde iş yükü algısının tükenmişlik düzeyindeki etkisini incelemek için çalışmalar yapılmıştır (Azizoğlu, 2021; Erer, 2021; Ögen, 2021). Covid-19 pandeminin etkisine ilişkin akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalarda çoğunlukla uzaktan eğitimin etkileri ve uzaktan eğitim sürecinin akademisyenlerin iş-yaşam kalitesi üzerine etkisi veya akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecine yönelik görüşlerini değerlendirmek ile ilgilidir (Kurnaz & Serçemeli, 2020; Uysal & Çayır Yılmaz, 2020; Alparslan, Polatçı & Yastıoğlu, 2021; Güven, 2021; Taylor & Frechette, 2022). Dolayısıyla daha önce herhangi bir salgın veya hastalık durumunun akademisyenler üzerindeki iş yükü ve tükenmişliklerine etkisinin araştırılmamış olması çalışmanın özgün değerini ortaya koymaktadır.

1. TÜKENMİŞLİK

1.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik modern çağ ile birlikte hem iş hem de sosyal hayatta karşılaşılan psikolojik ve ruhsal bir rahatsızlık olarak değerlendirilen bir kavramdır. Tükenmişlik kavramı 1961 yılında Greene tarafından yayınlanan “Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)” isimli bir romanda ilk kez gündeme gelmiştir. Romanda bir mimarın psikolojik olarak çöküntüye uğraması nedeniyle işini bırakıp Afrika ormanlarına yerleşmesi anlatılmıştır (Tanrıverdi, Koçaslan & Osmanoğlu Taştan, 2018: 131). Terimsel anlamda ise ilk önce psikanalist Herbert Freudenberger tükenmişlik kavramını literatüre kazandırmış (Sağlam Arı & Çına Bal, 2008: 132), daha sonra ise sosyal psikolog Christina Maslach kavram üzerinde geniş çalışmalar yapmıştır (Alkaş, 2020: 52). Maslach tükenmişliği daha çok insan işi olarak değerlendirildiği sağlık, eğitim, güvenlik gibi hizmet işlerinde çalışan kişilerde ortaya çıkan ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma boyutlarından oluşan bir kavram olarak ele almaktadır (Maslach, 2003: 2).

Tükenmişlik sendromu, genel olarak tanımlandığında fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumudur. İş yükü, olması gerekenden fazla çalışma beklentisi ve stresle baş etmede yetersizlik hissetme durumlarıyla ortaya çıkan tükenmişlik sonucu, çevreden, işten ve çalışma arkadaşlarından soğuma, duygusal yıpranma, tahammülsüzlük, kendini başarısız görme;

yorgunluk, uyku bozuklukları gibi sağlık sorunlarına neden olan fizyolojik ve psikolojik bir durumdur (Ergun Özler, 2015; Tutar, 2016).

Tükenmişliğe ilişkin Maslach & Jackson (1981) tarafından yapılan sınıflandırma birçok çalışmada kullanılmıştır (Çavuş, Gök & Kurtay, 2007; Tayfur & Arslan, 2012; Faiz, 2019; Yakut, Kuru & Güngör, 2020). Maslach'a göre tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu (emotional exhaustion), duyarsızlaşma alt boyutu (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi alt boyutundan (feeling of reduced personal accomplishment) oluşmaktadır (Demir, 2010: 187; Doğan, 2020: 20). Duygusal tükenme, bireylerin kendilerini yorgun ve duygusal anlamda aşırı yıpranmış hissettikleri tükenmişlik biçimidir. Bu tükenme boyutunda özellikle çalışma hayatında enerji eksikliği, isteksiz davranma, işe gitmeyi zorunlu görme, çaresizlik, umutsuzluk, gerginlik, engellenmişlik gibi duygular hissedilmektedir (Izgar, 2012: 130). Duyarsızlaşma, bireylerin işe ve hizmet verilen kişilere karşı ilgisiz, soğuk ve katı davranışlar sergiledikleri tükenme boyutudur. Kişiler özgüvenlerinde azalma olmasıyla iletişimde bulunduğu kişilere karşı saldırgan davranışlarda bulunabilir veya iş arkadaşları ile uzun sohbetler, molalar yapabilir (Ergun Özler, 2015: 289; Doğan, 2020: 22). Düşük kişisel başarı hissi, bireyde çevresindeki kişilere ve işe karşı oluşan olumsuz duygular ve saldırganlık davranışları sonucunda kendine zarar vermeye başlamasıyla ortaya çıkan tükenmişlik boyutudur. Suçluluk duygusu, kimse tarafından sevilmemek ve çalışma hayatında ilerleme kaydedememek gibi düşünceler; kendini yetersiz, iş verimi ve üretkenliği düşük bir birey olarak değerlendirme eğilimi; sık hata yapma, sürekli uyarılma, olumsuz geri bildirimler ile karşılaşma gibi durumlar bu tükenmişlik boyutunu yansıtmaktadır (Tutar, 2016: 322).

Bir örgütte çalışan insanların tükenmişlik yaşamalarına sebep olan faktörler genel olarak bireysel (kişisel) ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Bireysel faktörler; bireylerin cinsiyetleri, yaşı, medeni durumu, sahip oldukları çocuk sayısı, eğitim durumları, iş deneyimleri, iş yönelik beklentileri, iş doyumu, ekonomik sorunlar, kariyer hedefleri gibi etkenler sayılabilir (Küçükaltan, Aydın Tükeltürk & Gürkan, 2015: 221; Doğan, 2020: 9). İşe ilişkin faktörler ise; rol çatışmaları, yetki ve sorumlulukların uyuşmaması, aşırı iş yükü, kariyer olanaklarının yetersizliği, yeterli ve adil bir ödüllendirme sisteminin olmaması, iş tatmini/doyumunun sağlanamaması, işi yetiştirmek için hissedilen zaman baskısı, çalışma saatlerinin fazla olması, düşük ücret politikaları vb. durumlar tükenmişliğe neden olmaktadır (Küçükaltan vd., 2015: 221; Tutar, 2016: 320).

Tükenmişlik, başta birey kendisinde olmak üzere aile ve iş yaşamında olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Bireysel olarak kaygı, depresyon, alınganlık, stres, çaresizlik gibi duygusal sorunlar ile baş ağrısı, iştahsızlık, yorgunluk, uykusuzluk gibi fiziksel sorunlar olarak sıklıkla görülebilir. Ayrıca aile yaşamında da birey içine kapanır, sabırsızlık, huysuzluk, hoşgörüsüzlük gibi davranışlar artabilir (Küçükaltan vd., 2015: 222). İş yaşamında ise işteki ilk zamanlarında özveriyle çalışan ve bağlılık gösteren işgörenlerin mesleklerine ve kurumlarına karşı bağlılıklarının azalması, işte geç gelme, zamanı öldürme hatta işgören devir hızının artması gibi durumların yaşanması örnek verilebilir (Tutar, 2016: 321).

İş yaşamında tükenmişlikle ilgili problemleri çözmek için Maslach ve Leiter bireysel ve örgütsel düzeyde olmak üzere tükenmişlikle mücadele yöntemlerini önermişlerdir (akt. Sezgin, 2010: 53). Tükenmişlikte bireysel düzeyde mücadelede; bireyler fiziksel ve ruhsal açıdan kendilerini güçlendirmelidir. Bununla birlikte nefes egzersizleri, meditasyon, gevşeme eğitimleri, zaman ve stres yönetimi, işe ara vermek, hobi edinmek, kişisel gelişim etkinliklerine katılmak gibi yöntemler

tercih edilebilir. Tükenmişlikle mücadelede örgütsel düzeyde ise daha çok tükenmişlik ortaya çıkmamdan önlem alınması gerekmektedir. Bu amaçla çeşitli hizmet içi eğitimler düzenlenmeli, kararlara çalışan katılımı sağlanmalı, çalışanların ihtiyaç ve beklentileri dikkate alınmalıdır. Ayrıca çalışanların yararlanabileceği yükselme olanakları, sosyal destek sistemleri, ödül sistemleri, ücret politikaları iyileştirilmelidir (Küçükaltan vd., 2015: 223).

2. İŞ YÜKÜ

Çalışanların iş yaşamında performansları, sağlık ve mutlulukları çeşitli faktörler tarafından etkilenmektedir. İş yükü algısı çalışanın performansını düşüren önemli faktörlerden biridir (Bingöl, 2018: 3). İş yüküne ilişkin farklı tanımlamalar yapılmıştır: Weiner'a (1982) göre iş yükü çalışanın performansına ve işe ilişkin tepkilerine etki eden baskıdır (Akçal, 2020: 5). Greenberg ise iş yükünü, çalışandan talep edilen fazla görev ve sorumluluklar ile bu talepler için verilen az zaman ve bu zaman baskısının bireyde hissettirdiği zorluk olarak tanımlamaktadırlar (Greenberg, 2011: 12).

Hart & Staveland'a göre iş yükü; işgörenin işe ilişkin sahip olduğu kapasitesi ve kaynaklar ile işin miktarı ve yüklenilen görev ve sorumluluk arasında algılanan ilişkidir (İlçin, 2019: 18). Yapılan tanımlar değerlendirildiğinde iş yükü; çalışanın fazladan yüklendiği roller, zorlayıcı görevler, uzun çalışma saatleri ve sorumlu olduğu işin normal seviyeden çok yüksek olduğuna ilişkin algısıdır (Akçal, 2020: 5; Çelik & Çıra 2013: 11).

İş yükü algısı tanımlanırken birden çok faktörden bahsedilmektedir. Zaman baskısı, zorlayıcı görevler, işin miktarı, iş yapabilme kapasitesi, iş tanımı dışında istenen sorumluluklar vb. faktörler farklı iş yükü türlerinin de oluşmasına neden olmaktadır. Literatür incelendiğinde iş yüküne ilişkin farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir (Akçal, 2020: 9; Bingöl, 2018: 5; İlçin, 2019: 26; Oğuz, 2019: 7). Aşağıda ise iş yükü altı başlık altında incelenmiştir.

