

TÜKENMİŞLİK: MESLEK YÜKSEKOKULU AKADEMİK PERSONELİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öğr.Gör.Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ
Çukurova Üniversitesi
Osmaniye MYO
mcavus@cu.edu.tr

Öğr.Gör. Tolga GÖK
Selçuk Üniversitesi
Taşucu MYO
tolgagok@selcuk.edu.tr

Yrd.Doç.Dr. Fahri KURTAY
Çukurova Üniversitesi
Adana MYO
fkurtay@cu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, Meslek Yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri bazı değişkenlere bağlı olarak incelenmiştir. Çalışmada 79 öğretim elemanından elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Tükenmişliğin değerlendirilmesinde Maslach Tükenmişlik Envanteri, kullanılmıştır. Veriler Korelasyon, T testi ve Tek yönlü varyans analizi (One-way Anova) ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; Meslek Yüksekokulu akademik personelinin Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma puanları düşük, Kişisel başarı puanının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal tükenme ile idari görev, toplam ders yükü ve işten elde edilen doyum; Kişisel başarı ile yaş ve işten elde edilen doyum arasında önemli düzeyde ilişkiler bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretim elemanı, Tükenmişlik, Meslek Yüksekokulu

ABSTRACT

In this study, the burnout levels of lecturers in some Vocational High School have been analyzed in terms of some variables. 79 lecturers have been included. Maslach Burnout Inventory have been carried out to measure burnout levels of lecturers. Correlations, T-test, one-way variance analysis have been used to analyze the data. The result of study; Emotional Exhaustion and Depersonalization scores are low, personel accomplishment score is high in Vocational Scholl Academicians. Some significant relationships were found between the managerial duty, total lesson hours, job satisfaction and Emotional Exhaustion ; Age, job satisfaction and Personal accomplishment.

Key Words: Lecturer, Burnout, Vocational High School

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyıla damgasını çoktan vurmuş olan değişim, her geçen gün ivme kazanmakta ve bu baş döndürücü hız, ekonomik ve sosyal hayatı birçok boyutta etkilemektedir. Bir taraftan insan, iş yaşamında kendi becerisini kullanabilme, başarının getireceği memnuniyeti algılama, bir statü sahibi olma, ekonomik ihtiyaçlarını sağlama, günün başlangıç ve bitiminin bilincini yaşama, disiplinli ve planlı olma alışkanlığının kazanılması gibi bir çok pozitif geri bildirim elde ederken, devamlı zihinsel işlevlerini kullanması nedeniyle de canlı ve hareketli olur(Telman ve Önen, 2006, s.1).

Günümüzde bireyler, çalışma yaşamının her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir iş hayatıyla karşı karşıyadır. Bu zorlamalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir çıkmazla, bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir. Ne var ki, bu günün iş yaşamını zorlayıcı yapan, gerek teknolojik değişimler gerekse hız ve kaliteye ulaşmanın yarattığı stres, çalışana çalışma gününün sonunda tükenmişliğe sürüklemektedir.

Eğitim alanındaki tükenmişlik araştırmalarının çoğu öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. İnsanlarla yoğun bir etkileşimi içeren, dolayısıyla tükenmişliğe maruz kalan diğer bir meslek grubu da üniversite öğretim elemanlarıdır. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları ağır çalışma şartları, fazla ders yükü, anlayışsız öğrenciler, eğitimi değerlendirme yöntemlerindeki uygunsuzluk, doyum vermeyen ödül yapısı, gelir düzeyindeki azlık, araştırmaların desteklenmemesi gibi etmenlerden dolayı tükenmişlik yaşamaktadır (Barut ve Kalkan, 2002, s.67).

“Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık” başlıklı kitaplarında Melendez ve Guzman(1983); akademisyenlerin gerek öğrencilerle yoğun iletişimlerinin bir sonucu, gerekse yayın yapma ve başarılı olma konusundaki yoğun baskılar ve engellenmelere bağlı olarak tükenmişlik olgusuyla yüz yüze kalan bir meslek grubu olduğu öne sürülmektedir (Ergin, 1995, s.38). Akademik personelin yaşadığı düşünülen mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, artan iş yükü, kadro tikanıklıkları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği, akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, etkin çalışma gruplarının olmayışı gibi birçok sorun bu beklentiyi artırmaktadır (Tümekaya, 1999, s.50; Gillespie vd., 2001, s.55). Tükenmişlik aynı zamanda, akademik personel için kariyer engellerinden biri olarak da değerlendirilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005, s.95).

