



OCCUPATIONAL BURNOUT LEVELS OF ACADEMIC STAFF: TURKEY-MALTA STUDY GROUP SAMPLE

DOI: 10.17261/Pressacademia.2016.340

Çagri Demirtas¹, Saduman Kapusuzoglu²

¹Adiyaman University, cagridemirtas@yandex.com

²Hacettepe University, saduman.kapusuzoglu@hacettepe.edu.tr

ABSTRACT

The study group of this survey comprises of 185 academic staff working in the University, Faculty of Education and Faculty of Economics and Administrative Sciences, in Turkey, and Malta University, Faculty of Education and Faculty of Economy, Management and Accounting. This study is a descriptive survey model, in which the assessment tool of Maslach Burnout Inventory is used. The burnout levels of academic personnel are investigated in term of gender, age and Faculty variables. As a result, it was determined that there was no difference between academic staff (23-33 age group) in Turkey and Malta regarding the variables emotional burnout, depersonalization and personal success, academic staff working in Malta Group (34-44 age group) felt more burnout in terms of depersonalization sub-dimension. Academic staff working in Turkey have felt more burnout in terms of personal success dimension. Academic staff (45 and over age group) in Malta felt more burnout in terms of emotional burnout sub-dimension, it was found that there were no difference between the countries regarding sub-dimensions of personal success. Whereas male academic staff in Malta felt more burnout regarding emotional burnout sub-dimension, there were no difference in terms of emotional burnout, depersonalization and personal success averages for female academic staff.

Keywords: Academic staff, burnout, vocational burnout, emotional depersonalization, personal success

JEL Classification: I23, M10, M54

AKADEMİK PERSONELİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ: TÜRKİYE-MALTA ÇALIŞMA GRUBU ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye’de seçilen bir üniversitenin Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Malta Üniversitesi, Eğitim Fakültesi ve Ekonomi, Yönetim, Muhasebe Fakültesindeki 185 akademik personel oluşturmaktadır. Akademik personelin tükenmişlik düzeyleri; cinsiyet, yaş ve fakülte değişkenlerine göre incelenmiştir. Bu çalışma, Maslach Tükenmişlik Envanterinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Sonuç olarak, (23-33 Yaş) Grubu Türkiye ve Malta’daki akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları arasında fark bulunmazken, (34-44 Yaş) Grubunda Malta da çalışan akademik personelin duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kişisel başarı boyutunda Türkiye’deki akademik personel daha fazla tükenme hissi yaşamaktadırlar. (45 ve Üstü Yaş) Grubunun duygusal tükenme alt boyutunda Malta’da çalışan akademik personel daha fazla tükenmektedirler. Kişisel başarı alt boyutlarında ise ülkeler arasında fark bulunmamıştır. Malta’da çalışan erkek akademik personellerin duygusal tükenme alt boyutunda Türkiye’dekilere göre daha fazla tükenme hissi yaşadıkları belirlenirken, kadın akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları ortalamaları ülke değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Akademik personel, tükenmişlik, mesleki tükenmişlik, duygusal duyarsızlaşma, kişisel başarı

JEL Sınıflandırması: I23, M10, M54

1. GİRİŞ

Dünyadaki gelişmeler ve değişimler sonucu, çalışma koşullarında değişiklikler meydana gelmektedir. Dijital çağda yaşanan değişim ve dönüşümler, hem çalışanları hem de örgütleri hızla değişime zorlamakta bu da bir gerilim ortaya çıkarmaktadır (İşcan ve Güllüce, 2010; 7). Bu gelişmeler ve değişimlerin sonucunda insan yalnızlığa ve yabancılaşmaya düşerken diğer yandan günlük yaşamın da sorumluluklarını yerine getirme, başkalarıyla ilişki kurma ve sağlıklı bir hayat sürdürmenin kaygısını duymaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1990, Aktaran: Cihan, 2011: 1). Zorlamalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005: 116). Bu durum, çalışma yaşamında performans düşüklüğü doğurmakta, aynı zamanda çalıştığı örgütün etkililik ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 15).

İş ortamında meydana gelen değişimler bireylerin iş yaşamında olduğu gibi sosyal hayatlarında da etkilerini sürdürmektedir. Bireylerin çalışma sürecinde yaşadıkları olumsuzlukları sosyal hayatlarında da hissetmeleri, iş yaşamına karşı olumsuz davranış geliştirmelerine neden olmaktadır. Değişen bu süreç, iş yaşamlarındaki sorunların etkilerini, ev ve sosyal yaşamlarında atamayan bireylerin iş yaşamlarında başarısızlık yaşamalarına temel oluşturmaktadır. Bu da bireylerde strese neden olmaktadır. Bireylerin etkisinde kaldıkları bu stres aynı zamanda bireyde başarısızlığın kaynağı olan kaygı düzeyini artırırken diğer taraftan, bireylerin gittikçe ruhsal sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Tükenmişlik, bireylerin iş ortamlarında veya iş yaşamlarına etki eden diğer alanlarda meydana gelen olumsuz olaylar sonunda ortaya çıkan yorgunluk ve isteksizlik sonucu iş yaşamlarındaki başarısızlık olarak tanımlanabilir. Sürgevil ve Budak (2005: 95) tükenmişliği; en yalın haliyle “ruhsal” ve “fiziksel” açıdan enerjinin tükenişi olarak tanımlamaktadır.

