

## ÖRGÜTLERDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Rıfat İRAZ<sup>1</sup>

İsa ALTINIŐIK<sup>2</sup>

Ali GANİYUSUFOĞLU<sup>3</sup>

1.Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, [rifat@selcuk.edu.tr](mailto:rifat@selcuk.edu.tr)

2.Selçuk Üniversitesi, Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu, isa@selcuk.edu.tr

3.Selçuk Üniversitesi, Doğanhisar Meslek Yüksekokulu, ganiyusufoglu@selcuk.edu.tr

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin tükenmiŐliğinin, tükenmiŐlik alt boyutlarında ve toplam tükenmiŐlikte hangi düzeyde olduğunu belirlemek ve tükenmiŐlik alt boyutlarına iliŐkin algılarını, cinsiyet, yaŐ, medeni durum, mesleki kıdem, ve ünvan deđiŐkenleri ačíısından incelemektir. Araştırma 2010-2011 Akademik yılı ičíerisinde Selçuk Üniversitesi'ne bağlı bulunan Ahmet KeleŐođlu Eđitim Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletiŐim Fakültesi, İlahiyat Fakültesi ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu'nda görev alan 151 akademisyene uygulanmıŐtır.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Tükenmişlik, Tükenmişlik Sendromu,

### ABSTRACT

The aim of this study is to determine the burnout levels of academicians according to the dimesions of burnout and total burnout and to analyse their perceptions of burnout dimensions according to the sex, age, marital status, educational level and title variables. This research was conducted to 151 academicians working at Ahmet Kelesoglu Education Faculty, Faculty of Arts, Management and Business Administration, Faculty Of Communication, Faculty Of Divinity and Vocational School Of Social Sciences associated to Konya Selçuk University in the 2010-2011 Academic Year.

**Keywords:** Occupational Burnout ,Burnout Syndrome.

## **1. GİRİŞ**

İlk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından ortaya atılmış olan tükenmişlik kavramı, yine Freudenberger tarafından başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı, insanın iç dünyasında görülen ve karşılanamayan istek ve beklentilerden dolayı ortaya çıkan “tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır [1]

Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olmak üzere üç evreden oluşan bir psikolojik sendrom’dur. Tükenmişlik kendisini öncelikle bireyin duygusal kaynaklarını tüketmesi ile göstermekte ve bireyin duygusal anlamda tükenmesi ile sonuçlanmaktadır. Duygusal anlamda tükenen birey bir sonraki evrede etrafındaki insanlarla olan ilişkisini sınırlandırarak psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır. Bu şekilde duyarsızlaşma boyutu kendisini göstermiş olur. Son evrede ise birey daha önce sergilemiş olduğu olumlu davranışlarıyla şimdiki davranışları arasındaki ayrımı fark eder ve bunun sonucunda da mesafeli davranışlarının, çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını sınırladığını düşünür. Böylece birey iş ve beşeri ilişkileri konusunda bir yetersizlik duygusu içerisine girer, işini yapma ve müşterilerine hizmet sunma konusunda, kendisini yetersiz görmeye başlar [2]. Bu araştırmada başarı ve kariyer konusunda yüksek beklentileri olan akademisyenler ele alınmıştır. Akademisyenlerin mesleki tükenmişliklerini bazı değişkenlere göre inceleyerek tükenmişlik düzeylerinin saptanması amaçlanmıştır.

İşinden yüksek beklentilere sahip olan akademisyenlerden de genelde toplumun özelde ise öğretim yaptığı öğrencilerinin beklentileri vardır. Özellikle idari görevlerde olan akademisyenlerin üzerindeki bu sorumluluk baskıya neden olabilir. Ayrıca beklenti altındaki ücret, akademik çalışmalara verilen az destek, arzuladığı kariyer konusunda

yaşadığı başarısızlık ve çalışma koşullarının yetersizliği gibi etkenlerde akademisyenleri psikolojik açıdan belirsizliğe sürükler. İşte, bu şekilde olumsuz bir havaya kapılan akademisyenlerin; kişisel başarılarında düşme, mesleklerinden duydukları doyumda azalma, fizyolojik ve ruhsal açıdan çökmeler yaşaması muhtemeldir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Tükenmişlik (Burnout) Kavramı**

Tükenmişlik kavramı bir çok araştırmacı tarafından incelenmiş ve araştırılmış olmasına karşın bu alanda en çok kabul gören ve bu alandaki çalışmalara liderlik eden Maslach'tır. Maslach tükenmişliği, işinden dolayı yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan bireylerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı göstermiş olumsuz tutumları kapsayan fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamıştır [3].