Niceliksel İş Yükü: Çalışanın sorumlu ve yapmakla yükümlü olduğu görevlerin çok olduğu ve bu görevleri belirli süre içinde bitirilmesi istendiği durumlarda algılanan iş yüküdür. Sorumlu tutulan görev ve verilen zaman orantılandığında; çalışanın sahip olduğu bilgi, beceri ve kapasitesinin altında kalan iş miktarının az ve iş için verilen zamanın fazla olması durumunda *niceliksel az iş yükü*, iş miktarının çok ve iş için verilen sürenin yetersiz olması durumunda *niceliksel aşırı iş yükü* ortaya çıkmaktadır (Karacaoğlu & Çetin, 2015: 49; Kulaklıkaya 2013: 47). *Niteliksel İş Yükü:* Bireyde var olan bilgi, yetenek ve kabiliyetlerinin üzerinde iş, görev ve sorumluluk beklenmesi durumunda algılanan iş yüküdür. Sahip olduğu nitelikler ile görev ve sorumluluklar orantılandığında; iş için gerekli olan bilgi, beceri ve yeteneklerden yoksun olunması durumunda *niteliksel aşırı iş yükü* ve çalışandan bilgi, beceri ve yeteneklerinden daha düşük seviyede görev ve sorumluluk talep edilmesi durumunda *niteliksel az iş yükü* algısı oluşmaktadır (Bingöl, 2018: 6; Karacaoğlu & Çetin, 2015: 49).

Fiziksel İş Yükü: Daha çok kas gücü gerektiren ve iş yükünün ağırlığı, taşıma şiddeti, süresi ve mesafesi ile ilgili bir iş yükü olup taşınan yükün ağırlığı nedeniyle sakatlanma ve hastalık yaşanması sonucu etkisi diğer faktörlere göre daha yüksektir (Dağdeviren, Erarslan & Kurt, 2005: 520). *Zihinsel İş Yükü:* İşin yapılması sırasında araştırma ve hesap yapmak, karar vermek, hatırlamak gibi zihinsel ve algısal faaliyetler sonucu ortaya çıkan iş yüküdür (Bingöl, 2018: 7). *Çevresel İş Yükü:* İşin çalışma ortamının aydınlatma derecesi, sıcaklığı ve bu ortamda gürültü, titreşim, istenmeyen sesler; gaz, toz ve zararlı maddelerin bulunması gibi nedenlerle oluşan bir iş yüküdür (İnan, 2017: 187). *Konumsal İş Yükü:* Çalışanın görevini yerine getirirken vücut duruşuna bağlı olarak yaptığı ters vücut hareketlerinin ve elverişsiz konumu nedeniyle yaşadığı fiziksel sorunların oluşturduğu iş yüküdür (Atik & Akoğlan Kozak, 2016: 343).

Çalışanın performansını ve iş verimini olumsuz etkileyen, motivasyonunu düşüren ve bireyde stres, işten ayrılma niyeti, iş doyumsuzluğu, tükenmişlik gibi duyguların beslemesine neden olan iş yükü algısı çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörler işin özellikleri, organizasyonun özellikleri, işi yapanın özellikleri ile yasa ve kurallardır. *İşin özellikleri*; işin zor veya kolay olması, işin özel bir yetenek gerektirmesi ve özel eğitime ihtiyaç duyulması, işin süresi, iş ve çalışanın güvenliği, işe verilen değer ve iş tanımının net olmaması ya da eksik olmasıdır. *Organizasyonun Özellikleri*; örgütsel yapı, iş gücünün planlanması, yönetici özellikleri, kullanılan teknoloji ve malzeme, çevresel faktörler, örgütsel güven, örgütsel iletişimdir. *İş Yapanın Özellikleri*; işgörenen işi algılama seviyesi, iş için sahip olduğu bilgi ve beceri, çalışma temposu ve hızı, iş paylaşımı ve tatmin düzeyi, eğitim seviyesi, sahip olduğu genel kültür, iletişim becerisi, sorumlulukları ve sağlık durumudur. *Yasalar ve Kurallar*; kurum için yasaların, yönetmeliklerin, politikaların bulunmaması ya da var olanların eksik olması iş yükü oluşturabilmektedir (Korkmaz, 2012: 24).

Yukarıda sayılan faktörlerin dışında çalışmada çalışanlarda iş yükü oluşturan başka faktörler de bulunmaktadır. Örgütler tarafından sağlanmış olan asgari çalışma koşullarının, dinlenme sürelerinin ve hijyenik çalışma ortamının yetersiz olması, çalışma süresinin düzensiz olması, iş dışındaki özel talep ve beklentiler, izin, tatil ve mesai planlamasında çalışan aleyhine isteklerde bulunulması, çalışırken yapılan hatalar karşısında ücret kesintisi yapılması, eve iş götürmek zorunda kalınması, iş yeri zorbalığı gibi istenmeyen durumlar iş yükü artışına neden olan *idari faktörlerdir* (Bozdoğan, 2020: 9).

Son yıllarda küresel anlamda insanların işe girmek, bu işi sürdürmek veya işten ayrılmak gibi durumlarda özel hayatlarına ve kariyerlerine ilişkin sahip oldukları bazı düşünceler de aşırı iş yükü algısı oluşturabilmektedir. Bireylerin ulaşmak istedikleri yeni hayat standartları için ek işlerde çalışması, kişisel gelişimlerine önem vermeleri ve bunun için çeşitli eğitimlere katılmaları, gündelik yaşamın her alanında var olan alışveriş, ev işleri, trafik, tüm insanlığı ilgilendiren haberler, salgınlar, doğal afetler gibi etkenler bireylerin psikolojik olarak etkilenmektedir. Bu durum çalışma hayatına olumsuz şekilde yansiyarak iş yükü algısı oluşturabilmektedir (Şirin, 2019: 11). Covid-19 Pandemisi ile de sayılan durumlara benzer olaylar yaşanmıştır. Salgın süresince mesai kavramı ortadan kalkmış, eğitim uzaktan öğretim yoluyla çevrim için uygulamalar üzerinden yapılmaya başlanmış, zorunlu izolasyon sürecine maruz kalınmıştır. Ayrıca hastalığa yakalanma korkusu, stres ve kaygı düzeyinin artmasıyla bireyin çalışma hayatı etkilenebilmekte ve bireyde iş yükü algısı oluşmaktadır (Elden, 2020: 40; Erer, 2021: 689).

Çalışanlarda oluşan iş yükü algısı onların iş ve özel yaşamlarında birçok soruna yol açmaktadır. Sahip oldukları bilgi, beceri ve kabiliyetlerinin çok üzerinde iş yükü ile karşılaşan bireyler işlerinin ve dolayısıyla özel hayatlarının geleceği ile ilgili kaygı ve endişeye kapılmaktadır. Bu kaygı bireylerin zamanla stres yaşamasına ve sonrasında ise tükenmişlikle karşılaşmalarına neden olmaktadır (Bingöl, 2018: 4). İşe bağlılığın, iş tatminin azalması, işe karşı isteksizlik hissedilmesi, işi bırakmaya niyetin artması, iş-aile çatışmasının yaşanması, sinizm, dikkat eksikliği, gerginlik, düşük benlik saygısı, kişiler arası ilişkilerde kötü davranış sergileme ve stres iş yükünün sonuçları arasındadır (Akçal, 2020: 7; Bozdoğan, 2020: 10; Çelik & Çıra, 2013: 13; İlçin, 2019: 31; Şirin, 2019: 12).

Shah, Jaffari, Aziz, Ejaz & Raza (2011) genel olarak iş yükünün olumsuz sonuçlarının olduğunu ancak buna karşın iş yükü algısının olumlu bir sonuca neden olabileceğini ifade etmektedirler. İş yükü algısı çalışanlar tarafından fırsata çevrilebilir;

çalışanlar daha hızlı öğrenir, eksiklerini gidermek için kendilerini geliştirir ve böylece daha fazla deneyim kazanmalarına olanak sağlar (Shah ve diğerleri, 2011: 258).

3. COVID-19 PANDEMİSİ

Geçmişten günümüze belirli aralıklarla insanların demografik, sosyolojik ve ekonomik olarak etkilendiği, ciddi, psikolojik bozukluk ve dramatik sonuçlara sebep olan salgınlar ve pandemik hastalıklar görülmüştür. Bunlardan bazıları veba, kolera ve influenza, Şiddetli Akut Solunum Sendromu (SARS) ve son olarak Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19) pandemik hastalıklar olarak bilinmektedir (Arslan, 2021: 8; Seçgin, 2021: 18).

2019 yılının sonlarında Çin’de ortaya çıkan zatürre salgını, Çinli bilim insanları tarafından araştırılmış ve daha önce etkeni test edilmeyen bu hastalık Yeni Koronavirüs Hastalığı (2019-nCov) olarak tanımlanmıştır (Zhou ve diğerleri, 2020: 1054). Çin ile birlikte Ocak 2020’de tüm ülkelerde hastalığın yayıldığı görülmeye başlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 11 Mart 2020’de Covid-19 hastalığını “Pandemi” olarak ilan etmiş ve aynı zaman diliminde ülkemizde ilk vaka tespit edilmiştir (Sağlık Bakanlığı, Covid-19 Bilgilendirme Platformu, 2021).

Türkiye’de 2020 yılı Mart ayında ilk hastalık ve ölüm vakası yaşanmış ve sonrasında ise tedbirler alınmıştır. Hastalığın hızlı şekilde bulaşabileceği eğitim, askeri, ekonomik, siyasi, idari, sosyo-kültürel faaliyetler vb. ilişkin ortamlar için ciddi kararlar alınmıştır. Eğitim çevrimiçi yollarla gerçekleştirilmiş, iş hayatı evden çalışma ile yürütülmeye başlanmıştır. Eğlence ve sosyo-kültürel ihtiyaçların giderildiği sinema, gezi, kafe, alışveriş merkezi gibi mekânlarda kısıtlamalar hatta uzun süreli kapatılmalar yaşanmıştır. Bu süreçte ülke genelinde “Hayat Eve Sığar” “Evde Hayat Var”, ve “Evde Kal” sloganlarıyla hastalığa yakalanarak ölüm riski yaşayacak bireylere sokağa çıkma kısıtlamaları getirilmiştir (Arslan, 2020: 9; Seçgin, 2021: 49-50).