Hizmet sektöründe çalışan profesyonel çalışanların, diğer insanlara uzun süreli ve yoğun ilgi göstermeleri gerekir. Çoğunlukla personel-müşteri etkileşimi müşterinin o andaki mevcut sorunları (psikolojik, sosyolojik veya fiziksel) etrafında şekillenir. Bu nedenle öfke, utanç, korku ve umutsuzluk duyguları ortaya çıkar (Maslach ve Jackson, 1981; 99). Stres sendromu olarak ifade edilen tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü olarak nitelendirilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; 621). Ekonomik, politik ve toplumsal değişkenler tüm kurumlarda yenileşme çabalarını zorunlu kılmaktadır. Üniversiteler de gerek öğrenciler, gerekse öğretim elemanları açısından bir standarda ulaşma gereksinimini hissetmektedirler. Bu tür bir gereksinim beraberinde bireyler arası rekabeti de ön plana çıkardığından rekabet sonucu, yapılan işin özellikleri ve stres kaynakları çalışanlar üzerinde değişik etkiler yaratmaktadır (Tümkeya, 2000: 128).

Tükenmişlik, öğretim elemanlarının iş arkadaşları, öğrencileri ve çalıştıkları kurumun hedeflerine ulaşmasında bir engel teşkil etmektedir. Bu süreçte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyinin her bir alt boyutunun ve bunlara etki eden farklı değişkenlerin etkili olduğu söylenebilir (Kepekçioğlu, 2009: 6-7). Bireyin yaşadığı bu sorunların çözülebilmesi ve sıkıntılarının atlabilmesi için karşılaşılan durumun iyi bilinmesi ve her yönüyle incelenmesi gerekmektedir. Tükenmişlikle ilgili ortaya çıkan sonuçlardan hareketle aynı meslek gruplarıyla ilgili çalışmaların çeşitlendiği görülmektedir. Farklı şehirlerde, farklı kültürlerde, hatta farklı ülkelerde ve kıtalarda benzer özellikteki gruplarda tükenmişliğin araştırılması gereği ortaya çıkmaktadır. Yakın coğrafyalarda bulunan iki Akdeniz ülkesi olan ve aralarında tarihi bağların, ekonomik ve siyasi işbirliğinin olduğu Avrupa birliği üyesi Malta ve Avrupa Birliği üyesi olma yolunda çaba harcayan Türkiye'nin karşılaştırılması önemli görülmüştür. Ayrıca Malta'nın coğrafya açıdan seçilen Üniversitenin bulunduğu il gibi küçük olması, ülkede biri küçük ölçekte sadece iki üniversitenin olması, her iki üniversitede akademik kadroların sayısal olarak yine yaklaşık düzeyde olması bu çalışmanın yapılmasını önemli kılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Tükenmişlik Kavramı

İlk kez Freudenberg (1974 ve 1975) tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanmayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlanmıştır (Yıldırım, 2007: 3). Daha sonra Maslach & S.E. Jackson tarafından (1981; 99), duygusal tükenme

sendromu ve kinizm olarak ifade edilen tükenmişlik, bireyler ve iş arasında sık sık meydana bir durum olarak ifade edilmektedir. Burada anahtar kelime ise artan duygusal tükenmedir.

Cherniss (1988) tükenmişliği, insanın aşırı stres ya da doyumsuzluk nedeniyle, yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki olarak tanımlar ve aşırı bağlılık sonucu ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak görür (aktaran: Koçak, 2009: 66). Tükenmişlik, özellikle birey iyi bir performans gösterdiği halde bu çabasının karşılığında uygun bir ödül alamadığı veya takdir edilmediği ve bunu da kabullenmediği zamanlarda ortaya çıkar. Bu durum sürekli, ümitsizlik ve olumsuzluğun olduğu bir enerji tükenişidir (Maraşlı, 2005;28). Ergin ise (1992; 143), tükenmişliği, bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması şeklinde ortaya çıkan ve daha çok insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görülen bir olgudur şeklinde açıklamıştır.