Maslach aynı zamanda tükenmişliği; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personel accomplishment) şeklinde üç boyutlu bir sendrom olarak açıklamıştır [4].

### **2.2. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler**

Tükenmişliğe etki eden faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki alt başlıkta ifade edilir. Bireysel faktörler; yaş, medeni durum, ocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, motivasyon, kişilik, mesleki doyum, informal destek, üstlerinden gördüğu destek [5], kontrolsüzlük, başarısızlık korkusu, kendi gereksinme ve isteklerine özen göstermeme, çok çalışma, ekonomik sorunlar, sosyal izolasyon, kendi değerlerinden ödün verme [6] şeklinde ifade edilebilir.

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel faktörler ise; Maslach ve Leiter (1997) tarafından tavsiye edilen sınıflama çerçevesinde, iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir [7].

*İş yükü*, örgütsel tükenmişlik kaynaklarından en yaygın olanıdır.. Aşırı iş yükü, belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olmasını ifade eder. Yetersiz iş yükünün de aynı ölçüde stres yarattığı bilinmektedir [5]. Yine, tükenmişlik risk düzeyinin yüksek olduğu işlerin ortak özelliği “aşırı iş yüküdür” [8].

*Kontrol*, çalışma önceliklerinin saptanması, iş yapma biçimlerinin seçilmesi ve kaynakların kullanılması hakkındaki karar alma kapasitesi ile ilgilidir [8]. Aşırı kontrol istenmeyen bir durumdur. Örgüt içindeki aşırı kontrolün, çalışanların bitkin düşmelerine, yaptıkları işten bezmelerine, kendilerini yetersiz hissetmelerine ve güven eksikliğine neden olabilmektedir. Bu nedenle aşırı kontrolün tükenmişliği ve beraberinde alaycı davranışları desteklediği belirtilmektedir. Diğer taraftan çalışanlar, yaptıkları iş üzerinde bireysel veya paylaşılan bir kontrole sahip değillerse de aynı sonuçlarla karşılaşmak olasıdır. Bu yüzden çalışanlar ile yöneticiler arasında aktif bir iş birliğinin oluşması için dengeli bir kontrol sisteminin yanı sıra çalışanların katkılarının ödüllendirilmesi de önemlidir [9].

*Ödüller*; bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak, hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesi anlamına gelir. Başarılı bir ödüllendirme sistemi, işe yapılan katkıların yönetim tarafından fark edildiğini belirtir, ayrıca örgütün sahip olduğu değerlerinde bir göstergesidir. Birey, kendisinin ve yaptığı işin değeri düştükçe daha az ödül alacaktır [10].

*Aidiyet*, örgütün sosyal çevresinin bir özelliğini ifade etmektedir. Buna göre, bireyler; sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler [11].

Ayrıca bireyin örgüt ile ilgili *adalet* algısının düşük olması, bireyin performansının azalmasına, iş arkadaşlarıyla daha az işbirliği yapmasına [12] ve bunun sonucu olarak tükenmişlik hissi yaşamasına neden olabilir.

### **2.3. Tükenmişlik ile Mücadele Yöntemleri**

Tükenmişliği önlemek ve onunla mücadele etmek için uygulanabilecek örgütsel ve bireysel düzeyde yöntemler bulunmaktadır.

Bireysel olarak tükenmişlikle mücadele yöntemleri şu şekilde özetlenebilir [5];

- Ulaşılmaması mümkün olan gerçekçi hedefler belirlemek,
- Kişinin kendini ve çevresini tanıması, ihtiyaçlarının farkında olması,
- Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılmak,
- Zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmak,
- İşe ara vermek, iş değişikliği yapmak,

Örgütsel olarak tükenmişlik ile mücadele yöntemleri ise şu şekilde özetlenebilir [5];

- Serbest karar verme olanaklarını ve kararlara katılımı arttırmak,
- Ödül dağılımını gözden geçirmek, kişisel gelişim ve dinlenme için sağlanan süreleri arttırmak,
- Demokratik, yatay sorumluluk ve yetkileri paylaşımın yönetim yaklaşımının benimsenmesi,
- İş yükünün aynı kişilerde birikmesini önlemek için zor işlerin eşit olarak dağıtılmasını sağlamak,

- Organizasyonun büyüme ve gelişmesine uygun olarak, gereksinim duyulan özellikteki çalışanı yetiştirmek.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerle olan ilişkisini ortaya koymaktır.

#### **3.2. Alt Problemler**

Belirtilen amaç doğrultusunda araştırmanın alt problemleri aşağıda verilmiştir.

Akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

Akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

Akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri unvana göre farklılaşmakta mıdır?

#### **3.3. Araştırmanın Örnekleme**

Araştırmanın örneklemini, 2010-2011 akademik yılı içerisinde T.C. Selçuk Üniversitesi'ne bağlı bulunan Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, İlahiyat Fakültesi ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu'nda görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Evren üzerinden tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak 172 akademisyene araştırma

ölçeği uygulanmıştır. Buna göre uygulama aşamasında toplam 172 anket elden dağıtılmıştır ve ilgili anketlerden 151 tanesi geriye dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada verilerin toplanmasında ilk aşamada, seçilen araştırma grubu olan akademisyenlerin; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, unvanı, görev yapmakta olduğu fakülte veya yüksekokul ve meslekten duyulan manevi doyum derecesi gibi değişkenlere göre durumlarını ifade eden 8 maddeden oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin tükenmişlik düzeyini belirlemek için Maslach (1981) tarafından geliştirilmiş, daha sonra Ergin (1993) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnot Inventory-MBI) kullanılmıştır.

Toplam 22 maddeden oluşan ölçek (MTE) tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirmektedir. Birinci alt boyut olan “duygusal tükenme” boyutunda 9 madde, ikinci alt boyut olan “duyarsızlaşma” boyutunda 5 madde ve üçüncü alt boyut olan “kişisel başarı” boyutunda ise 8 madde yer almaktadır .

### **3.5. Verilerin Analizi**

Verilerin istatistiksel analizi bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koyacak bir model içinde ele alınmıştır. Verilerin analizi için SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır.

Mesleki tükenmişlik ile bazı özlük nitelikleri arasındaki farklılaşmanın belirlenmesinde ortalamalar arasındaki farkın önem kontrolü t testi ile yapılmıştır. Mesleki tükenmişliğin akademik personelin bazı özlük niteliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile kontrol edilmiştir. Farklılaşmanın gözlendiği

durumlarda farklılaşmanın kaynağını bulmak için değişkenlerin puan ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü Tukey testi ile yapılmıştır.

### 3.6. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özellikleri ve değişkenlerin toplam örneklem içindeki yüzde oranları şu şekildedir;

**Tablo 1:** Akademik Personelin Yaş Değişkenine Göre Dağılım Tablosu

Değişken	Frekans	Yüzde
21-30	56	37,1
31-40	58	38,4
41-50	22	14,6
51-60	15	9,9
<b>Toplam</b>	151	100,0

**Tablo 2:** Akademik Personelin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım Tablosu

Değişken	Frekans	Yüzde
Bayan	55	36,4
Erkek	96	63,6
<b>Toplam</b>	151	100,0

**Tablo 3:** Akademik Personelin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılım Tablosu

Değişken	Frekans	Yüzde
Bekar	40	26,5
Evli	111	73,5
<b>Toplam</b>	151	100,0



**Tablo 4:** Akademik Personelin Kıdem Değişkenine Göre Dağılım Tablosu

Değişken	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	35	23,2
5-10 yıl	49	32,5
11-15 yıl	28	18,5
16-20 yıl	17	11,3
20 yıl ve üzeri	22	14,6
<b>Toplam</b>	<b>151</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 5:** Akademik Personelin Unvan Değişkenine Göre Dağılım Tablosu

Değişken	Frekans	Yüzde
Araştırma Gr.	75	49,7
Öğretim Gr.	22	14,6
Yrd. Doç.Dr.	29	19,2
Doç. Dr.	11	7,3
Prof. Dr.	14	9,3
<b>Toplam</b>	<b>151</b>	<b>100,0</b>

Tablolar 1-5 incelendiğinde akademik personelin 55'nin kadın, 96'sının erkeklerden oluştuğu grlmektedir. Akademik personelin 111'nin evli, 40'nın bekar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya iştirak eden akademik personel içerisinde, 21-30 yaş grubunda 56 akademisyen, 31-40 yaş grubunda 58 akademisyen, 41-50 yaş grubunda 22 akademisyen, 51 ve üstü yaş grubunda 15 akademisyen olduğu grlmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre, 35 akademik personelin 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu, 49 akademik personelin 5-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu, 28 akademik personelin 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu, 17 akademik personelin 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu, 22 akademik personelin 20 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olduğu grlmektedir. Araştırmaya iştirak eden

akademik personelin 22'sinin öğretim görevlisi, 75'inin araştırma görevlisi, 29'unun yardımcı doçent, 11'nin doçent, 14'ünün profesör unvanına sahip olduğu görülmektedir. Yine araştırmaya katılan akademik personelin 34'ünün İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, 42'sinin Edebiyat Fakültesi'nde, 16'sının İletişim Fakültesi'nde, 14'ünün Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu'nda, 37'sinin Eğitim Fakülte'sinde, ve 8 tanesinin de İlahiyat Fakültesi'nde görev yaptıkları görülmektedir..