Covid-19’a hastalığına yakalanan bireyler için kesin tedavinin olmaması ve bulaşma riskinin yüksek olması nedeniyle başta sağlık hizmetleri, ekonomik hayat, iş ve aile hayatı ile eğitim üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Ayrıca bireyler hastalığa yakalanma riskinden dolayı sürekli bir panik olmuş ve karantina ve izolasyon, sosyal mesafe kurallarının uygulanması sonucunda psikolojik olarak yalnızlık, stres, endişe, kaygı, öfke gibi duygularla yaşamışlardır (Khan ve diğerleri, 2021: 1-2).

4. MATERYAL VE METOT

Çalışmanın bu bölümde araştırmanın amacına, önemine, araştırma yaklaşımı ve modeline, araştırmanın hipotezlerine, çalışma grubuna, veri toplama araçları ile verilerin toplanması ve analiz edilmesi süreçlerine ilişkin açıklamalara ve araştırma bulgularına değinilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Covid-19 pandemi sürecinde küresel düzeyde çalışma hayatında yaşanan değişimler bireylerin hem iş hem de özel hayatlarını etkilemiştir. Üniversiteler uzaktan eğitime geçerek eğitim-öğretim faaliyetlerinin tamamının çevrimiçi yöntemlerle gerçekleşmeye başlamıştır. Akademisyenler bu süreçte alıştıklarının dışında çalışma düzeni ve öğretim yöntemleri ile karşılaşmışlardır. Ayrıca öğretim faaliyetlerine ilişkin hazırlıkların çok ve sürecin zaman alıyor olması ile akademik çalışmalarını da aksatmak durumunda kalmışlardır. Pandemiye yaşanan kapanma süreçleri, akademik çalışma

alanlarına ulaşımında zorluk yaşanmasına, çalışma yapmak için yeterli zaman bulunamamasına ve dolayısıyla akademik çalışmaların yapılmasının ertelenmesine neden olmuştur. Bu nedenlerle Covid-19 pandemi sürecinin akademisyenlerin iş yüklerinin artmasına ve tüm dünyada kriz olarak görülmesiyle bireylerde kaygı, stres, endişe ve tükenmişlik oluşmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin iş yükü algıları ve tükenmişliklerinde Covid-19 pandemisinin rolü tespit etmektir. Amaca yönelik ise akademisyenlerin tükenmişlik ve iş yükü düzeyleri pandemi öncesi ve pandemi süreci olmak üzere ayrı ayrı tespit edilerek karşılaştırılmış ve pandemi sürecinde katılımcıların iş yükü algısı ve tükenmişliklerinde artış olmasına ilişkin görüşlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi hedeflenmektedir.

Literatür incelendiğinde tükenmişlik, iş yükü ve Covid-19 pandemisi üzerine ayrı ayrı çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Tükenmişlik ve iş yükü kavramları genellikle örgüte bağlılık, iş stresi, iş-aile çatışması gibi örgütsel davranış konularıyla ilişkilendirilmiştir. Pandemi üzerine yapılan çalışmalarda ise daha çok pandeminin etkisi, Covid-19 hastalığının belirtileri ve tedavisi ve sağlık çalışanlarında iş yükü, hastalık riski gibi konular üzerine yapılmıştır. Covid-19 pandemisinin tükenmişliğe etkisi ilişkin çalışmalar yapıldığı ancak bu çalışmaların çoğunun sağlık çalışanları ile ilgili olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin tükenmişlik ve iş yükü algısını herhangi bir hastalığın öncesi, süreci veya sonrasını karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırma Yaklaşımı ve Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup tarama deseninde şekillendirilmiştir. Bireylerin kişisel özellikleri ve ifadelerine verdikleri yanıtları değerlendirmek için genel tarama ve değişkenlerin arasındaki ilişkileri incelemek için de ilişkisel taramadan yararlanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi ile değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve nesnel kuramlar test edilerek verilerin ölçme araçları kullanılarak ölçülmesi sağlanır. Genel tarama deseni sayesinde, araştırmanın çalışma grubunun tutum, eğilim veya görüşleri toplanır, analiz edilerek ve sonuçlar sayısallaştırılır ve evren üzerinde genellemeler yapılabilir (Creswell, 2017: 4, 13). İlişkisel taramada ise iki veya daha fazla değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılır, karşılaştırılır ve anlamlı farklılıkların incelenerek yorumlanır (Gürbüz & Şahin, 2018: 107).

Çalışmada Covid-19 pandemi sürecinin akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlikleri üzerindeki rolü ve pandemi sürecinin akademisyenlerin iş yükü ve tükenmişliklerini artırmasına ilişkin görüşlerinde demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Buna göre araştırma modeli ve araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanlarda iş yükü oluşturan sebepler işin gereklilikleri ve işin tanımı haricindeki istenen iş talepleri, zaman baskısı, işe ilişkin rol belirsizlikleri, görevlerin adil dağılmamış olmasıdır (İlçin, 2019: 30). Akademisyenler eğitim öğretim, akademik

çalışmaları ve idari görevleri nedeniyle zaman zaman benzer sebepler yüzünden aşırı iş yüküne maruz kalmaktadırlar. Pandemi öncesindeki çalışmalarda akademisyenlerin düşük veya orta düzeyde iş yükü algısına sahip olduğu görülmektedir (Kahraman & Çelik, 2018; Şirin, 2019). Covid-19 sürecinin özellikle sağlık çalışanları üzerinde aşırı iş yükü oluşturduğuna ilişkin birçok çalışma yapılmıştır (Yakut ve diğerleri., 2020; Bozkurt & Elmaoğlu, 2021). Pandemi sürecinde yükseköğretim düzeyindeki etkisi incelendiğinde üniversitede görev yapan idari personelin düşük iş yükü algısına sahip olduğu tespit edilmiştir (Tüfekçi Yaman, 2021). Yurt dışında yapılan çalışmalarda pandeminin öğretmenlerin (Okeke-Uzodike & Gamede, 2021) ve fakülte öğretim elemanlarının (Taylor & Frechette, 2022) iş yükünü artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Covid-19 pandemi sürecinin akademisyenlerde iş yükü algısı oluşturduğu ve bu iş yükü algısının pandemi öncesindeki algılanan iş yükünden daha fazla olduğu düşünülmektedir.

H1: İş yükü algısı Covid – 19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

Tükenmişlik; sağlık çalışanı, öğretmen, akademisyen, avukat gibi hizmet sektöründe çalışan ve insanlarla yüz yüze etkileşimde bulunan bireylerin işe ve insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal anlamda kendilerini kötü hissetmeleri ve zamanla kişisel başarı eksikliğini ifade eden bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireysel veya örgütsel nedenlerle oluşan tükenmişlik Covid-19 pandemi öncesi ve sürecinde araştırmalara konu olmuştur. Pandemi öncesinde yapılan çalışmalarda akademisyenlerin tükenmişliklerinin genel olarak duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında orta düzeyde ve kişisel başarı boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik ile karşılaşmıştır (Ardıç & Polatçı, 2008; Ayaz, 2016; Karakaya, 2018). Pandemi sürecinde ise yapılan bir araştırmada kamu çalışanlarının duygusal tükenmişlik boyutunda düşük, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda ise yüksek tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Akyürek & Zeyrek (2021). Akademisyenlere yönelik tükenmişlik çalışmalarında ise genel tükenmişlik düzeyi yüksek çıkmıştır (Alar Erkal, 2021; Küçüksaygın, 2021). Aynı örneklem grubunun pandemi sürecinde dönemde hissedilen tükenmişliklerinin öncesinde hissedilen tükenmişlik düzeyinden yüksek olduğu düşünülmektedir.

H2a: Tükenmişlik düzeyi Covid-19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2b: Duygusal tükenmişlik düzeyi Covid-19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2c: Duyarsızlaşma düzeyi Covid-19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

H2d: Kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeyi Covid-19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış göstermektedir.

4.4. Araştırma Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini Bartın Üniversitesi'nde akademik birimlerinde görev yaparak ders verme yükümlülüğü bulunan akademisyenler oluşturmaktadır. Kurumda araştırmanın başlatıldığı tarihte birimlerde 629 akademik personel bulunmaktadır. Çalışmada örnekleme gidilmiş ve evreni temsil edebilecek örneklem grubunu seçmek için basit tesadüfi örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemede evrendeki her eleman eşit seçilme şansı vardır ve ayrıca işletme, okul, sendika gibi evrenlerden örnekleme seçmek için uygun bir örnekleme tekniğidir (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2015: 140-141). Araştırma evrenini temsil edebilecek uygun örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla aşağıdaki formül kullanılmıştır (güven düzeyi %90, örnekleme hatası %5, sapma değeri %50) (Gürbüz & Şahin, 2018: 129):

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad n_o = \frac{t^2 \times s^2}{d^2}$$

n = örnekleme dahil edilecek kişi sayısı, N = evrenin büyüklüğü, t = güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,10 için 1,65), s = evren için tahmin edilen standart sapma, d = kabul edilebilir sapma toleransı

$$n_o = \frac{1,65^2 \times 0,5^2}{0,05^2} = 272,25 \quad n = \frac{272,25}{1 + 272,25/629} = 190,38$$

Bu değerler yukarıdaki formüle yerleştirildiğinde örneklem sayısı 190,38 olarak hesaplanmış ve 200 kişinin ankete katılım sağlaması hedeflenmiştir, Katılımcılara ait demografik bilgilerin aşağıda açıklanmıştır.

Katılımcıların %39,6'sı kadın %60,4'ü erkektir. Araştırmaya katılanların çoğu (%42,5) 35-44 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%71,2) evlidir ve %42'sinin çocuğu bulunmamakta, %22,6'sının 1 ve %25,9'unun 2 çocuğu bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğu (%60,4) doktora mezunudur. Katılımcıların %25,5'i öğretim görevlisi, %24,1'i doktor öğretim üyesi ve %20,8'i doçent unvanına sahipken %17,5'i araştırma görevlisi, %6,6'sı profesör ve %5,7'si de öğretim görevlisi doktor unvanına sahiptir. Mesleki kıdem bilgisindeki istatistikler ise şöyledir; katılımcıların %27,8'i 6-10 yıl, %25,9'u 0-5 yıl, %23,1'i 11-15 yıl, %15,1'i 21 yıl ve üzeri ve %8'i 16-20 yıl arasında kıdeme sahiptir.

