

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULLARINDAKİ GÖREVLİ AKADEMİSYEN PERSONELİN ÖRGÜTSEL STRES VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ*

Yunus YILDIRIM¹ M. Yalçın TAŞMEKTEPLİĞİL²

Geliş Tarihi: 26.5.2011
Kabul Tarihi: 24.2.2012

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında (BESYO) görevli öğretim elemanlarının örgütsel stres ve tükenmişlik düzeylerine etki eden demografik faktörlerin incelenmesidir. Bu amaçla, betimsel bir çalışma yapılmış ve Türkiye'deki devlet üniversitelerinin BESYO'da görev yapan öğretim elemanlarına anket uygulanmıştır. Toplam 605 anket değerlendirmeye alınmış ve veriler SPSS 15.0, minitab 13.20 V. ve STATİSTİKA 7.0 programında analiz edilmiştir. Araştırmada, öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki özelliklerini, örgütsel stres ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek için, verilerin frekansları, yüzdeleri ve aritmetik ortalamaları elde edilmiş ve yorumlanmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel stres ve tükenmişlik düzeylerinin, demografik değişkenlere göre fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis-H testi ve gruplar arası farkın nereden kaynaklandığını bulmak için Dunn testi kullanılmıştır. Çalışma sonunda; BESYO öğretim elemanlarının genel anlamda örgütsel stres düzeyleri yüksek, buna karşın tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Stres, Tükenmişlik, Öğretim Elemanı, Beden Eğitimi ve Spor.

EXAMINATION OF RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL STRESS AND BURNOUT LEVELS OF ACADEMICIANS WORKED IN PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS HIGH SCHOOL

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the demografic factors effects the organizational stress and burnout levels of the academicians who worked in physical education and sports high school. For this purpose, a descriptive study is done and a questionnaire is implemented on academicians who worked in physical education and sports high school of government university in Turkey. Total 605 questionnaires are received for evaluation and the data is analysed in SPSS 15.0 , minitab 13.20 V and STATISTICA 7.0 programs. In the research, for the purpose of determining the personal and occupational features, organizational stress and burnout level of academicians of physical education and sports, the frequency, the percentage and the arithmetical means of the data were obtained and the data was interpreted. To reveal if physical education and sports academicians' organizational stress and burnout levels differ according to demografic variables, Mann Whitney-U test and Kruskal Wallis-H test is estimated and Dunn test is used to find out groups that differ from others. As a result of the study, in general it was found that physical education and sports high school academicians have a high level of organizational stress and have a low level of burnout.

Key Words: Organizational Stress, Burnout, Academicians, Physical Education and Sports.

GİRİŞ:

İnsanlar tarih boyunca; iktisadî, sosyal ve siyasî amaçlarını gerçekleştirmek maksadıyla çeşitli örgütler kurmuşlardır. Kurulan bu örgütler insanların tek başlarına gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşmalarını; gerçekleştirebildiklerini ise daha etkili ve verimli bir şekilde başarmalarını sağlayan sosyal bir olgu ve amaç niteliği taşırlar (1).

¹ Mustafa Kemal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Hatay.

² Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Samsun.

* Doktora Tezinden Özetlenmiştir.

Örgütler birer sosyal sistemdir ve karşılıklı çıkar temeli üzerine kurulmuşlardır. Örgüt; "ortak bir amaç ya da hizmeti gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların, ya da kişilerin oluşturduğu birlik" şeklinde tanımlanmıştır (2). Birey hayatının belirli bir dönemini seçtiği mesleğin gerektirdiği eğitimi alarak, belirli bir kısmını da onun gerektirdiği etkinlikleri yapabileceği örgütlerde geçirir. Doğar doğmaz aile ile bir örgüt içine giren insan, sosyal yaşamın gerekliliği olarak çeşitli örgütlerde yaşamını sürdürür. Ancak örgütler her zaman bireylerin tüm ihtiyaçlarına cevap veremeyebilir ve bireyin örgütten beklentileri gerçekleşmeyebilir. Örgütlerde çalışanların kendilerinden ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle sıkıntı ve endişe yaşadıkları, verimli çalışmadıkları bilinmektedir. İnsan hayatının önemli bir kısmını içine alan örgütlerdeki çalışma şartlarının fiziksel, sosyal ve psikolojik durumları bireyin sağlığını etkileyerek bireyde strese sebep olmaktadır (3).

Günümüzde tıp bilimi birçok hastalıkla başa çıkabildiği ve insan ömrünü uzatabildiği halde, hastanelerimiz hâlâ hastalarla dolup taşmaktadır. İnsanları, hemen öldürmeyip hayatlarını karartan bir gölge gibi her an varlığını hissettiren, insanı yakın duygusal ilişkilerden uzaklaştıran, verimliliğini düşüren ve en önemlisi hayattan aldığı zevki azaltan bu gölge, tıbbın çeşitli dallarında çalışan birçok bilim adamına göre "strestir". Stres, organizmanın her türlü değişime karşı ortaya koyduğu tepkidir. Başka bir ifade ile stres, organizmanın gereksinimlerinin, organizmanın kaynaklarını aştığında ortaya çıkan durum olarak tanımlanmıştır (4). Stres, bir hastalık ya da sendrom değildir. Hayatımızın olmazsa olmaz doğal bir parçasıdır. Hayatımızın bir dönemi için keyifli ve heyecan verici bir olay, başka bir dönemi için ağır bir strese yol açabilir (5). Stresi, geçmişte doğanın getirdikleri yaratırken; bugün stresi insanın yaşadıkları yaşatmaktadır. Bireylerin işini kaybetme endişesi, arkadaşın ve eşin olumsuz davranışlarının zihne takılması gibi yüzlerce sebep her gün bize stres tepkisini yaşatmaktadır (4).