1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE KAPSAMI

Tükenmişlik terimi ilk olarak 1970’li yılların ortalarında, insanlarla ilişkileri fazla olan mesleklere özgü bir sendromu tanımlamak için kullanılmıştır (Pedrabissi ve Rolland, 1997, s.529).

İlk kez Freudenberg (1974 ve 1975) tarafından ortaya konan tükenmişlik kavramı; daha sonra Maslach ve Jackson (1981, 1985, 2001) tarafından tanımlanmıştır. Tükenmişlik insanın beklentileri ile ilişkilendirilmekte ve beklenti ile gerçekleşen arasındaki uyumsuzluğun fazla olması sonucunda orta çıktığı ifade edilmektedir (Tümekaya, 1996).

Mesleğinden ya da işinden dolayı insanlarla tek yönlü, yani sadece verici bir iletişime girmek zorunda kalan bireyler verdikleri kadar alamadıkları durumlarda, sürekli kendilerinden bir şeyler verdiklerini düşündükçe, bir süre sonra tükendiklerini ve verecek bir şeyleri kalmadığını hissetmeye başlayacaklardır (Maraşlı, 2005, s.28).

Tükenmişliğin nedenleri, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. 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, bireysel nedenler başlığı altında ele alınmaktadır. 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 ise tükenmişliğin örgütsel nedenleri olarak ele alındığı görülmektedir (Izgar, 2001, s.11).

Tükenmişlik sendromu üç ayrı boyuttan oluşmaktadır: 1) duygusal tükenme, 2) duyarsızlaşma, 3) kişisel başarının azalması (Hamann ve Gordon, 2000, s.35; Schaufeli ve Daamen, 1994, s.805; Schutte vd., 2000, s. 55).

Duygusal tükenme; kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanır. **Duyarsızlaşma**; kişinin hizmet verdiklerine karşı, bu kişilerin kendilerine özgü birer birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içerir. **Kişisel başarı**; ise sorunun başarı ile üstesinden gelme ve kendini yeterli bulma olarak tanımlanır (Dolunay, 2002, s. 52).

Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek elemanlarında oldukça sık görülen bir durum olduğundan, eğitim alanında çalışan bireyler tükenmişliğe en yatkın risk gruplarından biridir (Barut ve Kalkan, 2002, s. 67).

Eğitim ve öğretim , alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir çalışma alanıdır. Ancak şu da unutulmamalıdır ki, akademisyenlik, bazı stres kaynaklarından dolayı, özellikle akademik personelin ruh sağlığının olumsuz yönde etkilenebilmesi açısından da riskli bir meslektir. Bu tür etkilenmeler, akademisyenlerin, öğrencilerine, işine, diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve mesleki rolünün gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmedeki etkililiğini azaltabilir (Girgin ve Baysal, 2005, s.174).

Bu araştırma meslek yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyleri ve çeşitli demografik faktörlere göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Meslek Yüksekokulları Milli Eğitime bağlı okullardan ve dört yıllık eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan gerek eğitim faaliyetlerinin yapılışı, gerekse de öğretim elemanı öğrenci ilişkileri ve fiziki imkanlar bakımından farklılık göstermektedir. Bu çerçevede yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, konum, çalışma süresi(kıdem), idari görev, gece eğitimi, toplam ders yükü ve elde edilen doyuma bağlı olarak tükenmişlik düzeyinin ne şekilde etkilendiği ve sorunlara çözümler üretme amacı güdülmüştür.

Bu çalışmada yukarıda belirtilen kapsam çerçevesinde aşağıda yer alan önermeler değerlendirilecektir.

1. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi nedir?
2. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
3. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
4. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
5. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, çocuk sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
6. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, çalışılan konuma göre farklılaşmakta mıdır?
7. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, çalışma süresine göre farklılaşmakta mıdır?
8. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, idari görevi olup olmamasına göre farklılaşmakta mıdır?
9. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, gece eğitimi olup olmamasına göre farklılaşmakta mıdır?
10. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, ders yüküne göre farklılaşmakta mıdır?
11. Meslek Yüksekokulu akademik personelinin tükenmişlik düzeyi, işten elde edilen doyuma göre farklılaşmakta mıdır?