Katılımcılara haftalık ders saatleri ifadesine verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde %14,6'sı ders yükünün olmadığını ifade etmiştir. Buna karşın katılımcıların %21,7'si 16-20 saat, %15,6'sı 21-25 saat, %13,7'si 10 saatten az, %12,7'si 26-30 saat, %12,3'ü 10-15 saat ve %9,4'ü 31 saat ve üzeri ders yüküne sahiptir. Katılımcıların %52,8'inin herhangi bir idari görevi bulunmazken %47,2'sinin idari görevi bulunmaktadır.

4.5. Veri Toplama Araçları

Akademisyenlerin iş yükü algıları ile tükenmişlik düzeyleri üzerinde Covid-19 pandemisinin rolünü belirlemek için yapılan bu çalışmada veri toplama tekniği olarak anket tercih edilmiştir. Çalışmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde "İş Yükü Algısı Ölçeği" ve üçüncü bölümde "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" yer almaktadır. İkinci ve üçüncü bölümde bulunan ölçekler pandemi öncesi ve sürecine ait görüşleri ölçmek üzere iki kez cevaplandırılmıştır. Bu nedenle anket formu bir adet kişisel bilgiler formu ve ikişer adet İş Yükü Algısı Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nden oluşmaktadır.

Kişisel bilgiler bölümü araştırmacılar tarafından oluşturulmuş ve akademisyenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mezuniyet derecesi, mesleki kıdemi, akademik unvanı, idari görevi, haftalık ders saati ile ilgili bilgiler istenmiştir. Bununla birlikte akademisyen olarak çalışmaktan duydukları memnuniyet düzeyi, bu mesleği isteyerek seçip seçmedikleri, birimde verimli çalışmalarına ilişkin görüşleri, Covid-19 pandemi sürecinde tükenmişlik düzeyleri ve iş yükü algılarında artış olup olmasına yönelik görüşleri sorulmuştur.

Anket formunun ikinci bölümünde akademisyenlerin iş yükü algılarını ölçmek amacıyla "İş Yükü Algısı" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Duxbury & Higgins (1991) tarafından geliştirilmiş ve Aycan & Eskin (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,84'tür. Geçerlilik çalışması yapılan ölçek 11 maddeden oluşan tek faktörlü bir

ölçek olup 5’li Likert ölçeğinde derecelendirilmiştir. Ölçekte 1 ile “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 ile “Katılmıyorum”, 3 ile “Kararsızım”, 4 ile “Katılıyorum” ve 5 ile “Kesinlikle Katılıyorum” ifade etmektedir (Aycan ve Eskin, 2005; Balanuye, 2014).

Bu çalışmada çalışma grubunun Pandemi Öncesi (PÖ) ve Pandemi Süreci (PS) iş yükleri karşılaştırıldığı için ölçeğin PÖ ve PS olarak iki kez cevaplandırılmaları sağlanmıştır. PÖ ve PS “İş Yüğü Ölçeği” için ayrı ayrı geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. PÖ için Cronbach’s Alpha güvenilirlik kat sayısı 0,816 ve PS için ise 0,838 olarak bulunmuştur. PÖ ve PS İş Yüğü Ölçeği maddelerine ayrı ayrı geçerlilik analizleri yapılmış ancak doğrulayıcı faktör analizi sonucunda her iki ölçekte ifadelerin faktör yüklerinin çok dağınık bir görünüm sergiledikleri gözlemlenmiştir. Bu nedenle orijinal ölçekteki boyutlara bağlı kalınmış ve 11 madde ve tek boyut üzerinden analizler yapılmıştır (Aycan & Eskin, 2005).

Anket formunun üçüncü bölümünde çalışma grubunun tükenmişliklerini ölçmek için Maslach & Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye Canan Ergin (1992) tarafından uyarlanan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI)” kullanılmıştır. Ölçekte 22 ifade üç boyut bulunmaktadır. Duygusal tükenme (DT) alt boyutu 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddelerinden, duyarsızlaşma (D) alt boyutu 5, 10, 11, 15 ve 22. maddelerinden ve kişisel başarı (KB) alt boyutu 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddelerinden oluşmaktadır (Demir, 2010: 190).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği DT ve D alt ölçeklerinden elde edilen yüksek puanlar yüksek düzeyde tükenmişliği KB alt ölçeğinden elde edilen düşük puanlar kişisel başarı noksanlığı olarak yüksek tükenmişlik düzeyini göstermektedir. KB alt ölçeği analizleri yapılması için olumlu ifadeler taşıdığı için ters puanlanması gerekmektedir. Her alt ölçek birbirinden ayrı puanlanmaktadır. Ölçekte 0 ile “hiçbir zaman”, 1 ile “çok nadir”, 2 ile “bazen”, 3 ile “çoğu zaman”, 4 ile “her zaman” ifade edilmekte ve buna göre puanlanmaktadır. Toplam puanlar değerlendirildiğinde DT alt boyutunda alınabilecek puan 0 – 36, D alt boyutunda alınabilecek puan 0 – 20 ve KB alt boyutunda alınabilecek puan 0 – 32 arasında değişmektedir (Çimen & Ergin, 2001; 170). Ölçek puanları değerlendirilirken tükenmişlik düzeyi düşük, orta ve yüksek düzey olarak yorumlanmakta olup Tablo 1’de gösterilmektedir (Demir, 2010: 189).

Tablo 1. Tükenmişlik Sendromu Puan Tablosu

	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	18 ve üzeri	12 – 17	0 – 11
Duyarsızlaşma	10 ve üzeri	6 – 9	0 – 5
Kişisel Başarı	0 – 21	22 – 25	26 ve üzeri

Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanterinin (MBI) geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında üç alt boyut için güvenilirlik sonuçları elde edilmiştir. Duygusal Tükenme alt ölçeği 0,83, Duyarsızlaşma alt ölçeği 0,72 ve Kişisel Başarı alt ölçeği 0,67 güven düzeyindedir. Araştırmacı ölçeğin yapı geçerliğini test ettiği faktör analizi sonucunda ölçeğin özgün haliyle tutarlı olarak üç boyut elde etmiştir (Çimen & Ergin, 2001: 170; Kuzgun, 2020: 43).

Bu çalışmada çalışma grubunun PÖ ve PS tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığından ölçeğin PÖ ve PS olarak iki kez cevaplanması istenmiştir. PÖ ve PS “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nin güvenilirlik analizlerinde hem ölçeğin genel toplam güvenilirliği hem de alt boyutlarına ilişkin güvenilirlikleri hesaplanmıştır. PÖ için Cronbach’s Alpha güvenilirlik kat sayılarına göre genel tükenmişlik 0,845, DT alt ölçeğinde 0,870, D alt ölçeğinde 0,717 ve KB alt ölçeğinde 0,689 güvenilirlik

hesaplanmıştır. PS için Cronbach's Alpha güvenilirlik kat sayısına göre genel tükenmişlik 0,877, DT alt ölçeğinde 0,886, D alt ölçeğinde 0,735 ve KB alt ölçeğinde 0,708 güvenilirlik hesaplanmıştır. Ölçek maddelerine doğrulayıcı faktör analizine uygulanmış ancak PÖ ve PS ölçekleri ifadelerinin birbirlerinden farklı ve dağınık görünüm sergiledikleri ve farklı faktörlere yüklendikleri gözlemlenmiştir. Bu nedenle ölçek orijinal halindeki geçerlilik analizi sonucuna göre oluşan 3 boyut ve 22 madde kabul edilerek analizlere tabi tutulmuştur (Ergin, 1992).

4.6. Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizi

Araştırma pandemi şartlarının olduğu bir dönemde yapıldığı için anket formu çevrimiçi anket web uygulamasına (Limesurvey) aktarılmış ve veriler toplanmıştır. Ankete erişim linki ölçeklerin izin yazıları, Etik Kurul Onayı ve Bartın Üniversitesi'nden araştırma uygulama izni alınmasının ardından resmi yazı ile akademik personele gönderilmiştir. Ayrıca akademik personelin kişisel e-postalarına birim akademik sosyal medya gruplarına da bağlantı linki gönderilmiştir ve ankete katılımları sağlanmıştır. Veriler 2021 Haziran – Ekim ayları arasında toplanılmış ve 212 kişinin katılım sağladığı anket formu analizlere tabi tutulmuştur.

Toplanan veriler IBM SPSS 22.00 paket programı ile analiz edilmiştir. İstatistiksel analiz yapılacak değişkenler için öncelikle normallik analizleri ve ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Katılımcılara ait demografik özellikler ve kişisel bilgiler formunda yer alan sorulara verilen yanıtlar tanımlayıcı istatistikler (frekans ve yüzde) ile yorumlanmıştır. Covid-19 pandemi sürecinin akademisyenlerin hem iş yükü algılarını hem de tükenmişlik düzeylerini artırdığına yönelik görüşlerinde demografik faktörler açısından farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t Testi (Independent Samples t Test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi One Way ANOVA) ile analiz edilmiştir.

Akademisyenlerin Covid-19 pandemi öncesi ve sürecindeki iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeylerindeki farklılıkları incelemek için parametrik değişkenler için İlişkili (Eşli) Örneklem Ortalaması Hipotez Testi (Paired Samples t-test) kullanılmıştır. Parametrik olmayan değişkenler ise Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler veya İşaretili Sıralar Testi (Wilcoxon Signed Rank Test) kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 22.00 paket programı ile analiz edilmiştir. Kişisel bilgiler bölümündeki katılımcıların görüşlerine ilişkin veriler bu kısımda verilmiştir. İstatistiksel analizleri yapmadan önce ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Normallik varsayımı verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal olarak nitelendirilen sınırlar içerisinde yer alması ile analiz edilmektedir (Gürbüz & Şahin, 2018: 214, 217). Araştırmada normal dağılım analizi için bu yöntem kullanılmıştır. Birçok çalışmada verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin ∓ 1 aralığında bulunması ile verilerin mükemmel dağıldığı kabul edilmekle birlikte ∓ 2 aralığında olanların normal dağıldığı kabul edilmektedir (George & Mallery, 2019; 114). Buna göre araştırmada çarpıklık ve basıklık değerleri ∓ 2 aralığında olan verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Normallik Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler, Ölçekler ve Alt Boyutları</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>Ss</i>	<i>Kurtosis</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Skewness</i>	<i>Std. Hata</i>
İş Yüğü Ölçeğı (PÖ)	212	2,78	,667	-,082	,333	,033	,167
İş Yüğü Ölçeğı (PS)	212	3,31	,740	-,280	,333	-,241	,167
Tükenmişlik							
Genel Tükenmişlik (PÖ)	212	1,63	,490	,156	,333	,233	,167
Genel Tükenmişlik (PS)	212	1,79	,585	,100	,333	,472	,167
Duygusal Tükenmişlik (PÖ)	212	1,31	,280	,638	,333	,638	,167
Duygusal Tükenmişlik (PS)	212	1,72	,918	-,403	,333	,489	,167
Duyarsızlaşma (PÖ)	212	0,90	,730	-,271	,333	,645	,167
Duyarsızlaşma (PS)	212	1,07	,822	,775	,333	,886	,167
Kişisel Başarı (PÖ)	212	2,45	,438	4,486	,333	-1,531	,167
Kişisel Başarı (PS)	212	2,32	,479	,594	,333	-,885	,167

Tablo 2’de incelendiğinde Maslach Tükenmişlik Ölçeğı’nin Kişisel Başarı alt boyutu PÖ ölçeğı ∓ 2 aralığının dışında yer almamaktadır. Bu nedenle PÖ Kişisel Başarı alt ölçeğı için yapılacak analizler için parametrik olmayan testler kullanılacaktır. Diğer ölçekler normal dağılım kabul edilen sınırlar içinde kaldıkları için parametrik testler kullanılacaktır.