Bireyin stresi örgütsel stresin oluşmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla örgütün problemleri insanları etkilediği gibi, örgütte çalışan insanların problemleri de örgütü etkilemektedir (6). Bu nedenle, iş yaşamındaki stres ile iş dışı stres ayrımı oldukça yapay kalmaktadır. Bu ikisini birbirinden ayırmak hemen hemen imkânsızdır (7).

Örgütsel stresin görünümünü tam olarak anlamak için, stresin iki etmenin etkileşiminden doğduğunu göz önünde tutmak gerekir. Bu iki etmen, bireysel özellikler ile örgütsel veya işle ilgili özelliklerdir (8). Bireysel özelliklerle ilgili olanlar; sabırsızlık, huzursuzluk, saldırganlık, yarışmacılık, önemli oranda zaman baskısını duyma, yaş ve cinsiyet gibi genetik özelliklerdeki değişkenlerdir. Örgütsel etkenler ise, çalışma koşulları ve iş gücünün, iş yeri organizasyonunun bozukluğu, örgüt yapısındaki rol görev ve sorumlulukların dağılımındaki bozukluklar, karara katılma, ücret yetersizliği, işyerinin uzaklığı gibi değişkenlerdir (9).

Stres düzeyi ile verimlilik arasındaki ilişkiye bakıldığında, stresin düşük olduğu ortamlarda verimliliğinde genellikle düşük olduğu görülmüştür. Bu nedenle, verimliliği yükseltmek için stres düzeyini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Ancak, stresin yoğunluğunu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altına yada üstünde olmamalıdır (9). Aksi takdirde stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde tükenme meydana gelecektir.

Toplumsal ve örgütsel yaşamın bir gerçeği olan stres, optimum düzeyin üzerine aşırı ölçüde yükseldiğinde performans açısından çalışanları, yapı ve işleyiş açısından örgütleri, nitelik açısından da yaşamı zayıflatmakta ve tükenmişliğe neden olmaktadır (10). Sözlük tanımında tükenmişlik; enerji, güç ve kaynaklar üzerindeki aşırı taleplerden dolayı başarısız olmak, yavaş, yavaş yıpranmak ya da yorulmak olarak tanımlanmıştır (11).

Maslach'a göre tükenmişlik; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissi (feeling of reduced personal accomplishment) şeklinde üç boyutlu bir sendromdur (12).

Tükenmişlik, çok sayıda ve karmaşık nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliği hazırlayan etkenleri iki grupta ele alabiliriz. Birinci grupta demografik özellikler ve üstün başarı göstermek için çok çalışan, üzerine düşenden fazlasını yerine getiren, sınırlarını tanımayan bir kişilik yapısı; İkinci grupta ise, örgüt stresi literatüründe görülen rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü gibi tipik stres yapıcılar ve sık ve yoğun kişilerarası ilişkilerdir (4, 13).

Lee ve Ashforth (1991), tükenmişlikle mücadelenin iki yönlü bir yaklaşımla ele alınmasını önermektedir. Bir yandan, işle ilgili stres yapıcıları makro düzeyde ortaya çıkaran etkenleri ele alacak örgütsel değişim ve gelişim stratejilerine; öte yandan da bireyle ilgili algısal ve yaşantısal düzeydeki gerginliği giderecek sosyal, bilişsel ve bedensel stratejilere ağırlık verilmesi gereklidir (14). Aksi takdirde tükenmişliğin yarattığı olumsuz nitelikli bireysel ve örgütsel sonuçlar; fiziksel ve duygusal olarak kişilerarası ilişkilerde, tutum ve davranışlarda yaşanmaktadır. Tükenmişliğe maruz kalan bireylerde yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, baş ağrıları, sindirim güçlükleri, kaygı, benlik saygısında azalma gibi sorunlar sıklıkla görülebilmektedir. Bu durum örgütlerde iş performanslarında düşüş olarak kendini gösterir. İş kalitesinde ve niteliğinde düşüşle birlikte motivasyon düşer, görev başında bulunmama, işten ayrılma isteği, erken emeklilik isteklerini artırır. Böylece çalışanların örgüte duyulan bağlılıklarında azalmaya yol açarak iş performanslarının düşmesine neden olur (2, 4, 11,12).

Günümüzde öğretim elemanları önemli sorumluluklar taşıyan bireyler olarak çalışma koşullarına ve beklentilerine bağlı bir takım sorunlar yaşamaktadırlar. Öğretim elemanlarından; öğrencilerinin değişen yaşam koşullarına uyum sağlamasına yardımcı olması, onları mesleki anlamda yeterli seviyeye getirmesi; birey olarak da

YILDIRIM, Y., TAŞMEKTEPLİGİL, M.Y., “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”

kendisini geliştirmesi ve yenilemesi, problemlerini çözebilmesi, var olan koşullara uyum sağlayabilmesi ve akademik gelişimine devam edebilmesi beklenmektedir. Tüm bu gereksinimler, beraberinde bireyler arası rekabeti de ön plana çıkardığından rekabet sonucu, yapılan işin özellikleri ve stres kaynakları çalışanlar üzerinde değişik etkiler yaratmaktadır. Bütün bu beklentiler başlıca stres faktörü iken, bir de öğretim elemanlarının sosyal çevreleriyle etkileşimi ve aile fertleri ile ilgili farklılaşmalar, değişimler sonucunda oluşan sosyal uyum zorluğu ve stres yaratan “yaşam olayları” da göz önüne alınırsa, öğretim elemanlarının diğer meslek gruplarındaki bireylere oranla daha fazla strese maruz kaldıkları görülebilir. Stresin sonucunda ortaya çıkan sorunlarla başa çıkma becerisinden yoksun olanların tükenmişlik başta olmak üzere birçok psikolojik rahatsızlıklar yaşamaları kaçınılmazdır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Haberman (2004), Van Dick ve ark. (1999) ile Ardıç ve Polatçı (2008) öğretmen ve akademisyenlerin yüksek düzeyde strese maruz kaldıklarını ve bu durumlarının zaman zaman tükenmişliğe yol açtığını belirtmişlerdir (15, 16, 22). Buna bağlı olarak, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarındaki öğretim elemanlarının çok sayıda stres kaynakları ile karşılaşacakları ve aynı ölçüde tükenmişlik yaşayacakları da varsayılmaktadır.