2.2.Tükenmişliğin Boyutları

2.2.1.Duygusal tükenme

Çalışanların bireysel olarak kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmeleri süreci olarak karşımıza çıkmaktadır (Karadağ, 2013, 8). Kişinin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesiyle duygusal bir yorgunluk yaşaması çalıştığı kuruma geçmişteki kadar sorumlu davranmaması olarak ifade edilebilir. Bu nedenle işe gitmeme, işe zamanında gelmeme veya işten ayrılma gibi hem birey hem de kurum açısından verimsiz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır(Skeja, 2012; 11).

2.2.2.Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach ve diğ., 2001, akt; Yıldız, 2011; 27). Duyarsızlaşma kişinin kendisi ile hizmetten yararlananlar arasına mesafe koyma girişimidir. Kendinden ve işinden uzaklaşan çalışan, işe yönelik idealizmlerini ve coşkusunu kaybetmesi durumu olarak ifade edilir (Soykan, 2012; 31).

2.2.3.Kişisel başarı hissi

Kişisel başarıda düşme hissi, kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Maslach ve diğ., 2001, akt; Sevim, 2011;76). Çalışanların kendilerini yaptıkları işte etkisiz ve yetersiz olarak algılamaları ile ilgili bir duygusal tepkiye yol açmaktadır (Ören ve Türkoğlu, 2006; akt; Sevim, 2011;76).

Kişi, kendini çaresiz ve olayları kontrol edilemez hissettiğinde kendi yeteneklerini sorgulamaya başlamakta ve bu durum kişisel başarı noksanlığına neden olmaktadır (Çetin Akbulut, 2010; 14).

2.3.Tükenmişlikle İlgili Kavramlar

2.3.1.Stres

Stres kelimesi, Latince "strictus" yani sıkılamak, daraltmak kelimesine dayanmaktadır (Jex, 1998, akt: Kepekçioğlu, 2009: 13). Luthans (1992)'e göre "Stres, örgüt elemanları için fiziksel, psikolojik ve /veya davranışsal sapmalarla yol açan çevresel bir koşula uyum sağlamak için verilen tepki olarak tanımlanabilir"(Akt: Kepekçioğlu, 2009: 13).

İnsanlar stresle savaşabilmek için sınırlı enerji kaynağına sahiptirler ve çözüm sağlayamadan uzun süre stres kaynaklarına maruz kaldıklarında bu durum onları tükenme aşamasına getirmektedir (Aydın, 2011, akt: Dinçerol, 2013; 25).

2.3.2.İş doyumu

İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme veya ihtiyaçların tatmin edilmesi sonucunda oluşan mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Skeja 2012;38).

İş doyumsuzluğu yaşayan iş görenler yüksek seviyede tükenmişlik yaşama eğilimi içindedirler (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991; Shirom, 1989; akt. Kepekçioğlu, 2009: 31). Lee ve Ashforth (1993), iş doyumu ve duygusal tükenme arasında, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüşten daha yüksek bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Kepekçioğlu, 2009;31).

2.4. Tükenmişlik Modelleri

Burada Cherniss, Scott Meier ve Maslach olmak üzere üç tükenmişlik modeline yer verilmiştir. Cherniss Tükenmişlik Modeli; tükenmişliği, zamana yayılmış bir süreç olarak ele almaktadır. Bu modele göre, tükenmişlik iş stresine bir tepki olarak başlayan ve psikolojik olarak işle ilişkiyi kesme ile sonlanan bir süreçtir (Yıldız, 2012: 42). Bu modele göre birey, taleplerin kaynakları ve kapasiteyi aşması nedeni ile stres yaşar ve ilk olarak; stres kaynağını ortadan kaldırma yoluna gider. Stres kaynağını ortadan kaldırma konusunda başarılı olamayan birey ikinci bir adım olarak egzersiz, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yollarına başvurur ve bu şekilde rahatlamaya çalışır. Bu adımdan da başarılı olamayan birey duygusal yükünü azaltmak için iş ile psikolojik olarak ilişkisini kesmeye çalışır (Yıldırım, 1996, aktaran: Akten, 2007: 34).

Scott Meier Tükenmişlik Modeline göre, tükenmişlik; iş görenin işinde anlamlı pekiştirici, kontrol edilebilir yaşantı veya kişisel yeterliliğin az olmasından dolayı, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum şeklinde ifade edilmektedir (Yıldız, 2012: 43). Meier'in tükenmişlik modelinde; pekiştirme ile ilgili beklentiler, sonuca ilişkin beklentiler, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme (davranışları anlamlandırma süreci) olmak üzere dört öge önem taşımaktadır (Akten, 2007: 41).