5.1. Covid-19 Pandemisinin Akademisyenlerin İş Yüğü ve Tükenmişliklerini Artırdığı Görüşüne İlişkin Farklılık Analizi Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların akademisyen olarak çalışmaktan duydukları memnuniyet düzeyi, mesleklerini isteyerek seçme ve birimlerinde verimli çalışma durumları ile Covid-19 pandemi sürecinin akademisyenlerin iş yüğü algılarını ve tükenmişliklerini artırdığına yönelik görüşlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer verilmiştir. Ayrıca Covid-19 pandemi sürecinin akademisyenlerin iş yüğü algılarını ve tükenmişliklerini artırdığına yönelik görüşlerde demografik faktörler açısından farklılık oluşturup oluşturmadığı Bağımsız Örneklem t Testi (Independent Samples t Test) ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. ANOVA sonucunda anlamlı farklılık tespit edilen gruplar arasındaki karşılaştırmaları incelemek için ise Post-Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey Testi kullanılmıştır.

Tablo 3. Akademisyen Görüşlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Fr	%	
Akademisyen olarak çalışmaktan memnun musunuz?	Evet	177	83,5
	Hayır	6	2,8
	Kısmen	29	13,7
	Toplam	212	100
Akademisyenliği isteyerek mi seçtiniz?	Evet	211	99,5
	Hayır	1	0,5
	Toplam	212	100
Kurumunuzda/Biriminizde verimli bir şekilde çalıştığınızı düşünüyor musunuz?	Evet	135	63,7
	Hayır	19	9,0
	Kısmen	58	27,3
	Toplam	212	100

Tablo 3’e göre katılımcıların neredeyse tamamı (%99,5) akademisyenliği isteyerek seçtiğini ve yine büyük çoğunluğu (%83,5) akademisyen olarak çalışmaktan memnun olduğunu, %13,7’si kısmen memnun olduğunu ve %2,8’si de bu meslekte çalışmaktan memnun olmadığını ifade etmiştir. Akademisyenlerin sahip oldukları ders yüğü, idari görevlerinin bulunması, çeşitli evrak işleriyle uğraşması, kurul, komisyon görevlerinin olması ve akademik olarak gelişme çabası içinde oldukları düşünüldüğünde katılımcılara kurumlarında/birimlerinde verimli çalışma konusundaki düşünceleri sorulmuştur.

Buna göre katılımcıların %63,7'si verimli çalıştığını, %27,3'ü kısmen verimli çalıştığını ve %9'u da verimli çalışmadığını ifade etmektedir.

Tablo 4. Pandeminin İş Yükü ve Tükenmişlik Artırmasını İlişkin Görüşler

Pandemi sürecinin iş yükünüzü artırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	125	59,0
	Hayır	61	28,8
	Kısmen	26	12,2
	Toplam	212	100
Pandemi sürecinin tükenmişlik düzeyinizi artırdığını düşünüyor musunuz?	Evet	115	54,2
	Hayır	46	21,7
	Kısmen	51	24,1
	Toplam	212	100

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların %59'u pandeminin iş yüklerini artırdığını, %54,2'si de pandeminin tükenmişliklerini artırdığını düşünmektedir. Pandeminin katılımcıların iş yükü ve tükenmişliklerini artırması görüşüne ilişkin cinsiyet, medeni durum ve idari görevin bulunması açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için Bağımsız Örneklem t Testi yapılmıştır. Medeni durum ve idari görevin bulunmasına göre katılımcıların iş yükü ve tükenmişlik artması görüşünde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre katılımcıların ortak görüşe sahip oldukları söylenebilir. Ancak cinsiyet değişkeninin pandeminin katılımcıların iş yükü ve tükenmişliklerini artırmasına ilişkin görüşte yapılan analiz sonuçlarında anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyete göre iş yükü ve tükenmişlik artması görüşüne ilişkin Bağımsız Örneklem t Testi

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	Sig.
İş Yükü Artışı	Kadın	84	1,33	,567	206,214	-3,633	,000*
	Erkek	128	1,66	,756			
Tükenmişlik Artışı	Kadın	84	1,54	,813	210	-2,333	,021**
	Erkek	128	1,80	,833			

* $p<0,001$ ** $p<0,05$

Tablo 5 incelendiğinde, Covid-19 pandemisinin katılımcıların iş yükünü artırması görüşünde cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t_{206,214} = -3,633$; $p=0,000 < 0,001$). Pandemi sürecinde kadınlar ($\bar{X}=1,33$) erkeklere ($\bar{X}=1,66$) göre iş yüklerinin daha fazla arttığı görüşünü belirtmiştir. Ayrıca pandeminin katılımcıların tükenmişliklerini artırması görüşünde de cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t_{210} = -2,333$; $p=0,021 < 0,05$). Buna göre kadınlar ($\bar{X}=1,54$) erkeklere ($\bar{X}=1,80$) göre pandemi sürecinin tükenmişliklerini daha fazla artırdığını ifade etmektedir.

Katılımcıların Covid-19 pandemisinin iş yükü ve tükenmişliklerini artırmasına yönelik görüşlerinde yaş, sahip olunan çocuk sayısı, unvan, mesleki kıdem ve ders saati değişkenlerine göre farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için ANOVA yapılmıştır. Pandeminin katılımcıların iş yükünü artırmasına ilişkin görüşlerinde yaş, çocuk sayısı ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ancak unvana göre pandeminin akademisyenlerin iş yükünü artırması görüşünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=5,148$; $p=0,000<0,001$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Post Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Test sonucuna göre unvanı öğretim görevlisi olan katılımcılar ile unvanı doçent, öğretim görevlisi doktor ve araştırma görevlisi olan katılımcılar arasında anlamlı fark bulunmaktadır. Buna göre öğretim görevlisi unvanına sahip katılımcılar ($\bar{X}=1,20$) doçente ($\bar{X}=1,64$), öğretim görevlisi doktora ($\bar{X}=2,00$) ve araştırma görevlisine ($\bar{X}=1,78$) göre pandeminin iş yükünü daha fazla artırdığını düşünmektedir.

Tablo 6. Unvan Göre İş Yükü ve Tükenmişlik Artması Görüşüne İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Unvan	İş Yükü Artışı	Gruplar Arası	11,637	4	2,327	5,148	,000*
		Grup İçi	93,132	206	,452		
		Toplam	104,769	211			
	Tükenmişlik Artışı	Gruplar Arası	2,209	5	,442	,630	,677
		Grup İçi	144,471	206	,701		
		Toplam	146,679	211			
Ders Saati	İş Yükü Artışı	Gruplar Arası	5,892	6	,982	2,036	,062
		Grup İçi	98,877	205	,482		
		Toplam	104,769	211			
	Tükenmişlik Artışı	Gruplar Arası	5,335	6	,889	1,290	,263
		Grup İçi	141,344	205	,689		
		Toplam	146,679	211			

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların girdikleri ders saati ile pandeminin iş yükünü ve tükenmişliği artırdığı görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ancak yapılan çoklu karşılaştırma analizlerinde derse girmeyen katılımcılar ile 21-25 saat derse giren katılımcılar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre 21-25 saat derse giren katılımcılar ($\bar{X}=1,30$) hem derse girmeyen ($\bar{X}=1,84$) hem de diğer gruplarda yer alan katılımcılara göre pandeminin daha fazla iş yüklerini artırdığını belirtmiştir.

5.2. İş Yükü Algısı ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezlerinden H1, H2a – H2d ve H3a – H3d hipotezleri bu bölümde analiz edilerek yorumlanmıştır. İş Yükü Algısı Ölçeği 11 madde ve tek boyut; Maslach Tükenmişlik Ölçeği 22 madde ve 3 boyut üzerinden analiz edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinde yer alan alt ölçekler de analizlerde ayrıca belirtilmiştir.

H1 ve H2a, H2b, H2c ve H2d hipotezleri şu şekilde teste tabi tutulmuştur: Katılımcıların PÖ İş Yükü Algısı Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği genel tükenmişlik durumu, DT alt ölçeği ve D alt ölçeği ile PS İş yükü Algısı Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği genel tükenmişlik durumu, DT alt ölçeği ve D alt ölçeği ilişkili Örneklem t Testi (Paired Samples t-test) ile analiz edilmiştir. Ancak tükenmişlik ölçeğinin KB alt ölçeği PÖ ölçeği normal dağılım göstermediği için hem PÖ hem PS karşılaştırması yaparken Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler Testi (Wilcoxon Signed Rank Test) kullanılmıştır. Tükenmişlik ölçeklerinin PÖ ve PS karşılaştırmalarında ayrıca tükenmişlik düzeylerini puan olarak gösteren (düşük, orta, yüksek) pandemi öncesi ve süreci verileri de frekans tablosu ile karşılaştırılmıştır.