Bu noktadan hareketle bu çalışmada; üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında (BESYO) görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel stres ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir fark olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

YÖNTEM:

Bu araştırma genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırmanın evrenini 2008–2009 eğitim-öğretim yılında Türkiye’deki devlet üniversitelerine bağlı BESYO’larda görev yapan 975 öğretim elemanı (Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr., Öğr. Gör., Okutman ve Arş. Gör.) oluşturmuştur. Örneklem grubu ise n=151 kadın, n=454 erkek olmak üzere toplam N=605 öğretim elemanından oluşmuştur.

Çalışmada Veri toplama aracı olarak Theorell ve ark. (1988) tarafından geliştirilen 17 soru ve üç alt boyuttan oluşan anket (Örgütsel stres ölçeği) kullanılmıştır. Türkçeye çevrilen anket, uzman görüşleri dikkate alınarak araştırmanın amacına uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi kullanılarak ölçeğin alt boyutları belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarını ve toplam ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için Cronbach Alpha iç tutarlılık testi uygulanmıştır. Analize alınan maddelerin 14’ünün öz değeri 1’den büyük 4 faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör “Sosyal destek” alt boyutu 6 sorudan, ikinci faktör “İş Yüku” alt boyutu 3 sorudan, üçüncü faktör “Beceri kullanımı” alt boyutu 3 sorudan, dördüncü faktör “Karar verme” alt boyutu 2 sorudan meydana gelmiştir. Faktörlerin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık değerleri incelendiğinde birinci faktör için (Sosyal destek alt boyutu $\alpha=0.80$), İkinci faktör için (İş Yüku alt boyutu $\alpha=0.60$), üçüncü faktör için (Beceri Kullanımı alt boyutu $\alpha=0.71$), dördüncü faktör için (Karar Verme alt boyutu $\alpha=0.78$) olarak belirlenmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık değerlerinin ise $\alpha=0.80$ olduğu görüldü. Ölçeklerde yer alan ifadeler; “hiçbir zaman (1); çok nadir (2); bazen (3); çoğu zaman (4) ve her zaman (5) olacak şekilde puanlanmıştır.

Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla ile Maslach ve Jackson (1984) tarafından geliştirilen ve Ergin (1995) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri-MTE (Maslach Burnout Inventory-MBI) kullanılmıştır (Ergin,1995; Maslach ve Leiter,1997). Maslach, tükenmişliği üç alt evrede değerlendirmiştir. Tükenmişlik Envanterinin birinci alt ölçeği, 9 maddeden oluşan “Duyusal Tükenme”, ikincisi 5 maddeden oluşan “Duyarsızlaşma” ve üçüncüsü de 8 maddeden oluşan “Kişisel Başarı/Başarısızlık” alt boyutudur. Toplam ölçeğin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık değerleri ise $\alpha=0,79$ olarak bulunmuştur. Ölçeklerde yer alan ifadeler; “hiçbir zaman (1); çok nadir (2); bazen (3); çoğu zaman (4) ve her zaman (5) olacak şekilde puanlanmıştır.

Veriler SPSS 15.0, minitab 13.20 V. ve STATİSTİCA 7.0 programında analiz edilmiştir. Araştırmada, öğretim elemanlarının kişisel ve mesleki özelliklerini, örgütsel stres ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek için, verilerin frekansları, yüzdeleri ve aritmetik ortalamaları elde edilmiş ve yorumlanmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel stres ve tükenmişlik düzeylerinin, demografik değişkenlere göre fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis-H testi ve gruplar arası farkın nereden kaynaklandığını bulmak için Dunn testi kullanılmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlar, % 95 güven aralığında % 5 önem düzeyine göre değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılanların % 75’i erkeklerden oluşmaktadır. 31-50 yaş grubunda yer alan % 74,7 araştırma örnekleminin, % 77.5’i evlidir ve yaklaşık yarısı % 49.1 doktora eğitimine sahiptir. Bunun yanında % 80.3’ünün yönetsel görevi bulunmamaktadır Öğretim elemanlarının yarıdan fazlasının % 59.5’nin yabancı dil becerileri düşük seviyededir. Örnekleminin % 32.2’sini öğretim görevlileri oluştururken, profesör ve doçentlerin toplam oranı % 2.3 ile sınırlı kalmaktadır. Katılımcıların % 81.3’ü orta gelir düzeyi grubunda yer almaktadır. Ayrıca, öğretim elemanlarının % 44.1’nin akademik hizmet yılı 1-10 arasında değişmekte olup, % 63.3’ünün haftalık ders yükleri 11-30 saat arasında bulunmaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Alt Boyutlarından Elde Edilen Ölçek Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.

| ÖLÇEKLER Alt Boyutlar | | Ortalama | Std Sapma |
|-----------------------|-----------------------------|----------|-----------|
| ÖRGÜTSEL STRES | Sosyal Destek | 3.6860 | 0.65187 |
| | İş yükü | 3.6242 | 0.70518 |
| | Beceri Kullanımı | 3.9482 | 0.65207 |
| | Karar Verme | 3.7545 | 0.85428 |
| TÜKENME | Duyarsızlaşma | 2.0241 | 0.70204 |
| | Kişisel Başarı/Başarısızlık | 3.7343 | 0.60891 |
| | Duygusal Tükenme | 2.2998 | 0.73461 |