Maslach Modeli; tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilir. Bu üç boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak adlandırılmaktadır (Izgar, 2001, aktaran: Koçak, 2009: 66). Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve "Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı" ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, Wright ve Douglas, 1997, aktaran: Akten, 2007: 49). Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, Wright ve Douglas, 1997, Aktaran: Kayabaşı, 2008: 195). Kişisel Başarı duygusu ise; "Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması" nı ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, Maslach ve Zimbardo, 1982, Wright ve Douglas, 1997, Aktaran: Budak ve Sürgevil, 2005: 96-97).

Tükenmişliğin üç faktörlü yapısı pek çok araştırma ile desteklenmekte (Belcastro, Gold ve Hays, 1983; Firth, McIntee, McKeown ve Britton, 1985; Gren ve Walkey, 1988; Pierce ve Molloy, 1989; Gren, Walkey ve Taylor, 1991), ancak tükenmişliğin özünde "duygusal tükenme" boyutunun bulunduğu, "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı" noksanlığının buna eşlik eden değişkenler olduğu ileri sürülmektedir (Koeske ve Koeske, 1989; aktaran; Ergin, 1992: 144).

2.5. Tükenmişliğin Nedenleri

Tümkiye (1996), tükenmişliğin nedenlerini gerçek ve gerçek dışı beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olmasına bağlanmıştır (Aktaran: Akar ve Arabacı, 2010; 80). Sılığ (2003), insanlara hizmet veren mesleklerin özelliklerinden çalışma şartlarından çalışanların streslerinden ve sektördeki gelişmelerden kaynaklanabilmektedir (Aktaran: Akar ve Arabacı, 2010; 80). Schaufeli ve Buunk, Tükenmişliğin olası sebepleri arasında işin talepleri ve gereksinimleri bulunmaktadır. Haftalık çalışma saatinin fazlalığı, hizmet verilenlerle sık sık etkileşimde bulunma, iş yükünün fazlalığı ve hizmet alanlarının ağır olan sorunlarıyla uğraşma tükenmişliği arttırmaktadır. İş yerinde rol çatışmaları ve belirsizlik ve sosyal desteğin azlığı, tükenmişliğe neden olduğu belirtilmiştir (Aktaran; Tunç ve Gündüz, 2010: 86). Izgar ise tükenmişliğin nedenlerini, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplamaktadır; Bireysel nedenler; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, güdülenme, kişilik örüntüleri, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyumunu ve üstlerinden gördüğü destek gibi etmenler ele alınmaktadır. Örgütsel nedenler ise; yapılan işin niteliği, yapılan meslek tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, karara katılmama, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenler ele alındığı görülmektedir (Aktaran: Çavuş, Gök, Kurtay, 2007: 99).

3. VERİ SETİ VE METODOLOJİ

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelindedir. Literatür taranarak kuramsal çerçeve oluşturulmuş, Türkiye'deki bir

Üniversite ile Malta Üniversitesi akademik personel çalışma gruplarının probleme ilgili görüşleri var olan şekliyle betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2.Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki 82, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 42 akademik personel ile Malta Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki 36 ve Ekonomi, Yönetim, Muhasebe Fakültesinde görev yapan 25 olmak üzere 185 akademik personel oluşturmaktadır.

3.3.Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak, ölçek kullanılmıştır. Christina Maslach tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 22 maddeden ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha Katsayıları, duygusal tükenme alt boyutunun güvenilirliği 0.83; duyarsızlaşma alt boyutunun güvenilirliği 0.65; kişisel başarı alt boyutunun güvenilirliği 0,72 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha Katsayısı'nın değerlendirme kriteri dikkate alınarak yapılan değerlendirmede çalışmanın genel güvenilirliği 0,719 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur. Duygusal tükenme alt boyutunun güvenilirliği 0,845 olarak yüksek; duyarsızlaşma alt boyutunun güvenilirliği 0,692 ve kişisel başarı alt boyutunun güvenilirliği 0,719 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur.

3.4.Araştırma Sorusu

Bu çalışmada araştırma sorusu; "Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında ne düzeyde mesleki tükenmişlik yaşamaktadır?" sorusuyla belirlenmiştir.