PÖ ve PS düşünülerek İş Yükü Algısı Ölçeği'ne verilen cevapları karşılaştırmak için İlişkili Örneklem t Testi yapılmış ve aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 7. Pandemi Öncesi ve Süreci İş Yükü Algısına Ait İlişkili Örneklem t Testi

Değişken	N	Pandemi Öncesi		Pandemi Süreci		t	SD	Sig.
		\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss			
İş Yükü Algısı	212	2,97	,66	3,31	,74	-8,328	211	,000***

*** $p<0,001$

Tablo 7'ye göre katılımcıların PÖ iş yükü algısı ve PS iş yükü algısı puanları arasında ($t_{211} = -8,328$; $p=0,000<0,001$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre katılımcıların PS iş yükü algılarının ortalaması ($\bar{X}=3,31$) PÖ iş yükü algılarının ortalamasından ($\bar{X}=2,97$) daha yüksektir. Bu bulgu sonucuna göre H1 hipotezi desteklenmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ne verilen cevaplar Tablo 8 ve Tablo 9'da özetlenmiştir. Genel tükenmişlik DT alt ölçeği ve D alt ölçeği ilişkili Örneklem t Testi ile analiz edilerek sonuçları Tablo 8'de ve KB alt ölçeği ise Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler Testi ile analiz edilerek sonucu Tablo 9'da özetlenmiştir.

Tablo 8. Pandemi Öncesi ve Süreci Genel Tükenmişlik, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Ölçeklerine Ait İlişkili Örneklem t Testi

Değişken	N	Pandemi Öncesi		Pandemi Süreci		t	SD	Sig.
		\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss			
Duygusal Tükenme	212	1,31	,80	1,72	,91	-9,062	211	,000***
Duyarsızlaşma	212	,90	,72	1,07	,82	-5,670		
Genel Tükenmişlik	212	1,63	,47	1,79	,49	-7,687		

*** $p < 0,001$

PÖ genel tükenmişlik ve PS genel tükenmişlik puanları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t_{211} = -7,687$; $p = 0,000 < 0,001$). Buna göre katılımcıların PÖ genel tükenmişlik ortalaması ($\bar{X} = 1,63$) PS genel tükenmişlik ortalamasından ($\bar{X} = 1,79$) daha düşüktür (Tablo 8). Bu bulgu sonucuna göre H2a hipotezi desteklenmektedir.

Tükenmişliğin alt ölçeklerinin analizlerinin bulunduğu Tablo 8 ve Tablo 9 incelendiğinde PÖ ve PS puanları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Tablo 8'de DT alt ölçeğinin ($t_{211} = -9,062$; $p = 0,000 < 0,001$) PS ortalaması ($\bar{X} = 1,72$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 1,31$) daha yüksektir. Dolayısıyla H2b hipotezi desteklenmektedir. D alt ölçeğinin ($t_{211} = -5,670$; $p = 0,000 < 0,001$) PS ortalaması ($\bar{X} = 1,07$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 0,90$) daha yüksektir. Dolayısıyla H2c hipotezi desteklenmektedir. KB alt ölçeğinin ortalama ve standart sapma değerleri belirlendikten sonra PÖ ve PS ölçekleri arasında anlamlı farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Wilcoxon testine göre PÖ KB ve PS KB ölçeklerinde PS ölçeğinin lehine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($Z = -5,659$; $p = 0,000 < 0,001$) (Tablo 9). PS ortalaması ($\bar{X} = 2,32$) PÖ ortalamasından ($\bar{X} = 2,45$) düşüktür. KB alt ölçeği düşük puan ve ortalama tükenmişlik düzeyinin yüksekliğini vermektedir. Dolayısıyla H2d hipotezi desteklenmektedir.

Pandemi sürecinin bireylerin tükenmişliğin alt boyutlarından DT duygularını daha çok artırdığı, D ve KB alt boyutlarında DT'ye göre daha az artış olduğu tespit edilmiştir. Ancak genel olarak Covid-19 pandemisinin katılımcıların tükenmişlik düzeyinin artmasına neden olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Pandemi Öncesi ve Süreci Kişisel Başarı Alt Ölçeği Wilcoxon Eşleştirilmiş Çiftler Testi

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	Sig.
Kişisel Başarı (Pandemi Öncesi) -	Negatif Sıra	82	56,19	4607,50	-5,659	,000***
	Pozitif Sıra	24	44,31	1063,50		
Kişisel Başarı (Pandemi Süreci)	Eşit	106				
	Toplam	212				

*** $p < 0,001$

Tükenmişlik ölçeğinin alt ölçeklerine ilişkin puanları hesaplanmıştır. PÖ ve PS tükenmişlik puanlarına bakılarak katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin arttığı veya azaldığı söylenebilir. Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre tükenmişlik alt ölçeklerinin PÖ ve PS ölçek puanları karşılaştırılmıştır (Tablo 10). Buna göre akademisyenlerin %59,4'ünün (126 kişi) pandemi öncesinde DT düzeyleri düşük iken pandemi sürecinde bu oran %36,3'e (77 kişi) düşmüştür. Pandemi öncesinde akademisyenlerin %13,7'si (29 kişi) DT düzeyleri yüksek iken pandemi sürecinde bu oran artarak %35,4'e (75 kişi) çıkmıştır. Akademisyenlerin D alt ölçeğindeki tükenme düzeyleri pandemi öncesinde çoğunlukla düşük (%62,7 – 133

kişi) olarak görünürken pandemi sürecinde oranda düşmüş (%55,2 – 117 kişi) ancak yine de çoğunlukla akademisyenlerin D düzeyleri düşük olarak bulunmuştur. KB alt boyutunda pandemi öncesinde %65,1 oranında (138 kişi) ve pandemi sürecinde %75,5 oranında (158 kişi) tükenmişlik düzeyi yüksek olarak tespit edilmiştir. Tablo 10 incelendiğinde tüm boyutların “yüksek” olarak belirtilen puanlarda Covid-19 pandemi sürecinde pandemi öncesine göre artış gerçekleşmiştir.

Tablo 1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması

		Pandemi Öncesi				Pandemi Süreci			
		<i>Düşük</i>	<i>Orta</i>	<i>Yüksek</i>	<i>Toplam</i>	<i>Düşük</i>	<i>Orta</i>	<i>Yüksek</i>	<i>Toplam</i>
Duygusal Tükenme	<i>Fr</i>	126	57	29	212	77	60	75	212
	<i>%</i>	59,4	26,9	13,7	100	36,3	28,3	35,4	100
Duyarsızlaşma	<i>Fr</i>	133	53	26	212	117	58	37	212
	<i>%</i>	62,7	25	12,3	100	55,2	27,4	17,5	100
Kişisel Başarı	<i>Fr</i>	-	74	138	212	-	54	158	212
	<i>%</i>	-	34,9	65,1	100	-	25,5	75,5	100

Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10'dan elde edilen bulgulara göre tükenmişlik alt ölçeklerinin puan karşılaştırmaları ile test sonuçları örtüşmektedir. Buna göre Covid-19 Pandemi sürecinde Pandemi öncesine göre tükenmişlik düzeylerinde artış olduğunu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Covid-19 pandemisi ile eğitimde yaşanan değişiklikler ile üniversiteler tamamen uzaktan eğitime dönmüş ve daha önce tecrübe edilmemiş dijital uygulamalar, farklı iş yükleri ve çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır. Bu süreçte öğretim elamanlarının kendi gelişimleri için önemli olan akademik çalışmaları yapmaları da zorlaşmıştır. Uzaktan eğitimdeki iş yükü, akademik çalışmaların zorlaşması ile yaşanan motivasyon düşüklüğü, stres, kaygı ve salgın döneminde alınan koruyucu önlemler ile hastalığa yakalanma şüphesi bireylerin psikolojik olarak etkilemesine neden olmuştur. Tüm bunlar ise çalışanlarda iş yükü algısı ve tükenmişlik oluşturabilmektedir. Akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişliklerinde Covid-19 pandemisinin rolünü belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada katılımcılardan iş yükü algısı ve tükenmişlik ölçeklerini pandemi öncesi ve pandemi süreci olmak üzere iki defa doldurmaları istenmiştir. Veriler SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilerek sayısallaştırılmıştır.

Yapılan analizler incelendiğinde katılımcıların hemen hemen hepsi akademisyenliği isteyerek seçtiklerini ve akademisyen olarak çalışmaktan memnun olduklarını ifade etmektedirler. Pandeminin iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyini artırdığına ilişkin ifadeler katılımcıların yarısından fazlası olumlu yanıt vermiştir. Buna göre pandemi sürecinde katılımcıların iş yükleri artmış ve tükenmişlik düzeyleri yükselmiştir. Akbaş Tuna & Türkmendağ (2020) çeşitli hizmet sektörlerinde çalışan bireyler üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanlar Covid-19 pandemisinin zorunlu evden çalışma uygulamaları sürecinde daha fazla mesai ve iş yükü ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonucun ortaya çıkmasında pandeminin etkisiyle beklenmedik anda uzaktan eğitime geçilmesi ve alt yapı ve uzaktan eğitimde tecrübe eksikliğinin olması, eğitim-öğretim etkinliklerinin iş yükünü artması, hastalığa yakalanma riskinin olması, evden çalışılması, iş ve özel hayatın birbirine karışması ve akademik çalışmaların durma noktasına gelmesi gibi durumların neden olduğu söylenebilir.

Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem ve idari görevin bulunmasına göre katılımcıların iş yükü ve tükenmişlik artması görüşünde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Buna göre katılımcıların ortak görüşe sahip oldukları söylenebilir. Ancak cinsiyet değişkeninin pandeminin katılımcıların iş yükü ve tükenmişliklerini artırmasına ilişkin

görüşlerinde anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Pandemi sürecinde kadınlar ($\bar{X}=1,33$) erkeklere ($\bar{X}=1,66$) göre iş yüklerinin daha fazla artırdığını ve yine kadınlar ($\bar{X}=1,54$) erkeklere ($\bar{X}=1,80$) göre pandemi sürecinin tükenmişliklerini daha fazla artırdığını ifade etmektedir. İnkam (2020) tarafından İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi çalışmaları kapsamında hazırlanan raporda kadınların pandemi döneminde evden çalışma ile normal mesai saatleri dışında çalıştıkları ve hem iş hem de ev iş yüklerinin arttığını belirtmişlerdir. Gewin (2021) tarafından akademisyenler üzerine yapılan araştırmada ise kadınların (%75) erkeklere oranla (%59) pandemi kaynaklı tükenmişliği daha fazla yaşadıkları belirtilmiştir.