Tablo 1 incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel stres alt boyutlarından en yüksek Beceri Kullanımı ($\bar{x} = 3,94 \pm 0,65$) ve en düşük İş Yükü ($\bar{x} = 3,62 \pm 0,70$) alt boyutlarında, tükenmişlik alt boyutlarında ise en yüksek Kişisel Başarı/Başarısızlık ($\bar{x} = 3,73 \pm 0,60$) ve en düşük Duyarsızlaşma ($\bar{x} = 2,02 \pm 0,70$) alt boyutlarında aritmetik ortalama ve standart sapmaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

| | Sosyal Destek | İş yükü | Beceri Kullanımı | Karar Verme | Duyarsızlaşma | Kişisel Başarı/Başarısızlık |
|-----------------------------|---------------|---------|------------------|-------------|---------------|-----------------------------|
| İş Yükü | 0,090** | - | | | | |
| Beceri Kullanımı | 0.189** | 0.263** | - | | | |
| Karar Verme | 0.215** | 0.028 | 0.225** | - | | |
| Duyarsızlaşma | -0.209** | 0.026 | -0.069* | -0.132** | - | |
| Kişisel Başarı/Başarısızlık | 0.256** | 0.183** | 0.278** | 0.220** | -0.231** | - |
| Duygusal Tükenme | -0.276** | 0.061* | -0.057 | -0.181** | 0.495** | 0.255** |

** 0.01 düzeyinde anlamlıdır. * 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel stresin sosyal destek alt boyutu ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0.01$). Ayrıca, beceri kullanımı ile duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Yine, karar verme ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p < 0.01$). Kişisel başarı/başarısızlık ile duygusal tükenme arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.01$).

Tablo 3. Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının "Cinsiyet" Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi

| Tükenmişlik | Cinsiyet | N | Puan Ortalaması | Standart Hata | Sıra Ort. | Sıra Top. | P |
|-----------------------------|---------------|-----|-----------------|---------------|-----------|-----------|-------|
| Duyarsızlaşma | Kadın | 151 | 1.94 b | 1.94 | 276.92 | 41815,50 | 0.034 |
| | Erkek | 454 | 2.05 a | 2.05 | 311.67 | 141499,50 | |
| | Toplam | 605 | 2.02 | 2.02 | | | |
| Kişisel Başarı/Başarısızlık | Kadın | 151 | 3.82 | 3.82 | 314.07 | 47424,50 | 0.367 |
| | Erkek | 454 | 3.71 | 3.71 | 299.32 | 135890,50 | |
| | Toplam | 605 | 3.73 | 3.73 | | | |
| Duygusal Tükenme | Kadın | 151 | 2.32 | 2.32 | 307.80 | 46478,00 | 0.696 |
| | Erkek | 454 | 2.29 | 2.29 | 301.40 | 136837,00 | |
| | Toplam | 605 | 2.30 | 2.30 | | | |

($p < 0.05$). a,b harfleri tükenmişlik faktörlerinden duyarsızlaşma alt grubu için cinsiyet arasındaki farklılıkları göstermektedir.

Tablo 3 incelendiğinde, duyarsızlaşma alt boyutunda farklılığın erkek öğretim elemanları lehine istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 4 . Örgütsel Stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “Yaş” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi

| Örgütsel Stres | Yaş | N | Puan Ortalaması | Standart Hata | Sıra Ort. | χ^2 | P |
|------------------|---------------|-----|-----------------|---------------|-----------|----------|--------------|
| Sosyal Destek | 20-30 | 87 | 3.73 | 0.06 | 313.37 | 6.525 | 0.089 |
| | 31-40 | 293 | 3.65 | 0.04 | 292.08 | | |
| | 41-50 | 159 | 3.66 | 0.05 | 297.74 | | |
| | 51+ | 66 | 3.84 | 0.08 | 350.48 | | |
| | Toplam | 605 | 3.69 | 0.03 | | | |
| İş yükü | 20-30 | 87 | 3.57 | 0.07 | 283.93 | 5.140 | 0.162 |
| | 31-40 | 293 | 3.69 | 0.04 | 318.63 | | |
| | 41-50 | 159 | 3.56 | 0.06 | 294.80 | | |
| | 51+ | 66 | 3.54 | 0.10 | 278.50 | | |
| | Toplam | 605 | 3.62 | 0.03 | | | |
| Beceri Kullanımı | 20-30 | 87 | 3.98 | 0.07 | 307.80 | 6.932 | 0.074 |
| | 31-40 | 293 | 4.00 | 0.04 | 317.50 | | |
| | 41-50 | 159 | 3.92 | 0.05 | 291.36 | | |
| | 51+ | 66 | 3.76 | 0.09 | 260.34 | | |
| | Toplam | 605 | 3.95 | 0.03 | | | |
| Karar Verme | 20-30 | 87 | 3.39 b | 0.11 | 239.16 | 16.214 | 0.001 |
| | 31-40 | 293 | 3.76 a | 0.05 | 304.90 | | |
| | 41-50 | 159 | 3.90 a | 0.06 | 325.74 | | |
| | 51+ | 66 | 3.85 a | 0.09 | 323.95 | | |
| | Toplam | 605 | 3.75 | 0.03 | 283.93 | | |

(p<0.05) **a,b** harfleri örgütsel stres faktörlerinden karar verme alt grubu için yaşlar arasındaki farklılıkları göstermektedir.