Araştırmamıza konu olan akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere olan ilişkisi ise şu şekilde açıklanmıştır;

Bu bağlamda, akademisyenlerin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için T testi yapılmış ve sonuçları aşağıda Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 6:** Kadın ve Erkek Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Puanları Arasındaki T Testi Karşılaştırmasına İlişkin Tablo

Mesleki Tükenmişlik Alt Boyutları	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	55	10,09	6,18	1,59	P>0,05
	Erkek	96	8,54	5,48		
Duyarsızlaşma	Kadın	55	3,58	3,58	,29	P>0,05
	Erkek	96	3,43	3,43		
Kişisel Başarı	Kadın	55	9,07	3,33	,08	P>0,05
	Erkek	96	9,02	3,85		

P\*<0,05

Tablo 6 incelendiğinde mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik boyutunda kadın ve erkek personelin puan ortalamaları arasındaki t değeri 1,59 olarak hesaplanmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise kadın ve erkek

akademisyenlerin puan ortalamaları arasındaki t değeri ,29 olarak hesaplamıştır. Son olarak kişisel başarı alt boyutunda kadın ve erkek akademik personelin puan ortalamaları arasındaki t değeri ,08 olarak hesaplanmıştır. Araştırmamızda tüm alt boyutlarda kadın ve erkek akademik personelin t değerleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Yine, akademik personelin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar t testi yapılmış ve sonuçları aşağıda Tablo 7’de belirtilmiştir.

**Tablo 7:** Medeni Durumuna Göre Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Puanları Arasındaki T Testi Karşılaştırmasına İlişkin Tablo

Mesleki Tükenmişlik Alt Boyutları		n	$\bar{X}$	S	t	P
Duygusal Tükenmişlik	Bekar	40	11,07	5,47	2,55*	P<0,05
	Evli	111	8,39	5,74		
Duyarsızlaşma	Bekar	40	4,60	2,95	2,90*	P<0,05
	Evli	111	3,09	2,77		
Kişisel Başarı	Bekar	40	10,22	3,15	2,42*	P<0,05
	Evli	111	8,61	3,75		

P\*<0,05

Medeni durum değişkenine göre; duygusal tükenmişlik alt boyutunda bekar ve evli akademik personelin puan ortalamaları arasındaki t değeri 2,55 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç .05 manidarlık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu verilere göre bekar akademik personelin duygusal tükenmişlik düzeyi evli akademik personele göre yüksektir.

Duyarsızlaşma alt boyutunda, bekar ve evli akademik personelin puan ortalamaları arasındaki t değeri 2,90 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç .05 manidarlık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Puan ortalamalarına göre bekar akademik personelin duyarsızlaşma düzeyi evli akademik personele göre daha yüksektir.

Kişisel başarı alt boyutunda ise bekar ve evli akademik personelin puan ortalamaları arasındaki t değeri 2,42 olarak bulunmuştur. Buna göre bekar akademik personelin kişisel başarı hissi evli akademik personele göre daha yüksek tespit edilmiştir.

**Tablo 8:** Akademik Personelin Yaşa Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

Yaş	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	S. D.	Kareler Ortalaması	F	P
<b>Duygusal Tükenmişlik</b>	Gruplar	448,453	3	149,484	4,817*	p<0,05
	Arasında					
	Gruplar İçinde	4561,851	147	31,033		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplar	96,822	3	32,274	4,101*	p<0,05
	Arasında					
	Gruplar İçinde	1156,913	147	7,870		
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplar	169,534	3	56,511	4,500*	p<0,05
	Arasında					
	Gruplar İçinde	1846,228	147	12,559		

Tablo 8’de görüldüğü gibi akademik personelin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik F değeri 4,817; duyarsızlaşma F değeri 4,101, kişisel başarı F değeri 4,500 olarak ortaya

çıkmiştir. Elde edilen F değeri Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının akademik personelin yaşlarına göre farklılaştığını göstermiştir.