Unvana göre pandeminin akademisyenlerin tükenmişliklerini artırdığı görüşünde anlamlı farklılık bulunmazken iş yükünü artırması görüşünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=5,148$; $p=0,000<0,001$). Öğretim görevlisi unvanına sahip katılımcılar ($\bar{X}=1,20$) doçente ($\bar{X}=1,64$), öğretim görevlisi doktora ($\bar{X}=2,00$) ve araştırma görevlisine ($\bar{X}=1,78$) göre pandeminin iş yükünü daha fazla artırdığını düşünmektedir. Katılımcıların girdikleri ders saati ile pandeminin iş yükünü ve tükenmişliği artırdığı görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ancak çoklu karşılaştırma analizlerinde 21 – 25 saat derse giren katılımcılar ($\bar{X}=1,30$) hem derse girmeyen ($\bar{X}=1,84$) hem de diğer gruplarda yer alan katılımcılara göre pandeminin daha fazla iş yüklerini artırdığına ilişkin anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeyleri pandemi öncesine göre pandemi sürecinde artış gösterdiğine ilişkin hipotezler yapılan analizler sonucunda desteklenmiştir. Katılımcıların PS iş yükü algılarının ortalaması ($\bar{X}=3,31$) PÖ iş yükü algılarının ortalamasından ($\bar{X}=2,97$) daha yüksektir dolayısıyla iş yükü algısı pandemi sürecinde öncesine göre artmıştır. Pandemi sürecin katılımcıların iş yükü algılarını artırmıştır ancak PÖ ve PS’nde katılımcıların iş yükü algısı “orta düzeyde”dir PÖ ve PS iş yükü algısı ile ilgili karşılaştırmanın yapıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı için pandemiden önce ve pandemiye yapılan çalışmalar ile tartışılmıştır. Pandemi öncesinde akademik personelin iş yükü algısını ölçmek için yapılan çalışmalarda iş yükü algısının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Kahraman & Çelik, 2018). Bununla beraber Öztürk & Erdem (2020)’in öğretmenler ve Tüfekçi Yaman (2021)’nin üniversite idari personeli üzerine yaptıkları araştırmada iş yükü algısının düşük olduğu ifade edilmiştir. Pandemi sürecinde akademisyenlerin iş yükü algısını ölçen bir çalışmada iş yükünün arttığını saptanmıştır (Horta, Panova, Santos & Yudkevich., 2022). Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda da bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde pandemi sürecinin iş yükünü artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Metin, Gürbey & Çevik, 2021; Okeke-Uzodike & Gamede, 2021). Pandemi sürecinde daha çok sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmalar bulunmaktadır ve bu çalışmalarda da pandemi sürecinin veya Covid-19 korkusunun çalışanların iş yükü algısını artırdığı tespit edilmiştir (Yakut, Kuru & Güngör, 2020; Bozkurt & Elmaoğlu, 2021).

Pandemi sürecinde öncesine göre akademisyenlerin genel tükenmişlik, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyleri yükselmiş ve kişisel başarı hissi düzeyleri ise düşmüştür. Buna göre akademisyenler pandemi öncesine kendilerini göre daha az başarılı hissetmekte ve KB alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Genel tükenmişlik düzeyine ilişkin yapılan analizlerde akademisyenlerin PÖ ve PS genel tükenmişlik düzeyleri “orta” düzeydedir. Ancak PÖ genel tükenmişlik ortalaması ($\bar{X}=1,63$) PS genel tükenmişlik ortalamasından ($\bar{X}=1,79$) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla pandemi sürecinin katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerini artırdığı söylenebilir. DT alt ölçeğinin PS ortalaması ($\bar{X}=1,72$) PÖ ortalamasından ($\bar{X}=1,31$) daha yüksek olup pandemi öncesinde katılımcıların DT düzeyi “düşük”

iken pandemi sürecinde “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. D alt ölçeğinin analiz sonuçlarına göre katılımcıların bu boyuttaki tükenmişlik düzeyleri hem PÖ hem de PS ortalamaları “düşük” durumdadır. Ancak PS ortalaması ($\bar{X}=1,07$) PÖ ortalamasından ($\bar{X}=0,90$) daha yüksek bulunduğu için pandemi sürecinin katılımcıların D alt boyutunda tükenmişliklerini artırdığı tespit edilmiştir. KB alt ölçeği analiz sonuçlarına göre bu alt boyuttaki düşük puan ve ortalamalar tükenmişlik düzeyinin yüksekliğini vermektedir. Buna göre çalışmada KB alt ölçeğinin PÖ ve PS ölçek ortalaması kişisel başarı alt boyutundaki tükenmişliği “yüksek” olarak göstermesine rağmen PS ortalaması ($\bar{X}=2,32$) PÖ ortalamasından ($\bar{X}=2,45$) düşük bulunmuş olup pandemi sürecinin akademisyenlerin kişisel başarı hissinde tükenmişlik düzeylerinde artırdığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutları için puanları hesaplanmış ve PÖ ile PS puanları karşılaştırılmıştır. Buna göre yukarıdaki sonuçları destekleyecek şekilde Covid-19 pandemi sürecinde öncesine göre tükenmişlik düzeylerinde artış olduğu gözlemlenmiştir. Pandemi sürecinin bireylerin tükenmişliğin alt boyutlarından DT düzeylerini daha çok artırdığı, D ve KB alt boyutlarında duygusal tükenmeye göre daha az artış olduğu tespit edilmiştir. Genel tükenmişlik ve tüm boyutları için yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin artmasında pandeminin rolünün olduğu söylenebilir.

Pandemi öncesinde yapılan çalışmalarda akademisyenlerin genel tükenmişlikleri düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ayaz, 2016; Doğan, Demir & Türkmen, 2016; Karakaya, 2018). Bu çalışmada ise literatürdekinden farklı olarak akademisyenlerin genel tükenmişliklerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ardıç & Polatçı (2008) araştırmasına göre akademik personelin DT ve D alt boyutlarında orta, KB alt boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik tespit edilmiştir. Akyürek & Zeyrek (2021)’in kamu çalışanları tükenmişlikleri ile ilgili yaptıkları çalışmada çalışanların duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissindeki tükenmişliklerinin yüksek fakat duygusal tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada ise DT ve D alt boyutlarında tükenmişlik düzeyi düşük, KB alt boyutunda ise tükenmişlik düzeyi yüksek bulunmuştur.

Pandemi döneminde tükenmişlik üzerine yapılan bir çalışmada araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin en yüksek çıktığı boyut KB olarak tespit edilmiş DT ve D boyutlarında da yüksek düzeyde tükenmişlik bulunmuştur (Küçüksaygın, 2021). Alar Erkal (2021) yaptığı çalışmada pandemi sürecinin yol açtığı sorunların akademisyenlerin duygusal olarak tükenmelerine, evden çalışma ve stresli ortama maruz kalma gibi nedenlerle oluşan işte var olmama durumlarının da duyarsızlaşmalarına neden olduğunu tespit etmiştir. Ancak çalışmaya göre pandemi sürecinde yaşanan belirsizliklerin zihinsel anlamda bireyi etkilemesine rağmen akademisyenlerin kişisel başarı hissinde tükenmişlik yaşamadıkları sonucuna ulaşmıştır. Sağlık çalışanlarının tükenmişlikleri üzerine yapılan bir çalışmada katılımcıların tükenmişliğin tüm boyutlarında düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Gündoğdu, 2021; Işıldar, 2021). Yurt dışında farklı çalışma grupları üzerinde yapılan çalışmalarda da pandemi sürecinin tükenmişliği artırdığı ifade edilmektedir (Dima, Meseşan Schmitz & Şimon, 2021; Osei vd., 2021). Pandemi döneminde hazır bulunuşluğu olmayan bir uzaktan eğitim sürecinin yaşanması ile akademik gelişmeye katkı sağlayan makale, tez, proje gibi yayın beklentilerinin karşılanamaması, akademisyenlerin eğitim öğretim ve akademik çalışmalarının yoğunluğu, çalışmak için zamanın yetmemesi, iş yüklerinin artması ve iş – aile ilişkilerinin bir arada yürümesi gibi nedenlerle tükenmişliğin pandemi öncesine göre daha yüksek çıktığı söylenebilir.

Bu araştırma sadece Bartın Üniversitesi akademik birimlerinde ders vermek ve akademik çalışma yapmakla görevli akademik personel üzerinde yapılmış idari birimlerde görevli olan akademisyenler ile idari insan kaynağı kapsam dışında tutulmuştur. Araştırmanın diğer il, bölge ve ülke genelinde yapılarak üniversiteler arası karşılaştırmalar yapılması yararlı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca pandemi sürenin bitmesi ile yüz yüze eğitime geçildiğinde çalışmanın tekrar yapılması ve sonuçlarının karşılaştırılması ile üniversite yönetimine akademik personelin iş yükü algısını ve tükenmişliklerini azaltmak için tavsiyelerde bulunulabilir. Bu bağlamda çalışanları iş yükü algısını azaltmak için görevlerin adil dağıtılması, mola ve izin dönemlerinin hakkaniyetli düzenlenmesi ve tükenmişliklerini azaltmak için de manevi ödüllendirmeler yapılması, kararlara katılımlarının sağlanması, hoşgörülü ve adil bir yönetim anlayışının benimsenmesi faydalı olabilmektedir.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

Çalışma için Bartın Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Komisyonu'ndan 2022/30-04 tarih ve 6 numaralı toplantı kararı ile gerekli izin alınmıştır.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar tüm çalışmalarını birlikte yürütmüştür.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akbaş Tuna, A. & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Akçal, M. (2020). *Mali Müşavirlerin Aşırı İş Yükü Algısı ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin.
- Akyürek, M. İ. & Zeyrek, M. (2021). Kamu Kurumları Tükenmişlik Analizi. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 13(2), 154-178.
- Alar Erkal, E. (2021). Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 4(4), 207-220.
- Alkaş, E. (2020). *İş Yükünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Alparslan, A., Polatçı, S. & Yastıoğlu, S. (2021). COVID-19 Pandemisinin Akademisyenliğe Yabancılaşmaya Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 312-338.
- Araslar, A. (2021). *İş Yükü ile İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.
- 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.
- Arslan, H. H. (2021). *Pandemi Sürecinde Uzaktan ve Yüz Yüze Okul Öncesi Eğitimi Alan Çocukların Sosyal Becerilerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Malatya.
- Atik, A. & Akoğlan Kozak, P. (2016). İş Yükü Algısı ve İş Yükünün İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı: Eskişehir’de Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 341-366.
- Ayaz, M. F. (2016). Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretim Elemanlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7(22), 360-377.
- Aycan, Z. & Eskin, M. (2005). Childcare, Spousal, and Organizational Support in Predicting Work-Family Conflict for Females and Males in Dual-Earner Families with Preschool Children. *Sex Roles*, 53(7), 453-471.
- Azizoğlu, F. (2021). *Huzurevi ve Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezleri Sağlık Çalışanlarının İş Yükü ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Balanuye, B. (2014). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Yükünün Hasta Güvenliğine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Ankara.
- Bingöl, E. (2018). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Aşırı İş Yükü, İş Stresi ve İş Tükenmişliği Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Bolat, İ. O. (2011). İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(25), 87-101.
- Bozdoğan, S. C. (2020). *Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Osmaniye.
- Bozkurt, İ. & Elmaoğlu, E. (2021). Koronavirüs Pandemisinde Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısı ve Mesleki Haz Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Gaziantep Örneği). *Pearson Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 16, 365-373.