Tablo 4 incelendiğinde, karar verme alt boyutunun puan ortalamalarının öğretim elemanlarının yaşlarına göre 0.001 anlamlılık düzeyinde farklılaştığını göstermektedir (p<0.05). Bu alt boyutta farklılığın, hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan “Dunn” çoklu karşılaştırma testi sonucunda, 20-30 yaş grubunun örgütsel stres düzeyinin, 31-40, 41-50 ve 51 üstü yaş gruplarına göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Tükenmişlik Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “Yaş” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi

| Tükenmişlik | Yaş | N | Puan Ortalaması | Standart Hata | Sıra Ort. | χ^2 | P |
|-----------------------------|---------------|-----|-----------------|---------------|-----------|----------|--------------|
| Duyarsızlaşma | 20-30 | 87 | 1.96 | 0.08 | 281.43 | 2.081 | 0.556 |
| | 31-40 | 293 | 2.03 | 0.04 | 305.53 | | |
| | 41-50 | 159 | 2.06 | 0.05 | 313.30 | | |
| | 51+ | 66 | 1.98 | 0.08 | 295.39 | | |
| | Toplam | 605 | 2.02 | 0.03 | | | |
| Kişisel Başarı/Başarısızlık | 20-30 | 87 | 3.63 b | 0.05 | 257.44 | 8.236 | 0.041 |
| | 31-40 | 293 | 3.79 a | 0.03 | 313.17 | | |
| | 41-50 | 159 | 3.76 a | 0.05 | 315.39 | | |
| | 51+ | 66 | 3.56 b | 0.11 | 288.06 | | |
| | Toplam | 605 | 3.73 | 0.02 | | | |
| Duygusal Tükenme | 20-30 | 87 | 2.26 | 0.08 | 292.56 | 6.738 | 0.081 |
| | 31-40 | 293 | 2.32 | 0.04 | 308.20 | | |
| | 41-50 | 159 | 2.36 | 0.06 | 318.79 | | |
| | 51+ | 66 | 2.12 | 0.09 | 255.61 | | |
| | Toplam | 605 | 2.30 | 0.03 | | | |

(p<0.05). **a,b** harfleri tükenmişlik faktörlerinden kişisel başarı/başarısızlık alt grubu için yaşlar arasındaki farklılıkları göstermektedir.

Tablo 5 incelendiğinde, Tükenmişlik alt boyutlarından kişisel başarı/başarısızlık alt boyutunun puan ortalamalarının yaşlara göre 0.041 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı belirlenmiştir (p<0.05). Kişisel başarı tükenmişlik alt boyutu için öğretim elemanlarının yaş grupları arasında belirlenen anlamlı farklılığın, hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan “Dunn” çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre, 31-40 yaş grubunun kişisel başarı/başarısızlık alt boyutuna göre tükenmişlik düzeyinin, 20-30, 41-50 ve 51+ yaş grubuna göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “Yönetmel Görevi Olup-Olmamasına” Göre Karşılaştırılması: Mann Whitney-U Testi

| Örgütsel Stres | Yönetmel Görev | N | Puan Ortalaması | Standart Hata | Sıra Ort. | Sıra Top. | P |
|------------------|----------------|-----|-----------------|---------------|-----------|-----------|--------------|
| Sosyal Destek | Evet | 119 | 3.77 | 0.04 | 320.45 | 38133,00 | 0.222 |
| | Hayır | 486 | 3.67 | 0.03 | 298.73 | 145182,00 | |
| | Toplam | 605 | 3.69 | 0.03 | | | |
| İş Yükü | Evet | 119 | 3.86 a | 0.06 | 365.50 | 43494,00 | 0.001 |
| | Hayır | 486 | 3.57 b | 0.03 | 287.70 | 139821,00 | |
| | Toplam | 605 | 3.62 | 0.03 | | | |
| Beceri Kullanımı | Evet | 119 | 3.96 | 0.05 | 299.70 | 35664,50 | 0.816 |
| | Hayır | 486 | 3.95 | 0.03 | 303.81 | 147650,50 | |
| | Toplam | 605 | 3.95 | 0.03 | | | |
| Karar Verme | Evet | 119 | 3.91 a | 0.07 | 332.00 | 39508,00 | 0.038 |
| | Hayır | 486 | 3.72 b | 0.04 | 295.90 | 143807,00 | |
| | Toplam | 605 | 3.75 | 0.03 | | | |

(p<0.05) **a,b** harfleri örgütsel stres faktörlerinden iş yükü ve karar verme alt grubu için yönetmel görevleri açısından farklılıkları göstermektedir.

Tablo 7 incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel stres alt boyutlarından iş yükü ve karar verme puanlarının, yönetmel göreve göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Belirlenen farklılığın, örgütsel stres alt boyutlarından iş yükü puanı açısından yönetmel görevi olan öğretim elemanları aleyhine istatistiksel açıdan p<0.05 düzeyinde anlamlı olduğu saptanmıştır. Ayrıca, karar verme puanı açısından da yönetmel görevi olan öğretim elemanları aleyhine istatistiksel açıdan p<0.05 düzeyinde anlamlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 7. Örgütsel Stres Alt Boyutlarına ilişkin Puan Ortalamalarının “Akademik Unvan” Değişkenine Göre Karşılaştırılması: Kruskal Wallis-H Testi