Ayrıca, bu farklılığın hangi gruplardan dolayı kaynaklandığını belirlemek için duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının her biri için Tukey testleri yapılmıştır. Bunlar Tablo 9, 10 ve 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 9:** Akademik Personelin Yaşlarına Göre Duygusal Tükenmesinin Tukey Testi ile Karşılaştırılmasına İlişkin Tablo

Mesleki Tükenmişlik	Yaş		Ortalamalar Farkı	P		
Duygusal Tükenme	21-30	31-40	-0,69	1,00	P>0,05	
		41-50	2,61	,24	P>0,05	
		51-60	5,24*	,008	p<0,05	
	31-40	21-30	0,69	1,00	P>0,05	
		41-50	2,68	,22	P>0,05	
		51-60	5,31*	,007	p<0,05	
	41-50	21-30	-2,61	,24	P>0,05	
		31-40	-2,68	,22	P>0,05	
		51-60	-2,63	,49	P>0,05	
		51-60	21-30*	-5,24	,008	p<0,05
			31-40*	-5,31	,007	p<0,05
			41-50	-2,63	,495	P>0,05

P\*<0,05

Buna göre duygusal tükenme düzeyi en düşük olan yaş grubu 51-60 yaş aralığında bulunan akademisyenlerdir. 21-30 yaş aralığında bulunan akademisyenlerde de duygusal tükenme düzeyi 51-60 yaş grubuna nazaran daha yüksek bir seviye arz etmektedir. Diğer yaş grupları arasında ise bu alt boyutta anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

**Tablo 10:** Akademik Personelin Yaşlarına Göre Duyarsızlaşmasının Tukey Testi ile Karşılaştırılmasına İlişkin Tablo

Mesleki Tükenmişlik	Yaş		Ortalamalar Farkı	P	
Duyarsızlaşma	21-30	31-40	,62	,63	P>0,05
		41-50	1,82	,05	P>0,05
		51-60	2,36*	,02	p<0,05
	31-40	21-30	-,62	0,63	P>0,05
		41-50	1,19	0,32	P>0,05
		51-60	2,36	0,14	P>0,05
	41-50	21-30	-1,82	,05	P>0,05
		31-40	-1,19	,32	P>0,05
		51-60	,54	,93	P>0,05
	51-60	21-30	-2,36*	,02	P<0,05
		31-40	-1,73	,14	P>0,05
		41-50	-,54	,93	P>0,05

P\*<0,05

Buna göre, duyarsızlaşma açısından; 21-30 yaş arasındaki akademik personel ile 51-60 yaş arasındaki akademik personelin puan ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde fark görülmüştür. 21-30 yaş arasındaki akademik personelin duyarsızlaşma düzeyi 51-60 yaş arasındaki akademik personelden anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer yaş grupları arasında anlamlı bir fark yoktur.

**Tablo 11:** Akademik Personelin Yaşlarına Göre Kişisel Başarının Tukey Testi ile Karşılaştırılmasına İlişkin Tablo

Mesleki Tükenmişlik	Yaş		Ortalamalar Farkı		P
Kişisel Başarı	21-30	31-40	1,08	,35	P>0,05
		41-50	2,15	,07	P>0,05
		51-60	3,37*	,007	p<0,05
	31-40	21-30	-1,08	,35	P>0,05
		41-50	1,06	,62	P>0,05
		51-60	2,28	,12	P>0,05
	41-50	21-30	-2,15	,07	P>0,05
		31-40	-1,06	,62	P>0,05
		51-60	1,22	,73	P>0,05
	51-60	21-30	-3,37*	,007	p<0,05
		31-40	-2,28	,12	P>0,05
		41-50	-1,22	,73	P>0,05

P\*<0,05

Tablo 11'e göre kişisel başarı açısından; 21-30 yaş arasındaki akademik personel ile 51-60 yaş arasındaki akademik personelin puan ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde fark görülmüştür. 21-30 yaş arasındaki akademik personelin duygusal tükenmişliği 51-60 yaş arasındaki akademik personelden anlamlı düzeyde yüksektir. Araştırmada bu alt boyutta diğer yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

**Tablo 12:** Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre İstatistiksel Veriler Tablosu

Mesleki Tükenmişlik	Mesleki kıdem	N	$\bar{X}$	S
<b>Duygusal Tükenme</b>	1-5 yıl	35	9,37	5,24
	5-10 yıl	49	11,75	6,09
	11-15 yıl	28	7,82	6,01
	16-20 yıl	17	7,64	4,42
	21 ve üzeri	22	5,54	3,75
	<b>Toplam</b>	151	9,10	5,77
<b>Duyarsızlaşma</b>	1-5 yıl	35	4,40	3,15
	5-10 yıl	49	4,04	2,51
	11-15 yıl	28	3,07	3,36
	16-20 yıl	17	2,88	2,84
	21 ve üzeri	22	1,81	1,68
	<b>Toplam</b>	151	3,49	2,89
<b>Kişisel Başarı</b>	1-5 yıl	35	10,65	3,63
	5-10 yıl	49	9,85	3,06
	11-15 yıl	28	7,60	3,85
	16-20 yıl	17	8,70	2,97
	21 ve üzeri	22	6,72	3,60
	<b>Toplam</b>	151	9,03	3,66