- Can, A. (2015). *Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kırklareli Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırklareli.
- Carvalho, D. P., Rocha, L. P., Pinho, E. C., Tomaschewski-Barlem, J. G., Barlem, E. L. D. & Goulart, L. S. (2019) Workloads and Burnout of Nursing Workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 72(6), 1435-41. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0659>
- Cemaloğlu, N. & Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 8. Basım. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni*. (Çev. Ed. Demir, S. B), 3. Basım. Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.
- Çakıcı, A., Özkan, C. & Akyüz, B. (2013). İş Yükü Yoğunluğunun, İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-26.
- Çalışkan, A. & Bekmezci, M. (2019). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(31), 381-431.
- Çavuş, M. F., Gök, T. & Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Çelik, M. & Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çimen, M. & Ergin, C. (2001). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 43(2), 169-176.
- Dağdeviren, M., Erarslan, E. & Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4), 517-25.
- Demir, N. (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 9(33), 185-198.
- Dewi, R. S. & Riana, I. G. (2019). The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1-5.
- Dima, G., Meseşan Schmitz, L. & Şimon, M. C. (2021). Job Stress and Burnout Among Social Workers in the VUCA World of COVID-19. *Pandemic. Sustainability*. 13(13), 7109.
- Doğan, A. (2020). *Mesleki Özdeşleşme ile Tükenmişlik İlişkisinde İş Yükü Algısı ve Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Doğan, A., Demir, R. & Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 37-67.
- Elden, B. (2020). *Pandemi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Karşılaştıkları Aşırı İş Yükü ve Covid-19 Korkularının İşten Ayrılma Niyetine ve Örgüt Depresyonuna Etkisi*. İçinde: S. Öztürk (Ed.), Sosyal ve Beşerî Bilimlerde Teori ve Araştırmalar II (Cilt 4) (s. 37-481). Ankara: Gece Yayıncılık.
- Erer, B. (2021). Covid-19 Sürecinde Hastane Çalışanlarının Yaşadığı Duygusal Tükenme Algıladıkları Aşırı İş Yükü ile Açıklanabilir Mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 680-693.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. Ankara: Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Ergun Özler, D. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.

- George, D. & Mallery, M. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step a Simple Guide and Reference*. 15th Edition. New York: Routledge.
- Gewin, V. (2021). Pandemic Burnout is Rampant in Academia. *Nature*, 591(7850), 489–491. <https://doi.org/10.1038/d41586-021-00663-2>
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations*, 10th Edition. England: Pearson Education Limited.
- Gündoğdu, G. (2021). *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Araştırma Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ve İlişkili Etmenler* (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Sivas.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 5. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güven, A. (2021). Covid 19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Enderun*, 5(1), 1-21.
- Horta, H., Panova A., Santos J. & Yudkevich M. (2022) The Adaptation of Academics to the Covid-19 Crisis in Terms of Work Time Allocation. *PLoS ONE* 17(8), e0273246. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0273246>
- Işıkkhan, V. (2016). *Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu*. İçinde: M. Gülhan & Ü. Yılmaz (Ed.), *Akciğer Kanseri Destek Tedavisi* (s. 366-391). İstanbul: TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi.
- İşıldar, H. (2021). *Antalya İlinde Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Aile Hekimlerinin Covid 19 Pandemisi Döneminde Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Antalya.
- İzgar, H. (2012). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- İlçin, E. (2019). *İş yükü ve Yönetici Desteğinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- İnkam (2020). Covid 19 salgını Döneminde “Zorunlu” Evden Çalışma: İş ve Özel Yaşama Etkileri Özet Rapor. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi, Erişim adresi: <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=ozet.-inkam.-evden-calisma.pdf>, Erişim tarihi: 20.07.2022.
- Kahraman, Ü. & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105.
- Karacaoğlu, K. & Çetin, İ. (2015). İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: AFAD Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 46-69.
- Karakaya, E. (2018). *Tükenmişlik, İş Stresi ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Khan, A. G., Kamruzzaman, M., Rahman, M. N., Mahmood, M. & Uddin, M. A. (2021). Quality of life in The COVID-19 Outbreak: Influence of Psychological Distress, Government Strategies, Social Distancing, and Emotional Recovery. *Heliyon*, 7(3), 1-8.
- Korkmaz, Z. (2012). *Yenidoğan Hemşirelerinde İş Analizi ve İş Yükü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Kayseri.
- Korkmazer, F. & Aksoy, A. (2020). İş yükü Fazlalığının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş- Aile Çatışmasının Aracı Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(2), 1628-1657.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kuzgun, N. E. (2020). *Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öz-Anlayış ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Küçükaltan, D., Aydın Tükel Türk, Ş. & Gürkan, G. Ç. (Ed.) (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ankara: Detay

Yayıncılık.

- Küçüksaygın, F. N. (2021) *Araştırma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Aydın.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge, M.A.: Malor Books.
- Metin, M., Gürbey, S. & Çevik, A. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Eğitime Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Maarif Mektepleri Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 66-89.
- Oğuz, R. B. (2019). *Çağrı Merkezi Çalışanlarının İş Yükü – Tükenmişlik İlişkisinin Sosyodemografik Özelliklere Göre İncelenmesi ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Okeke-Uzodike, O. & Gamede, V. (2021). The Dilemma of Unrelenting Workload Amidst Covid-19 Pandemic: An Agenda for University Female Academics. *Journal of Research in Higher Education*, 5(1), 2–46.
- Osei, M., Adom, D., Kwene, A. & Tetteh, N. (2021). Burnout Syndrome During the Covid-19 Pandemic Among Visual Art Teachers in Ghana. *Studies in Learning and Teaching*, 2(3), 115-129.
- Ögen, A. R. (2021). *Aşırı İş Yükü Tükenmişlik İlişkisinde, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Rolü: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya Bilim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, Antalya.
- Örücü, E. & Hasırcı, I. (2021). İş tatmini ve Tükenmişlik İlişkisinde Öz Kendilik Değerlendirmesinin Aracı Rolü ve Bir Uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1172-1189.
- Öztürk, M. A. & Erdem, M. (2020). Sınıf Öğretmen İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Polat, K. (2019). *Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Rodríguez-López, A., Rubio-Valdehita, S. & Díaz-Ramiro, E. (2021). Influence of the COVID-19 Pandemic on Mental Workload and Burnout of Fashion Retailing Workers in Spain. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(3), 983.
- Sağlam Arı, G. & Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Sağlık Bakanlığı (2021). *Covid-19 Bilgilendirme Platformu–Covid-19 Sözlüğü*. Erişim adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66507/s.html>, Erişim tarihi: 11.10.2021.
- Seçgin, M. (2021). *Pandeminin Gündelik Hayat Halleri Üzerine: Karabük Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyoloji ABD, Karabük.
- Serinkan, C. & Barutçu, E. (2020), Güncel Yönetim Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu: Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. *Yeni Fikir Dergisi*, 12(24), 1-21.
- Sezgin, A. (2010). *Üniversite Hastanelerinde Çalışan Başmüdür ve Müdürlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I. & Raza, S. N. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 256-267.
- Şeker, M. (2019). *Avukatlarda Tükenmişlik (Burnout) Sendromu: Sivas İli Merkez İlçe Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sivas.
- Şirin, M. S. (2019). *Ağır İş Yükü ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Erzincan.

- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. & Osmanoğlu Taştan, N. (2018). Psikolojik Şiddet Algısı, Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(1), 113-131.
- Tayfur, Ö. & Arslan, M., (2012). Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş – Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Taylor, D. G. & Frechette, M. (2022). The Impact of Workload, Productivity, and Social Support on Burnout Among Marketing Faculty During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Marketing Education*. 44(2), 134-148. <https://doi.org/10.1177/02734753221074284>
- Tekin, S. (2022). *Öğretmenlerin İş Yükü ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Top, M., Gider, Ö. & Ünal, D. (2010). Hastane Sektöründe İş Performansını Etkileyen Örgütsel Değişkenlerin (Faktörlerin) İncelenmesi: Kayseri ve Kocaeli İllerindeki Hemşireler Üzerine Bir Alan Araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 21(66), 71-96.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tüfekçi Yaman, Ü. (2021). *Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Yükü Algısının İstenen ve İstenmeyen Rol Ötesi Davranışlara Etkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa.
- Uysal, N. & Çayır Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Yakut, E., Kuru, Ö. & Güngör, Y. (2020). Sağlık Personelinin Covid-19 Korkusu ile Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Aşırı İş Yükü ve Algılanan Sosyal Desteğin Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 83, 241-262.
- Yenihan, B., Çakır, N. N. & Alabaşoğlu, B. (2018). Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 47-56.
- Zhou F., Yu T., Du R., Fan G., Liu Y., Liu Z., Xiang J., Wang Y., Song B., Gu X., Guan L., Wei Y., Li H., Wu X., Xu J., Tu S., Zhang Y., Chen H. & Cao B. (2020). Clinical Course and Risk Factors for Mortality of Adult Inpatients with COVID-19 in Wuhan, China: A Retrospective Cohort Study. *The Lancet*, 395(10229), 1054-1062.