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örnekleme: Araştırmanın örneklemini Çukurova Üniversitesi ve Selçuk Üniversitesine bağlı olan ve öğrenci sayıları 1500 ve üzerinde olan üç meslek yüksekokulundaki akademik personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda belirtilen 3 yüksekokulda kadrolu toplam 88 öğretim elemanına anketler ulaştırılmıştır. 88 öğretim elemanına ulaştırılan anketlerden 79 adedi geri dönmüştür. Geri dönüşüm oranı %89 olarak gerçekleşmiştir. Geri dönen anketlerin tamamı analize dahil edilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları: Araştırmada, “Tükenmişlik” ölçeklerinin yanısıra, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Christina Maslach ve Susan Jackson tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Canan Ergin tarafından yapılmış olan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ; toplam 22 maddeden oluşmakta ve 5 dereceli likert tipi cevaplanmaktadır. Tükenmişlik ölçeği; duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Tükenmişlik tek bir puanla değil, her bir alt ölçekten alınan üç ayrı puanla değerlendirilir. Sonuç olarak her birey için, üç ayrı puan elde edilir.

Araştırma örnekleminin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğinden hareketle oluşturulan kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, akademik unvan ve çalışılan bölüm, çalışılan konum, idari görev, gece eğitiminde ders verme ve toplam ders yükü ve yapılan işten dolayı elde edilen doyum ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Verilerin analizi: Veriler SPSS 11.5 paket programı (Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) vasıtasıyla yapılmıştır. Analizlerde; betimsel istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, bağlantısız örneklemler için t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRMESİ

Araştırmada Kullanılan Ölçeğin Güvenilirliği: Araştırmamızda kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanterinin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Tükenmişlik alt ölçekleri olan Duygusal Tükenme ,**8748** , Kişisel Başarı ,**7602** ve Duyarsızlaşma ,**5356** güvenilirlik katsayılarına sahiptir. Duyarsızlaşma alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı düşük olmakla beraber sosyal bilimler için kabul edilebilir bir seviyededir. Elde edilen sonuçlar genel olarak ölçeğimizin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Demografik Bulgular: Çalışmamız kapsamında yer alan katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Buna göre; araştırmaya katılanların %81'i erkek, %19'u kadındır. Araştırma örnekleminin büyük çoğunluğu 31-40 yaş aralığındadır (%45,6). Yine katılımcıların %82,3'ü evli olduğunu belirtmektedir. Çocuk sayısı 2 (%38) ve daha azdır. Araştırmaya katılanların %77,2'si öğretim görevlisi, diğerleri ise öğretim üyesi ve okutman olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu 6-15 yıl arası (%55,7) akademisyen olarak çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların % 27,8'inin idari bir görevi vardır ve aynı zamanda %93,7'si gece eğitiminde derslere girmektedir. Akademisyenlerin haftalık ders yükleri oldukça fazladır. %70,9'u 25 saat ve üzeri haftalık ders yüküne sahiptir. Araştırmaya katılanların yapmış oldukları meslek nedeniyle en fazla psikolojik doyum (%43) elde ettikleri görülürken, %10,1'i ise hiçbir doyum elde etmediklerini ifade etmektedirler.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Kadın	15	19,0
	Erkek	64	81,0
Yaş	21-30	10	12,7
	31-40	36	45,6
	41-50	27	34,2
	51 ve üzeri	6	7,6
Medeni durum	Evli	65	82,3
	Bekar	11	13,9
	Boşanmış	3	3,8
Çocuk sayısı	0	16	20,3
	1	22	27,8
	2	30	38,0
	3	7	8,9
	4 ve üzeri	4	5,1
Konum	Öğretim üyesi	9	11,4
	Öğretim görevlisi	61	77,2
	Okutman	9	11,4
Kıdem	0-5 yıl	13	16,5
	6-10 yıl	21	26,6
	11-15 yıl	23	29,1
	16-20 yıl	8	10,1
	21 yıl ve üzeri	14	17,7
İdari görev	Evet	22	27,8
	Hayır	57	72,2
Gece eğitiminde ders verme	Evet	74	93,7
	Hayır	5	6,3
Toplam ders yükü	0-12 saat	4	5,1
	13-24 saat	19	24,1
	25 saat ve üzeri	56	70,9
Meslekten Elde edilen doyum	Psikolojik doyum	34	43,0
	Ekonomik doyum	9	11,4
	Sosyal statü doyum	28	35,4
	Hiçbiri	8	10,1

Tükenmişlik Ölçeği Bulgularının Değerlendirilmesi: Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında yüksek ortalama, kişisel başarı alt boyutunda ise düşük ortalama ile değerlendirilmektedir. Tükenmişliğin orta düzeyi her üç boyutta da orta düzeyi, düşük düzeyi ise, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında düşük ortalama, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek ortalama ile değerlendirilmektedir.

Tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutundan alınan puanların ortalaması ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Bu ortalamalar değerlendirildiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarı düzeyini yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Tükenmişlik Alt Ölçeklerinin Ortalama Puanları

	N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenme (DT)	79	2,0928	,72084
Kişisel Başarı (KB)	79	4,0522	,47053
Duyarsızlaşma (D)	79	2,0709	,55103

Tükenmişlik Alt Boyutları Demografik Faktörler Arasındaki İlişkiler: Tükenmişliğin boyutları ve yapılan işten elde edilen doyum arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre Elde Edilen doyum ile Duyarsızlaşma arasında pozitif bir korelasyon var iken Kişisel Başarı ve Duygusal Tükenme arasında bir korelasyon tespit edilememiştir. Duyarsızlaşma ve Kişisel başarı arasında negatif bir korelasyon vardır. Duygusal tükenme ile Duyarsızlaşma arasında da pozitif bir korelasyon mevcuttur. Diğer bir ifadeyle kişinin duygusal tükenme düzeyi yükseldikçe duyarsızlaştığı, buna paralel olarak kişisel başarı duygusunun azaldığı söylenebilir.

Cinsiyet, idari görevi olup olmama ve gece eğitiminde ders verip vermeme değişkenleri ile tükenmişliğin alt boyutları ile ilişkilerin incelenmesinde bağımsız örneklem için T testi kullanılmıştır.

Yapmış olduğumuz T testi sonucuna göre cinsiyet ve gece eğitiminde derse girme ile tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İdari görev ile Tükenmişliğin alt boyutlarından sadece Duygusal Tükenme arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre idari görevi olmayanların duygusal tükenme puan ortalaması ($X_{ort}=2,19$), idari görevi olanların puanlarına ($X_{ort} = 1,18$) göre istatistiki olarak yüksektir ($t= 2,193$ $p=0,005$). İdari görevi olmayanlar olanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki Korelasyon

		DT	KB	D
Elde edilen doyum	Sig. (2-tailed)	,003	,509	,268
	Pearson Correlation	,262(*)	,028	,032
DT	Sig. (2-tailed)	,020	,809	,781
	Pearson Correlation	1	-,200	,465(**)
KB	Sig. (2-tailed)	.	,078	,000
	Pearson Correlation	-,200	1	-,277(*)
D	Sig. (2-tailed)	,078	.	,014
	Pearson Correlation	,465(**)	-,277(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	.

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışılan konum, çalışma süresi, toplam ders yükü ve aldığı işten elde edilen doyum değişkenleri ile tükenmişliğin alt boyutları ile ilişkilerin incelenmesinde Tek Yönlü Varyans analizi kullanılmıştır.

Yaş değişkenine göre Duygusal tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçekleri ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kişisel başarı ile yaş değişkeni arasında ise anlamlı ilişki vardır($F=3,817$ $p<,05$). Buna göre 41-50 ($X_{ort}=4,2454$) yaş grubundaki akademisyenlerin 21-30 ($X_{ort}=3,7625$) yaş grubundaki akademisyenlere göre kişisel başarı düzeyi daha yüksektir.

Toplam ders yükü ile Duyarsızlaşma ve Kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Duygusal tükenme ile ders yükü arasında ise anlamlı bir ilişki vardır($F=4,273$ $p=,05$). Buna göre 25 saat ve üzeri haftalık ders yükü olanların Duygusal tükenme puan ortalaması ($X_{ort}=2,2421$), 13-25 saat ders yükü olanların Duygusal tükenme puan ortalamasına($X_{ort}=1,7719$) göre anlamlı bir şekilde yüksektir. Diğer bir ifadeyle ders yükü arttıkça duygusal tükenme yükselmektedir.

Yapılan işten elde edilen doyum (Psikolojik doyum, Ekonomik doyum, Sosyal statü, Hiçbiri) ile tükenmişliğin alt boyutlarından Duyarsızlaşma ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna karşılık Duygusal tükenme($F=3,005$ $p<,05$) ve Kişisel başarı ($F=6,232$ $p<,01$) alt boyutları ile elde edilen doyum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin yönünü tespit etmek amacıyla Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal statüye bağlı doyum elde edenlerin Duygusal Tükenmişlik puan ortalaması ($X_{ort}=2,3413$), Psikolojik doyum elde edenlerin ortalama puanlarına arasında ($X_{ort}=1,8333$) anlamlı bir fark vardır. Diğer bir ifadeyle sosyal statüye bağlı doyum elde edenlerin Duygusal tükenmişlik düzeyi Psikolojik doyum elde edenlerden daha yüksektir.