Tablo 12’de akademik personelin mesleki kıdeme göre mesleki tükenmişlik puan ortalamaları verilmiştir. Duygusal tükenmişlik puan ortalamaları 1-5 yıl arasında 9,37; 5-10 yıl arasında 11,75; 11-15 yıl arasında 7,82; 16-20 yıl arasında 7,64; 21 ve üzeri yıl arasında 5,54 olarak gözlenmiştir. Duyarsızlaşma puan ortalamaları ise 1-5 yıl arasında



4,40; 5-10 yıl arasında 4,04; 11-15 yıl arasında 3,07; 16-20 yıl arasında 2,88; 21 ve üzeri yıl arasında 1,81 olarak gözlenmiştir. Kişisel başarı puan ortalamaları 1-5 yıl arasında 10,65; 5-10 yıl arasında 9,85; 11-15 yıl arasında 7,60; 16-20 yıl arasında 8,70 ; 21 ve üzeri yıl arasında 6,72 olarak gözlenmiştir.

Ayrıca, akademik personelin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 13’de gösterilmiştir.

**Tablo 13:** Akademik Personelin Mesleki Kıdeme Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

Mesleki Kıdem	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	S. D.	Kareler Ortalaması	F	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplar Arasında	707,628	4	176,907	6,003*	p<0,05
	Gruplar İçinde	4302,677	146	29,470		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplar Arasında	116,522	4	29,131	3,740*	p<0,05
	Gruplar İçinde	1137,213	146	7,789		
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplar Arasında	301,304	4	75,326	6,415*	p<0,05
	Gruplar İçinde	1714,457	146	11,743		

P\*<0,05

Tablo 13’ü incelediğimizde mesleki kıdem değişkenine göre duygusal tükenmişlik F değeri 6,003; duyarsızlaşma F değeri 3,740, kişisel başarı F değeri 6,415 olarak ortaya çıkmıştır. Elde edilen F değeri duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının akademik personelin mesleki kıdemlerine göre farklılaştığını göstermiştir.

Bu veriler ışığında akademik personelin tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin algılarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tukey Testi de yapılmış ve 1-5 yıl arası ve 5-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip akademik personelin kıdemi daha fazla olan diğer akademisyenlere göre tüm alt boyutlarda, yani duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı altı boyutunda daha fazla tükenmişlik göstermiştir.

Akademik Personelin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarının unvan değişkenine göre istatistiksel hesapları yapılmış ve sonuçları aşağıda Tablo 14'de gösterilmiştir.

**Tablo 14:** Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Unvana Göre İstatistiksel Veriler Tablosu

Mesleki Tükenmişlik	Ünvan	N	$\bar{X}$	S
<b>Duygusal Tükenme</b>	Araştırma görevlisi	75	11,16	5,65
	Öğretim görevlisi	22	7,86	6,31
	Yrd. Doç. Dr.	29	7,68	5,16
	Doç. Dr.	11	6,72	2,83
	Prof. Dr.	14	4,85	4,38
	<b>Toplam</b>	151	9,10	5,77
<b>Duyarsızlaşma</b>	Araştırma görevlisi	75	4,00	2,60
	Öğretim görevlisi	22	3,81	4,05
	Yrd. Doç. Dr.	29	3,27	2,69
	Doç. Dr.	11	1,90	2,58
	Prof. Dr.	14	1,92	1,97
	<b>Toplam</b>	151	3,49	2,89
<b>Kişisel Başarı</b>	Araştırma görevlisi	75	10,34	3,15
	Öğretim görevlisi	22	9,04	4,49
	Yrd. Doç. Dr.	29	7,58	2,93
	Doç. Dr.	11	6,27	3,31
	Prof. Dr.	14	7,21	3,74
	<b>Toplam</b>	151	9,03	3,66

Tablo 14’de akademik personelin unvana göre mesleki tükenmişlik puan ortalamaları verilmiştir. Duygusal tükenmişlik puan ortalamaları araştırma görevlilerinde 11,16; öğretim görevlilerinde 7,86 , Yrd. Doç. Dr. ‘larda 7,68; Doç. Dr.’larda 6,72; Prof. Dr.’larda 4,85 olarak gözlenmiştir. Duyarsızlaşma puan

ortalamaları araştırma görevlilerinde 4,00; öğretim görevlilerinde 3,81, yrd. Doç. Dr. 'larda 3,27; Doç. Dr.'larda 1,90; Prof. Dr.'larda 1,92 olarak gözlenmiştir. Kişisel başarı puan ortalamaları araştırma görevlilerinde 10,34; öğretim görevlilerinde 9,04, yrd. Doç. Dr. 'larda 7,58; Doç. Dr.'larda 6,27; Prof. Dr.'larda 7,21 olarak gözlenmiştir.