| Örgütsel Stres | Akademik Unvan | N | Puan Ortalaması | Standart Hata | Sıra Ort. | χ^2 | P |
|------------------|-----------------|-----|-----------------|---------------|-----------|----------|------------------|
| Sosyal Destek | Profesör | 9 | 3.85 | 0.15 | 326.39 | 2.874 | 0.719 |
| | Doçent Dr. | 5 | 3.73 | 0.23 | 312.80 | | |
| | Yrd. Doçent Dr. | 144 | 3.71 | 0.05 | 310.14 | | |
| | Öğretim Gör. | 195 | 3.68 | 0.05 | 302.35 | | |
| | Okutman | 148 | 3.63 | 0.05 | 284.54 | | |
| | Asistan | 104 | 3.73 | 0.06 | 318.11 | | |
| | Toplam | 605 | 3.69 | 0.03 | | | |
| İş yükü | Profesör | 9 | 4.22 a | 0.15 | 326.39 | 24.388 | <0.001 |
| | Doçent Dr. | 5 | 3.60 bcd | 0.40 | 312.80 | | |
| | Yrd. Doçent Dr. | 144 | 3.77 b | 0.06 | 310.14 | | |
| | Öğretim Gör. | 195 | 3.57 cd | 0.06 | 302.35 | | |
| | Okutman | 148 | 3.49 d | 0.05 | 284.54 | | |
| | Asistan | 104 | 3.67 bcd | 0.06 | 318.11 | | |
| | Toplam | 605 | 3.62 | 0.03 | | | |
| Beceri Kullanımı | Profesör | 9 | 4.00 | 0.22 | 326.39 | 2.367 | 0.796 |
| | Doçent Dr. | 5 | 3.60 | 0.43 | 312.80 | | |
| | Yrd. Doçent Dr. | 144 | 3.92 | 0.05 | 310.14 | | |
| | Öğretim Gör. | 195 | 3.95 | 0.05 | 302.35 | | |
| | Okutman | 148 | 3.94 | 0.05 | 284.54 | | |
| | Asistan | 104 | 4.00 | 0.06 | 318.11 | | |
| | Toplam | 605 | 3.95 | 0.03 | | | |
| Karar Verme | Profesör | 9 | 3.89 bc | 0.26 | 326.39 | 19.046 | 0.002 |
| | Doçent Dr. | 5 | 4.20 a | 0.20 | 312.80 | | |
| | Yrd. Doçent Dr. | 144 | 3.89 bc | 0.06 | 310.14 | | |
| | Öğretim Gör. | 195 | 3.84 bc | 0.06 | 302.35 | | |
| | Okutman | 148 | 3.70 bc | 0.08 | 284.54 | | |
| | Asistan | 104 | 3.46 c | 0.09 | 318.11 | | |
| | Toplam | 605 | 3.75 | 0.03 | | | |

(p<0.05) **a,b,c,d** harfleri örgütsel stres faktörlerinden iş yükü ve karar verme alt grubu için akademik unvanları açısından farklılıkları göstermektedir

YILDIRIM, Y., TAŞMEKTEPLİGİL, M.Y.,“Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel stres ölçeğinin alt boyutlarından iş yükü ve karar verme puan ortalamalarının öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre anlamlı düzeyde ($p<0,05$) farklılaştığı belirlenmiştir.

TARTIŞMA:

BESYO'larda görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel stres ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve demografik özelliklerine göre stres ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir fark olup olmadığını ortaya koymak amacı ile yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgular bu bölümde tartışılarak yorumlanmıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel stres alt boyutlarından en yüksek Beceri Kullanımı ($\bar{x}=3.94 \pm 0.65$) ve en düşük İş Yükü ($\bar{x}=3.62 \pm 0.70$) alt boyutlarında aritmetik ortalamaya sahip oldukları görülmektedir (Tablo 1). Buna göre, genel olarak araştırmaya katılan deneklerin örgütsel stres düzeylerinin yüksek olduğu ve özellikle beceri kullanımına ilişkin faktörlerin örgütsel stres düzeyini yükselttiği söylenebilir. Bu sonuç, sürekli yeni şeyler öğrenme durumunda olan ve üst düzeyde beceri gerektiren bir meslekte çalışan BESYO öğretim elemanlarının yüksek düzeyde strese maruz kalmalarından kaynaklanabilir. Konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, Haberman (2004) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin idari destek algılamalarının ikinci en güçlü stres nedeni olduğu bildirilmiştir (15). Van Dick ve ark. (1999) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada; sosyal desteğin olmamasının bir örgütsel stres kaynağı olarak görülüp, sosyal desteğin olmasının da iş stresini azaltmada direk olarak olumlu etkisi olduğu bulunmuştur(16). Gorter (2005) tarafından yapılan çalışmada ise, iş yükü önemli stres kaynakları arasında gösterilmiştir(17). Guthrie ve ark. (1999) tarafından psikiyatristler üzerinde yapılan araştırmada da, deneklerin yüksek düzeyde stres yaşadıkları belirlenmiştir(18). Bu bulgular, farklı meslek gruplarında görev yapanların da örgütsel strese maruz kaldıklarını göstermektedir.

Tükenmişlik alt boyutlarında ise en yüksek Kişisel Başarı/Başarısızlık ($\bar{x}=3.73 \pm 0.60$), Duygusal Tükenme ($\bar{x}=2.29 \pm 0.73$) ve en düşük Duyarsızlaşma ($\bar{x}=2.02 \pm 0.70$) alt boyutlarında aritmetik ortalama ve standart sapmaya sahip oldukları görülmektedir (Tablo 1). Bu sonuçlar, deneklerin “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyutları açısından düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını, kişisel başarı/başarısızlık alt boyutuna göre ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının “kişisel başarı/başarısızlık” düzeylerinin yüksek olduğu ve bunun da tükenmişliğe etki derecesinin yüksek olduğu belirtilebilir. Yapılmış benzer araştırmalar incelendiğinde; bu çalışmada elde edilen bulguların literatürle tutarlı olduğu görülmüştür (19, 20, 21). Ardıç ve Polatçı (2008) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada, deneklerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma açısından orta düzeyde ve kişisel başarı/başarısızlık düzeyleri açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bildirilmiştir (22). Benzer şekilde, Budak ve Sürgevil (2005) tarafından yine akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada da örneklemin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarı/başarısızlık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (23).