Yaptıkları iş nedeniyle herhangi bir doyum elde etmeyenlerin Kişisel başarı puan ortalaması ($F=4,5625$) ile Ekonomik doyum puan ortalaması ($F=3,8333$) ve Sosyal statüye bağlı doyum puanı ortalaması ($F=3,8884$) arasında anlamlı bir fark vardır. Bu ise yaptıkları iş nedeniyle herhangi bir doyum elde etmeyenlerin kişisel başarı düzeyi, yaptıkları iş nedeniyle psikolojik ve sosyal statü doyumunu elde edenlerden daha yüksektir.

Medeni durum, çocuk sayısı, işyerindeki konum(Öğr. Üyesi, Öğr. Görevlisi, Okutman) ve çalışma süresinin Tükenmişliğin Duygusal tükenme, Kişisel başarı ve Duyarsızlaşma alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir.

SONUÇ

Bir örgütün verimini etkileyen en önemli faktörlerin başında örgütün sağlığı gelmektedir. Örgütün sağlıklı olması için ise örgüt çalışanlarının kendilerini fiziksel ve psikolojik olarak iyi hissetmeleri gerekir. Eğitim örgütlerinde de eğitim hizmetinin kalitesi eğitim verenlerin kendilerini beden ve ruhen sağlıklı hissetmelerine bağlıdır.

Araştırmamızın temel amacı Meslek Yüksekokullarındaki akademik personelin Tükenmişlik düzeyinin tespit edilmesidir. Bu kapsamda Meslek Yüksekokullarındaki akademik personelin Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma puanlarının düşük, Kişisel Başarı puanlarının yüksek olduğu söylenebilir. Yapılmış önceki bazı çalışmalarda da (Ergin, 1995; Tümkaya, 1999; Özdemir, 2001) benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle akademik personelin düşük bir tükenmişlik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmamızın diğer bir amacı ise akademik personelin, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, haftalık ders yükü, idari görev, çalışma süresi, gece eğitiminde ders verme ve yaptığı iş nedeniyle elde ettiği doyum ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; cinsiyet ve gece eğitiminde derse girme ile tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Maslach vd.(2001) tükenmişlik ve cinsiyet arasında kesin bir ilişkinin kurulamayacağını ifade etmektedirler. İdari görev ile tükenmişliğin alt boyutlarından sadece Duygusal Tükenme arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İdari görevi olmayanlar olanlara göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar.

Yaş değişkenine göre Duygusal tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçekleri ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kişisel başarı ile yaş değişkeni arasında ise anlamlı ilişki vardır. Görülmektedir ki; yaş ilerledikçe kişisel başarı duygusu yükselmektedir. Sucuoğlu ve Kuloğlu(1996) ile Zabel ve Zabel(1981) de, yaş ile kişisel başarı arasında benzer ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durum gençlerin pek çok niteliğe sahip olması ancak deneyimle elde edilen başa çıkma yolları, sezgi ve iç donanımdan yoksun olmalarından kaynaklanmaktadır(Ergin, 1993).

Toplam ders yükü ile Duyarsızlaşma ve Kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Duygusal tükenme ile ders yükü arasında ise anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre haftalık ders yükü 25 saat ve üzerinde olanların Duygusal Tükenmişlik düzeyi 0-12 ve 13-24 saat ders yükü olanlardan daha yüksektir. Kısaca, ders yükü artıkça duygusal tükenmişlik düzeyi yükselmektedir.

Yapılan işten elde edilen doyum (Psikolojik doyum, Ekonomik doyum, Sosyal statü, Hiçbiri) ile tükenmişliğin alt boyutlarından Duyarsızlaşma ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Buna karşılık Duygusal tükenme ve Kişisel başarı alt boyutları ile elde edilen doyum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sosyal statüye bağlı doyum elde edenlerin Duygusal tükenmişlik düzeyi Psikolojik doyum elde edenlerden daha yüksektir. Bununla birlikte yaptıkları işten hiçbir doyum elde etmeyenlerin kişisel başarı düzeyleri sosyal statüye bağlı doyum ve psikolojik doyum elde edenlerden daha yüksek düzeyde gerçekleşmektedir.