**Tablo 15:** Akademik Personelin Unvana Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Varyans Analizi (ANOVA) Tablosu

Unvan	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	S. D.	Kareler Ortalaması	F	P
<b>Duygusal Tükenme</b>	Gruplar	723,531	4	180,883	6,161*	p<0,05
	Arasında					
	Gruplar İçinde	4286,774	146	29,361		
<b>Duyarsızlaşma</b>	Gruplar	84,832	4	21,208	2,649*	p<0,05
	Arasında					
	Gruplar İçinde	1168,903	146	8,006		
<b>Kişisel Başarı</b>	Gruplar	320,247	4	80,062	6,894*	p<0,05
	Arasında					
	Gruplar İçinde	1695,515	146	11,613		

P\*<0,05

Tablo 15'de akademik personelin tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin algılarının unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve unvan değişkenine göre duygusal tükenmişlik F değeri 6,161; duyarsızlaşma F değeri 2,649, kişisel başarı F değeri 6,894 olarak ortaya çıkmıştır. Elde edilen F değeri duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının akademik personelin unvana göre farklılaştığını göstermiştir.

Ayrıca farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tüm alt boyutlar için Tukey testi uygulanmıştır. Buna göre araştırma görevlileri hem duygusal tükenme hem duyarsızlaşma hem de kişisel başarı alt boyutu açısından hem Yrd. Doç. Dr. Unvanına sahip akademisyenlerden hem Doç. Dr. unvanına sahip akademisyenlerden hem de Prof. Dr'lardan daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olan grup olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **4.SONUÇ VE ÖNERİLER**

Akademisyenlerde Mesleki Tükenmişlik düzeyinin incelendiği bu araştırmada araştırmaya katılan akademik personelin sunulan araştırma anketine verdikleri cevaplar doğrultusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Buna göre araştırmaya iştirak eden akademik personelin 55'nin kadın, 96'sının erkeklerden oluştuğu görölmektedir. Akademik personelin 111'nin evli, 40'nın bekar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya iştirak eden akademik personel içerisinde, 21-30 yaş grubunda 56 akademisyen, 31-40 yaş grubunda 58 akademisyen, 41-50 yaş grubunda 22 akademisyen, 51 ve üstü yaş grubunda 15 akademisyen olduğu görölmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre, 35 akademik personelin 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olduğu, 49 akademik personelin 5-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu, 28 akademik personelin 11-15 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu, 17 akademik personelin 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olduğu, 22 akademik personelin 20 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip olduğu görölmektedir. Araştırmaya iştirak eden akademik personelin 22'sinin öğretim görevlisi, 75'inin araştırma görevlisi, 29'unun yardımcı doçent, 11'nin doçent, 14'ünün profesör unvanına sahip olduğu görönmektedir. Yine araştırmaya katılan akademik personelin 34'ünün İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, 42'sinin Edebiyat Fakültesi'nde, 16'sının İletişim Fakültesi'nde, 14'ünün

Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu'nda, 37'sinin Eğitim Fakülte'sinde, ve 8 tanesinin de İlahiyat Fakültesi'nde görev yaptıkları görülmektedir. Manevi doyum değişkenine göre ise, 4 akademik personelin az boyutunda, 55 akademik personelin orta boyutunda, 92 akademik personelin de çok boyutunda bir manevi doyum duydukları tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları ve toplam tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet değişkeni açısından T değerleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç Izgar (2001) cinsiyet değişkenine yönelik ulaştığı sonuçla benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlara dayanarak cinsiyetin, tükenmişlik düzeyini etkileyen bir faktör olmadığı rahatlıkla söylenebilir.