Genel olarak, bütün bu bulgular ve literatürdeki yapılan diğer çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, BESYO öğretim elemanlarının örgütsel stres düzeylerinin ortalamasının üzerinde olmasına rağmen, tükenmişlik düzeylerinin düşük derece kalmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Tükenen bireylerin, kronikleşmiş bir yorgunluk yaşadıkları, işlerinden soğudukları, kendi kabuklarına çekildikleri ve artan bir şekilde işlerinde yetersiz olduklarını hissettikleri (24) göz önüne alındığında, BESYO'larda görev yapan öğretim elemanlarının düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaları olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel stres ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koymak için yapılan korelasyon analizinde, örgütsel stresin sosyal destek alt boyutu ile tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında anlamlı düzeyde ($p<0.01$) ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizde, sosyal destek alt boyutu ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları arasındaki negatif yönde, buna karşın sosyal destek ile kişisel başarı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tükenmişliğin 3 alt boyutu arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öte yandan, literatüre bakıldığında, Kırılmaz ve ark., (2003) tarafından yapılan çalışmada, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı/başarısızlık arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (25). Buna karşın, bu araştırmanın aksine, duyarsızlaşma ile kişisel başarı/başarısızlık arasında bir ilişkinin olmadığı bildirilmiştir. Benzer şekilde, Dolunay (2002) tarafından yapılan çalışmada da, duyarsızlaşma ve kişisel başarı/başarısızlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (26). Visser ve ark. (2003), tarafından sağlık uzmanları üzerinde yapılan çalışmada, deneklerin yarıdan fazlasının yüksek düzeyde strese sahip olduğu tespit edilmiş ve yüksek stresin tükenmişliğe neden olduğu bildirilmiştir (27).

Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde BESYO öğretim elemanlarına yönetimin ve iş arkadaşlarının vereceği sosyal destek ve kurum içinde yaratılacak olumlu örgüt iklimi ile bireylerin karar verme, beceri kullanımı ve kişisel başarı düzeylerinin artması sağlanabilir. Aynı şekilde, öğretim elemanlarına sağlanacak sosyal destek, tükenmişliğe maruz kalmalarını önleyecek, başka bir deyişle düşük düzeyde tükenmişlik yaşamalarını sağlayacak ve ayrıca iş yüklerinin altından kolayca kalkmalarına yardımcı olacaktır.

Öğretim elemanlarının örgütsel stres ve tükenmişlik alt ölçeklerden cinsiyet değişkenine göre almış oldukları ortalama puanlar incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından; örgütsel stres alt boyutlarının ortalama puanları arasında herhangi bir anlamlı farklılaşmaya rastlanmamıştır. Cinsiyet ile öğretim elemanlarının tükenmişlik puan ortalamalarından sadece duyarsızlaşma alt boyutu açısından farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre, erkek öğretim elemanlarının duyarsızlaşma alt boyutu açısından tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Literatürde tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet açısından değişik bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Mesleki tükenme ve stres üzerine cinsiyetin etkili olduğu düşünülmektedir. Aktuğ ve ark. (2006) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyetin tükenmişlik alt boyutlarından duyarsızlaşma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamışken, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında kadınların erkeklere göre daha olumsuz bir tablo sergilediklerini bildirilmiştir (28). Bazı çalışmalarda tükenme puanları kadın ve erkeklerde benzer bulunurken (29), bazı kaynaklarda duygusal tükenmenin kadınlarda daha yoğun yaşandığı bildirilmiştir (30). Aslan ve ark. (1996) tarafından yapılan bir başka çalışmada, erkek hekimlerin kişisel başarı puanlarının kadın hekimlere göre daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (31). Sünter ve ark. (2006), tarafından da cinsiyetle kişisel başarı arasındaki benzer ilişki bildirilmiştir (32).

Budak ve Sürvegil (2005)'in akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada, kadınların "duygusal tükenme düzeyinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu bildirilmiştir (23). Shanafelt ve ark. (2009) tarafından yapılan çalışmada, kadın deneklerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (33).

Literatürdeki çoğu çalışmanın aksine, bu çalışmada, erkeklerin kadınlara nazaran, duyarsızlaşma puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulguyu değerlendirirken, yukarıda incelenen çoğu çalışmanın farklı meslek grupları üzerinde yapıldığını ve buna göre üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin farklı çalışma ortamı ve örgüt kültürüne sahip olduklarını da dikkate almak gerekmektedir.

Yaş grupları açısından, örgütsel stresin sadece karar verme alt boyutunda anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Bu farklılığın, 20-30 ve 31 ve üstü yaş gruplarından kaynaklandığı belirlenmiştir (Tablo 4). Buna göre, karar verme alt boyutu açısından; 20-30 yaş grubunun örgütsel stres düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu ve ayrıca 30 ve üstü yaş grubunda yer alan öğretim elemanlarının örgütsel stres düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara dayanarak, meslek hayatının ilk yıllarında, öğretim elemanlarının stres düzeylerinin düşük olduğu, ancak yaş ilerledikçe stres düzeyinde artış olduğu söylenebilir. Özellikle kırk yaşlarında bireylerin meslek başarıları en yüksek noktasına ulaşmış durumdadır. Terfilerin son noktasına gelmiş, açılacak başka meslek kademeleri kalmamıştır. Bu durum meslekten duyulan tatmini durdurmakta ve bireyleri yükselbileceği daha başka meslek alanlarının varlığını araştırmaya yöneltmektedir. Literatürde kariyerde "orta yaş krizi" olarak adlandırılan bu durum BESYO öğretim elemanları içinde geçerlidir. Bu nedenle, yüksek yaş grubunda yer alan BESYO öğretim elemanlarının orta yaş krizinin nedene bağlı olarak ortaya çıkması muhtemel örgütsel stres kaynaklarının ortadan kaldırılması ve bireylerin örgütsel strese maruz kalmamalarının önlenmesi konusunda üniversite yönetiminin daha duyarlı davranması gerektiği söylenebilir.