Araştırmanın amacına uygun olarak, bu çalışmada ele alınacak olan alt araştırma soruları aşağıda sıralanmıştır:

1. Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermekte midir?
2. Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 3.Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
- 4.Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri fakülte değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

Tablo 1: Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

		Türkiye		Malta	
		n	%	n	%
Cinsiyet	Kadın	46	%37,1	45	%73,8
	Erkek	78	%62,9	16	%26,2
Yaş	23-33 Yaş	29	%23,4	10	%16,4
	34-44 Yaş	59	%47,6	15	%24,6
	45 Yaş ve üstü	36	%29,0	36	%59,0
Görev Yaptığı Fakülte	TC AİBÜ- Eğitim Fakültesi	82	%66,1	0	%0,0
	TC AİBÜ--İktisat Fakültesi	42	%33,9	0	%0,0
	MLT UNI- Eğitim Fakültesi	0	%0,0	36	%59,0
	MLT UNI -İktisat Fakültesi	0	%0,0	25	%41,0

Tablo 1 incelendiğinde; Türkiye’de görev yapan akademik personelin 46’sının (% 37,1) kadın,78’inin (% 62,9) erkek olduğu izlenmektedir. Malta’da görev yapan akademik personelin 45’inin (% 73,8) kadın, 16’sının (% 26,2) erkek olduğu izlenmektedir. Türkiye’de görev yapan akademik personelin 29’unun (% 23,4) 23-33 yaş, 59’unun (% 47,6) 34-44 yaş, 36’sının (% 29,0) 45 yaş ve üstü olduğu izlenmektedir. Malta’da görev yapan akademik personelin 10’unun (% 16,4) 23-33 yaş, 15’i (% 24,6) 34-44 yaş, 36’sının (% 59) 45 ve üstü yaş aralığında olduğu izlenmektedir. Türkiye’de görev yapan akademik personelin 82’si (%66,1) Eğitim Fakültesi, 42’si (% 33,9) İktisat Fakültesi’nde görev yaptığı izlenmektedir. Malta’da görev yapan akademik personelin 36’sının (% 59,0) Eğitim Fakültesi, 25’i (% 41,0) İktisat Fakültesi’nde görev yaptığı izlenmektedir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Birinci Alt Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular (Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri)

Araştırmaya katılan akademik personelin duygusal tükenme puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.393$; $p<0,05$). Malta’da görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanlarını ($x=1,357$), Türkiye’de görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanlarından ($x=1,122$) yüksek olduğu (Tablo 2)’de görülebilir. Araştırmaya katılan akademik personelin duyarsızlaşma, kişisel başarı puanları ortalamaları görev yaptığı ülke değişkenine göre farklılık bulunmamıştır. Malta’da çalışan akademik personelin duygusal tükenmişlik açısından Türkiye’deki akademik personele göre daha fazla tükendikleri belirlenmiştir. Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 402; Wright ve Douglas, 1997: 492) olarak ifade edilen duygusal tükenme boyutuna göre Türkiye’deki akademik personelin daha az tükenmesinde kültürün etkisi rol oynamaktadır. Türkiye’de birey duygusal bir sorun yaşadığında, bireyin çevresindeki insanlar bireyi kolaylıkla dinlemekte ve kişinin o sıkıntısını üzerinden atmasına yardımcı olmaktadır. Duygusal tükenmenin diğer yönü olan fiziksel kaynak azalmasında da özellikle Türk toplumunun şükretme duygusu ön plana çıkmakta ve bireyler bu sorunu hafif düzeyde atlattıklarıdır. Elde edilen bulgulara dayanarak akademik personelin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında ülke değişkenine göre farklılık görülmemektedir.

Öğrenciye yönelik negatif, katı tutum ve işe karşı tepkisizleşme (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403; Wright ve Douglas, 1997: 492) olarak ifade edilen duyarsızlaşma boyutunda, her iki ülkede de akademik personelin öğrencilere karşı daha pozitif tutum sergilediklerinin göstergesi olmaktadır. Kişinin kendisini olumsuz yönde değerlendirmesi olarak ifade edilen kişisel başarı boyutunun da her iki ülkede akademik personelin tükenmişlik yaşamadığı ortaya konmuştur. Bireylerin kendileri hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmadığı söylenebilir.

Tablo 2: Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yapılan Ülkeye Göre Ortalamaları

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	124	1,122	0,632	-2,393	0,018*
	MLT UNI	61	1,357	0,620		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	124	0,715	0,542	-0,700	0,507
	MLT UNI	61	0,777	0,627		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	124	2,904	0,456	1,403	0,162
	MLT UNI	61	2,801	0,497		

($p<0,05$)*

4.2.İkinci Alt Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular (Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri)