Akademisyenlerin medeni durum değişkeni açısından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Üç alt boyutta da manidarlık düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Puan ortalamalarına göre bekar akademik personelin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyi evli akademik personele göre yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda da bekar akademisyenlerin düzeyi daha yüksektir. Bu durum, bekar akademisyenlerin duygusal bir boşluk içinde olduklarının bir göstergesi olabilir. Bu verilere dayanarak, medeni durumun duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları ve toplam tükenmişlik düzeyini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Yaş değişkeni açısından tüm alt boyutlarda farklar anlamlı bulunmuştur. Buna göre akademisyenlerin duygusal tükenme alt boyutunda 21-30 yaş arasındaki akademik personel ile 51-60 yaş arasındaki akademik personelin arasındaki fark anlamlı

bulunmuştur.. Yine, 31-40 yaş aralığındaki akademik personel ile 51-60 yaş aralığındaki akademik personel arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Duygusal tükenme alt boyutu açısından diğer yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından ise, sadece 21-30 ile 51-60 yaş aralığındaki akademik personel arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer yaş grupları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Akademik Personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 1-5 yıl ile 5-10 yıl arası kıdeme sahip olan akademisyenler arasında tüm alt boyutlarda da anlamlı bir fark tespit edilmiştir. En çok tükenmişlik düzeyi bu kıdem aralığında tespit edilmiştir. Bu veriler işığında mesleki kıdemin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları tükenmişlik düzeyini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Akademisyenlerin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık alt boyutları ve toplam tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırma görevlisi unvanına sahip akademik personelin duygusal tükenmişliği Yrd. Doç. Dr. unvanına sahip akademik personelden anlamlı düzeyde yüksek tespit edilmiştir. Araştırma görevlisi unvanına sahip akademik personelin duygusal tükenmişliği Prof. Dr. unvanına sahip akademik personelden yüksek bulunmuştur. Araştırma görevlisi unvanına sahip akademik personelin kişisel başarı düzeyi Yrd. Doç. Dr. Unvanına sahip akademik personelden anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer unvanlar arasında ise anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Araştırma görevlilerinin diğer unvan sahiplerine göre daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşamasının sebebi hiçbir şekilde bir iş teminatına sahip olmamaları ve yüksek iş yükü altında ezilmeleri şeklinde dile getirilebilir. Sağlam (2008)'in çalışmasında farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Sağlam akademik personelin unvan değişkeni ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır fakat akademik personelin unvan değişkeni ile kişisel başarı boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Tümkiye (2007) çalışmasında, unvan değişkeni ile duygusal tükenmişlik alt boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Unvan ile duyarsızlaşma alt boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırma sonucundan tüm bu elde edilen sonuçlar doğrultusunda daha sonra bu konuda araştırma yapacak araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

1. Mesleki Tükenmişliğe etki edebilecek daha farklı değişkenler belirlenip o doğrultuda yeni çalışmalar yapılabilir.
2. Akademisyenlere yönelik farklı üniversitelerde farklı akademik personellere de bu çalışma uygulanıp elde edilen sonuçlar karşılaştırılabilir.
3. İki farklı tükenmişlik envanteri birden uygulanarak iki ölçekten elde edilen veriler karşılaştırılarak daha etkin ve farklı sonuçlar elde edilebilir.

## **5.KAYNAKÇA**

- [1] FREUDENBERGER, N. J. (1974). “**Staff Burnout**” Journal of Social Issues. 30, 59-165.
- [2] MASLACH, C. SCHAUFELI , W.B. ve LEITER, M. P. (2001) . “**Annual Review of Psycholog**”. Job Burnout , Volume: 52, 397-422.
- [3] MASLACH, C. ve JACKSON, S. E. (1981). “**The Measurement of Experienced Burnout**”. Journal of Occupational Behavior, 2. pp. 99-131.
- [4]MASLACH, C. ve LEITER, M. P. (1997) . “**The Truth About Burnout**” . San Francisco, CA: Lossey-Bass.
- [5] IZGAR, H. (2001). “**Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik**”. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



- [6] IŐIKHAN, V. (2004). “**Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları**”. Ankara: Sandal Yayınları.
- [7]BUDAK, G. ve SURVEĞİL, O. (2005). “**Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama**”. D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 20, Sayı:2.
- [8]MASLACH, C. ve ZIMBARDO, P. G. (1982). “**Burnout- The cost of Caring**”. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- [9]UĞURLUOĞLU OK, S. (2002) “**Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi**”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- [10]SÜRGEVİL, O. (2006) . “**Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**”. Ankara: Nobel Yayınları.
- [11]LEITER, M. P. (2003), “**Areas of Worklife Survey Manual (Third Edition)**”. Centre for Organizational Research and Development. Wolfville, NS, Canada.
- [12] PFEFFER J. ve LANGTON N. (1993). “**The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collabotaively: Evidence from College and University Faculty**”, Administrative Science Quarterly, C.38, S.3.