Medeni durum, çocuk sayısı, işyerindeki konum (Öğr. Üyesi, Öğr. Görevlisi, Okutman) ve çalışma süresinin Tükenmişliğin Duygusal tükenme, Kişisel başarı ve Duyarsızlaşma alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir.

Bu sonuçlar değerlendirildiğinde aşağıdaki öneriler yapılabilir:

- Öğretim elemanlarında tükenmişliğe yol açan faktörlerin tespit edilerek, bunların önlenmesine yönelik tedbirlerin alınması,
- Tükenmişliği fazla olan akademik personelin, çeşitli etkinlikler ve eğitimlerle bu durumdan kurtulmalarının sağlanması,
- Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerine ilişkin araştırmaların periyodik olarak yapılması ve değerlendirilmesi,
- Özellikle öğretim elemanlarında tükenmişliğe yol açan aşırı ders yükünün azaltılması yönünde çalışmaların yapılması.

KAYNAKLAR

- BARUT, Y. KALKAN, M. (2002), "Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı, 14, ss. 66-77.
- BUDAK, G. ve SÜRGEVİL, 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, ss. 95-108.
- DOLUNAY, A. B. (2002), "Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması", Ankara Üniversitesi Tıp fakültesi Mecmuası, Cilt 55, sayı 2, ss.51-62.
- ERGİN, Canan (1995), "Akademiye Girişlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt. 12, Sayı 1-2, ss. 37-50.
- ERGİN, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ed. R.Bayraktar ve İ.Dağ, Ankara: Türk Psikolog Derneği Yayınları, ss.143-154.
- GILLESPIE, N. A., M. WALSH, A. H. WINEFIELD, J. DUA ve C. STOUGH (2001), "Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress", Work&Stress, 15(1), pp..53-72.
- GİRGİN, G. ve BAYSAL, A.(2005) "Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi" TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4(4), ss. 172-188.
- HAMANN, D. L. ve GORDON, D. G. (2000), "Burnout", Music Educators Journal, 87, (3), pp.34-40.
- IZGAR, H. (2001), Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- MARAŞLI, M.(2005), "Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Temmuz - Eylül, ss.27-33.
- MASLACH, Christina, Wilmar B. SCHAUFELI ve Michael P. LEITER (2001), "Job Burnout", Annual Review of Psychology, Volume: 52, ss. 397-422.
- MASLACH, C., and JACKSON, S. E.(1985), "The Role of Sex and Family Variables in Burnout", Sex Roles, Vol. 12, No.7/8, ss. 25-39.
- MASLACH, C., and JACKSON, S. E.(1981), "The Measurement of Experienced Burnout", Journal of Occupational Behavior, 2, pp.99-113.
- ÖZDEMİR, H. Deniz (2001, Üniversite Akademik Personelinin Görev Ünvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
- PEDRABISSI, L. ve ROLLAND, J. P. (1997). "Stress and Burnout Among Teachers in Italy and France" Journal of Psychology, 127, 5, pp.529-535.
- SCHAUFELI, W. B. ve DAAMEN, J. (1994). "Burnout Among Dutch Teachers: An MBI Validity Study" Educational & Psychological Measurement, 54, 3, pp.803-813.

- SCHUTTE, N., TOPPINEN, S., KALIMO, R., SCHAUFELI, W. (2000), "The Factorial Validity of The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) Across Occupational Groups and Nations" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 1, pp.53-67.
- SUCUOĞLU, B. ve KULOĞLU, N. (1996), "Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*.10, 36, ss.44-60.
- TELMAN, N. ve ÖNEN, L.(2006), "İşin Önemi ve İş Yaşamında Tükenmişlik", 4. Rehberlik ve Gençlik Sempozyumu, 23-24 Haziran, İstanbul, <http://www.maltepe.edu.tr/haberler/haberler.asp?id=685>
- TÜMKAYA, S. (1996), "Öğretmenlerde Tükenmişlik: Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.
- TÜMKAYA, S (1999), "Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri", 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri 4, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları; No. 51., 47-60.
- ZABEL, R.H. ve ZABEL, M.K (1981). Factors Involved in Burn-Out Among Teachers of Emotionally Disturbed and Other Types of Exceptional Children. *Paper presented at the Annual International Convention of The Council for Exceptional Children* (59th, New York, NY, April, 1981, Session A-12.