Araştırmaya katılan erkek akademik personelin duygusal tükenme puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=301,500$; $p<0,05$). Türkiye’de çalışan erkek akademik personelin duygusal tükenme puanları ($x=1,001$), Malta’da çalışan erkek akademik personelin duygusal tükenme puanlarından ($x=1,576$) düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Ülkelerdeki cinsiyet rollerine baktığımızda Türkiye’deki erkeklerin aile içinde sorumluluğun fazla olmasına rağmen ev ortamında daha az sorumluluğa sahip olması, dolayısıyla işine yoğunlaşması veya sadece iş yaşamındaki sorunlarla uğraşması nedeniyle daha az yıprandıklarını söylenebilir. Yine Malta açısından erkek-kadın rollerinin eşit paylaşılmış olması erkek akademisyenlerin Türkiye’deki erkek akademisyenlere göre daha fazla tükenme hissi yaşadıklarının göstergesi olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan erkek akademik personelin kişisel başarı puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=355,000$; $p<0,05$). Türkiye’de çalışan erkek akademik personelin kişisel başarı puanları ($x=2,904$), Malta’da çalışan erkek akademik personelin kişisel başarı puanlarından ($x=2,594$) yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Elde edilen bulgularda Türkiye’de çalışan erkek akademik personelin Malta’da çalışan erkek akademik personele göre mesleki tükenmişlik düzeyinin kişisel başarı boyutunda daha fazla tükenme hissi yaşadıkları gözlenmiştir. Türkiye’deki erkek akademik personelin kendilerini yetersiz gördükleri ve kendilerini olumsuz değerlendirdikleri görülmüştür. Malta’daki akademik personele oranla kendileri hakkındaki düşüncelerinde olumsuzluk daha yüksek düzeydedir. Araştırmaya katılan erkek akademik personelin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=531,000$; $p>0,05$), (Tablo 3). Tükenmişliğin kişiler arası boyutu ve işe karşı tepkisizleşme olarak ifade edilen duyarsızlaşma boyutunda, her iki ülkede de erkek akademisyenlerin hedef kitle olan öğrencilere karşı tutumları arasında herhangi bir fark olmadığı ve öğrencilere karşı olumlu davranışlar sergiledikleri ve yine işe karşı olumlu tepkilerinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları (Erkek Akademik Personel)

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	78	1,001	0,533	301,500	0,001*
	MLT UNI	16	1,576	0,654		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	78	0,633	0,454	531,000	0,345
	MLT UNI	16	0,750	0,503		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	78	2,904	0,458	355,000	0,007*
	MLT UNI	16	2,594	0,458		

($p<0,05$)*

Araştırmaya katılan kadın akademik personelin duygusal tükenme ($t=0,336$; $p>0,05$), duyarsızlaşma ($t=0,474$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($t=0,300$; $p>0,05$) puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre yapılan t-testi sonucunda kadın grubu ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Tablo 4). Türkiye ve Malta’da çalışan kadın akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinde ülkelere göre farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4: Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları (Kadın Akademik Personel)

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	46	1,326	0,734	0,336	0,738
	MLT UNI	45	1,279	0,595		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	46	0,852	0,648	0,474	0,637
	MLT UNI	45	0,787	0,671		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	46	2,905	0,457	0,300	0,765
	MLT UNI	45	2,875	0,494		

4.3. Üçüncü Alt Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular (Yaş Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri)

Araştırmaya katılan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine (23-33 Yaş Grubu) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda duygusal tükenme (Mann Whitney U=133,500; $p>0,05$), duyarsızlaşma (Mann Whitney U=130,000; $p>0,05$) ve kişisel başarı (Mann Whitney U=123,000; $p>0,05$) alt boyutlarında yaş değişkenine (23-33 Yaş Grubu) göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=133,500; $p>0,05$) (Tablo 5.).

Tablo 5: Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları (23-33 Yaş Grubu)

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TCAİBÜ	29	1,261	0,798	133,500	0,710
	MLT UNI	10	1,344	0,740		
Duyarsızlaşma	TCAİBÜ	29	0,841	0,706	130,000	0,626
	MLT UNI	10	0,760	0,776		
Kişisel Başarı	TCAİBÜ	29	2,836	0,545	123,000	0,478
	MLT UNI	10	3,013	0,567		

Araştırmaya katılan akademik personelin duygusal tükenme puanları ortalamalarının yaş değişkenine (34-44 Yaş Grubu) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=339,000; $p>0,05$) (Tablo 6). (34-44 Yaş) Grubu akademik Personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme alt boyutunda Malta ve Türkiye’de çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeyleri arasında fark bulunmamıştır.

Tablo 6: Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları (34-44 Yaş Grubu)

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	59	1,151	0,563	339,000	0,162
	MLT UNI	15	1,289	0,368		

Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	59	0,692	0,451	279,000	0,027*
	MLT UNI	15	0,960	0,401		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	59	2,856	0,413	258,000	0,013*
	MLT UNI	15	2,558	0,409		

(p<0,05)*

Araştırmaya katılan (34-44 Yaş Grubu) akademik personelin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=279,000; p<0,05). Türkiye’de çalışan akademik personelin duyarsızlaşma puanları (x=0,692), Malta’da çalışan akademik personelin duyarsızlaşma puanlarından (x=0,960) düşük bulunmuştur (Tablo 6). Malta’da çalışan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri duyarsızlaşma alt boyutu açısından Türkiye’de çalışan akademik personele göre daha fazla tükenme yaşadıkları söylenebilir.

Araştırmaya katılan (34-44 Yaş Grubu) akademik personelin kişisel başarı puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=258,000; p<0,05). Türkiye’de çalışan akademik personelin kişisel başarı puanları (x=2,856), Malta’da çalışan akademik personelin kişisel başarı puanlarından (x=2,558) yüksek bulunmuştur (Tablo 6).

Araştırmaya katılan (45 Yaş ve Üstü Grubu) akademik personelin duygusal tükenme puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=-2,878; p<0,05). Malta’da görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanları (x=1,389), Türkiye’de görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanlarından (x=0,963) yüksek bulunmuştur (Tablo 7). Bu sonucun ortaya çıkmasında ülkelerin kültürel farklılığından kaynaklanan etkisi olduğu düşünülmektedir. Avrupa da yerleşik olan kültürün getirdiği bağımsız birey düşüncesi, aile içindeki gençlerin aileden kopuk yaşamasına neden olmaktadır. Bu da ileriki yaşlarda ebeveynlerin yalnız kalmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle Avrupa ülkesi olan Malta’daki akademik personelin yaşlılık döneminde yalnız kalmasında kültürel etkenlerin rol oynadığı düşünülmektedir. Türkiye’de ise aile yapısı gereği yaşlı insanlar daha sık ziyaret edilir, bununda kişilerin kendilerini yalnız hissetmelerini engellediği düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar bakıldığında bu çıkarımı doğrulayacak sonuçlara rastlanılmaktadır. Yapıcı (2010) çalışmasında, Türk toplumu ve ailesinin temelindeki insan ilişkilerine yönelik değerlerin; yakınlık, sadakat, karşılıklı bağlılık ve dayanışma olduğunu belirtmiştir. Ailelerin %75-80’nin çekirdek aile olduğu Türkiye’de, ayrı evde oturan yaşlıların geçimini sağlama ve onları ziyaret etme oranı oldukça yüksektir, yaşlılara karşı sorumluluk duygusunun azalmadığı görülmektedir. Bu da yaşlıların duygusal eksiklik hissetmelerini önlemekte ve bireylerin yaşı ilerlese de duygusal açıdan kendilerini güçlü hissetmelerini sağlamaktadır. Erdemoğlu Şahin’in (2007) çalışmasında, öğretmenlerin yaşının kişisel başarı düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşmaları 51 ve üzeri yaş grubunda daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 7: Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları (45 Yaş ve Üstü Grubu)

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	36	0,963	0,573	-2,878	0,005*
	MLT UNI	36	1,389	0,678		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	36	0,650	0,529	-0,394	0,695
	MLT UNI	36	0,706	0,660		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	36	3,038	0,429	1,806	0,075
	MLT UNI	36	2,844	0,483		

(p<0.05) *

Araştırmaya katılan (45 Yaş ve Üstü Grubu) akademik personelin duyarsızlaşma ($t=-0,394$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($t=1,806$; $p>0,05$), puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Araştırmaya katılan (45-Üstü Yaş Grubu) akademik personelin duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ülkeler arasında mesleki tükenmişlik açısından bir fark bulunmamıştır (Tablo 7).

4.4.Dördüncü Alt Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular (Fakülte Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri)

Araştırmaya katılan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinin görev yaptığı fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 8). Türkiye ve Malta'da çalışan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında fakülte değişkenine (Eğitim Fakültesi) göre farklılık bulunmamıştır.

Eldeki bulgulardan yola çıkarak Eğitim Fakültesi'ndeki akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri arasında ülke değişkenine göre farklılık görülmemektedir. Sonuçların benzer çıkması fakültelerde akademisyenleri etkileme olasılığı bulunan etmenlerin etkisinin benzer olmasına ve fakültelerdeki çalışma şartlarının her iki ülkede de akademisyenler üzerinde benzer ölçüde etkili olmasına bağlanabilir.

Tablo 8: Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları (Eğitim Fakültesi)

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ Eğitim Fakültesi	82	1,173	0,708	-1,859	0,066
	MLT UNI Eğitim Fakültesi	36	1,429	0,639		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ Eğitim Fakültesi	82	0,771	0,603	0,403	0,687
	MLT UNI Eğitim Fakültesi	36	0,722	0,598		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ Eğitim Fakültesi	82	2,925	0,457	1,696	0,093
	MLT UNI Eğitim Fakültesi	36	2,760	0,548		

Araştırmaya katılan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinin görev yaptığı fakülte değişkenine (İktisat Fakültesi) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda duygusal tükenme (Mann Whitney $U=413,500$; $p>0,05$), duyarsızlaşma (Mann Whitney $U=427,500$; $p>0,05$) ve kişisel başarı (Mann Whitney $U=503,500$; $p>0,05$) alt boyutlarında grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Tablo 9). İktisat Fakültesi'nde çalışan akademik personelin ülke değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Fakültelerdeki iş yükünün veya fakültelerde tükenmişliğe neden olan etmenlerin her iki ülkede de eşit oranda etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 9: Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları (İktisat Fakültesi)

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ İktisat Fakültesi	42	1,021	0,441	413,500	0,146
	MLT UNI İktisat Fakültesi	25	1,253	0,588		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ İktisat Fakültesi	42	0,605	0,381	427,500	0,202
	MLT UNI İktisat Fakültesi	25	0,856	0,672		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ İktisat Fakültesi	42	2,863	0,455	503,500	0,780
	MLT UNI İktisat Fakültesi	25	2,860	0,415		

5. SONUÇ

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Malta Üniversitesi, Eğitim Fakültesi ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakültesi görev yapan 185 akademik personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş ve fakülte değişkenlerine göre incelemek amaçlanmıştır. Bu çalışma Maslak Tükenmişlik Envanterinin ölçüm aracı kullanıldığı betimsel tarama modelinde bir çalışmadır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, iki ortalama arasındaki farkın test edilmesinde Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgularda, Malta'da görev yapan akademik personelin duygusal tükenme açısından Türkiye'deki akademik personele göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları gözlenirken, akademik personelin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ülke değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık bulunmamıştır. Malta'da çalışan erkek akademik personellerin duygusal tükenme alt boyutunda Türkiye'deki akademik personellere göre daha fazla tükenme hissi yaşadıkları belirlenirken, kişisel başarı alt boyutunda Malta'daki akademik personelin daha az tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları ortalamaları ülke değişkenine göre farklılık göstermemektedir. (23-33 Yaş) Grubu Türkiye ve Malta'daki akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında fark bulunmazken, (34-44 Yaş) Grubunda Malta da çalışan akademik personelin duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kişisel başarı alt boyutunda ise Türkiye'deki akademik personelin daha fazla tükenme hissi yaşadıkları belirlenmiştir. (45 ve Üstü Yaş) Grubunun duygusal tükenme alt boyutunda Malta'da çalışan akademik personelin daha fazla tükendikleri belirlenirken ve kişisel başarı alt boyutlarında ülkeler arasında fark bulunmamıştır. Elde edilen bulgularda Eğitim Fakültesi ve İktisat Fakültesindeki akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri arasında ülke değişkenine göre farklılık görülmemektedir.

KAYNAKÇALAR

- Akar, H., Arabacı, İ. B. 2010, "Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi", *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 78-91.
- Akten, S. 2007, "Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- 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.

- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. 2005, "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Basım, H. N., Şeşen, H. 2006, "Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu' da Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 15-23.
- Budak, G., Sürgevil, O. 2005, "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(20), 95-108.
- Cihan, B. B. 2011, "Farklı İllerde Çalışan İlköğretim Okullarında Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi ve Karşılaştırılması", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. 1993, "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çavuş, M. F., Gök, T. & Kurtay, F. 2007, "Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Akbulut, N. Ç. 2010, "Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diñçerol, C. 2013, "Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik Ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdemoğlu Şahin, D. 2007, "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergin, C. 1992, "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", R. Bayraktar, İ. Dağ, (Ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları Ankara.
- Güllüce, A. Ç., İşcan, Ö. F. 2010, "Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, *İİBF Dergisi*, Ekim, 5(2), 7-29.
- Karadağ, N. 2013, "Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayabaşı, Y. 2008, "Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri", *Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 191-212.
- Kepekcioglu, E. S. 2009, "Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Koçak, R. 2009, "Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Maraşlı, M. 2005, "Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz - Eylül, 27-33.
- Maslach C., Jackson, S. E. 1981, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Sevim, L. 2011, "Tükenmişlik ve İşe Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi (Turizm Sektöründe Bir Araştırma)", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Skeja, A. 2012, "Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Soykan, E. 2012, "Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Tümkiye, S. 2000, "Akademik Tükenmişlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (19), 128-133.
- Tunç, A., Gündüz, B. 2010, "Maslach Tükenmişlik Modeline Dayalı Müdahale Çalışmalarının İncelenmesi", *Ege Eğitim Dergisi*, 11(1), 84-106.
- Yapıcı, Ş. 2010, "Türk Toplumunda Aile ve Eğitim İlişkisi", *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 5(4), 1544-1570.
- Yıldız, E. 2012, "Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 37-61.
- Yıldız, E. 2011, "Eğitimcilerde Tükenmişlik (Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma)", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yıldırım, S. 2007, "Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.