Tükenmişlik alt boyutlarının puan ortalamalarının, yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analizde, sadece "kişisel başarı/başarısızlık" alt boyutu açısından anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 5). Buna göre, kişisel başarı/başarısızlık alt boyutu açısından; 31-50 yaş grubunun tükenmişlik düzeyi, 20-30 ve 51+ yaş gruplarına göre daha yüksek düzeydedir. Öte yandan, Ardıç ve Polatçı (2008), tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada, (duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark bulunmazken) kişisel başarı/başarısızlık boyutu ve aynı zamanda duyarsızlaşma alt boyutu açısından gruplar arasında anlamlı farklar bulunduğu bildirilmiştir. Kişisel başarı/başarısızlık alt boyutunda 41 yaş ve üstü akademisyenlerin 21-40 yaş grubundaki akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde kişisel başarı sergiledikleri belirtilmiştir (22). Benzer şekilde, Haberman (2004) tarafından yapılan çalışmada, yaşın tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu bildirilmiştir (15). Kaya ve ark. (2007) tarafından birinci basamak sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, yaş ile katılımcıların kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.01$). Gruplar arasında ikili karşılaştırmalar yapıldığında 39 ve üzeri yaş grubunun kişisel başarı puanının 29 ve altı yaş grubu ve 30-33 yaş grubuna göre daha düşük olduğu belirlenmiş ve bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur (34).

Genel olarak değerlendirildiğinde, farklı denekler üzerinde yapılan çalışmalarda, farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bu araştırmada, kişisel başarı/başarısızlık alt boyutu açısından 31-50 yaş grubunun tükenmişlik düzeyinin yüksek çıkmasının nedeni, BESYO öğretim elemanlarının orta yaş krizi yaşadıkları ve buna bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel stresin olumsuz etkilerini bu yaşlarda daha fazla hissederek tükenmişlik yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu yaşlarda karşılaşılan tükenmişliğin ise BESYO öğretim elemanlarının kişisel başarı düzeyini düşürdüğü veya düşürebileceği söylenebilir.

Akademik unvanlara göre, örgütsel stres alt boyutları puan ortalamaları arasında "iş yükü" ve "karar verme" alt boyutlarında farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. İş yükü açısından, Prof.'ların en yüksek örgütsel stres puanına, buna karşın okutmanların ise en düşük örgütsel stres puanına sahip oldukları belirlenmiştir (Tablo 7). Özkaya ve arkadaşları (2008) yapmış oldukları çalışmada, buldukları unvana göre akademik personel arasında doçentlerin diğer akademik personele göre daha stresli olduğu sonucuna ulaşmışlardır (35). Diğer yandan Bingöl ve Naktiyok (2001) unvan değişkeni açısından, temel stres kaynaklarına ilişkin faktörlerin ortalamaları arasındaki farkı test ettikleri çalışmalarında, kariyer

YILDIRIM, Y., TAŞMEKTEPLİGİL, M.Y., "Beden Eğitimi ve Spor Yükseköğretim Kurumlarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"

gelişimi ve başarı yönelimi faktörlerinde, yardımcı doçentlerin profesör ve doçentlere oranla daha fazla strese maruz kaldıklarını bulmuşlardır (36). Diğer öğretim elemanları ile kıyaslandığında, yayın yapma konusunda fazla iş yükü bulunmayan okutmanların stres düzeylerinin düşük kaldığı görülmektedir. Ancak, derse girme, yayın yapma, yöneticilik ve danışmanlık yapma gibi farklı işlerle uğraşmaları nedeniyle, Profesörlerin iş yükleri artmakta ve bu durum da onların stres düzeylerini yükseltmektedir. Öte yandan, karar verme boyutu açısından Doçentler en yüksek örgütsel stres puanına sahip iken, Arş. Gör.'lerin en düşük puanı elde ettikleri görülmüştür. Akademik unvan açısından kritik bir basamakta yer alan Doçentlerin belli konularda karar verme sorumlulukları stres düzeylerini artırmış olabilir. Mesleki kariyerlerinin ilk basamağında yer alan araştırma görevlilerinin ise nispeten önemli kararlar verme sorumlulukları daha az olduğu için stres düzeyleri de düşük düzeyde kalmıştır. Genel bir değerlendirme ile, kariyerlerinin üst basamaklarındaki unvanlarına sahip BESYO öğretim elemanlarının (özellikle iş yükü ve karar verme açısından) nispeten daha yüksek örgütsel strese maruz kaldıkları söylenebilir.

Yapılan analizde, öğretim elemanlarının yönetsel görevi olup olmadığına göre, örgütsel stres alt boyutlarından, yine iş yükü ve karar verme açısından puan ortalamalarının farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre, iş yükü ve karar verme alt boyutları açısından yönetsel görevi olan öğretim elemanlarının örgütsel stres puanları daha yüksek olarak bulunmuştur (Tablo 6). Yapılan birçok araştırma sonuçları, strese karşı her kademedeki tüm yöneticilerin, yönetici olmayanlara nazaran strese daha yatkın olduklarını kanıtlar niteliktedir. Ancak bazı araştırma sonuçları da yöneticilerin üst kademelere yükseldikçe çoğu sorunlarını çözmüş olmalarıyla daha az stresli olacağı buna karşın daha az yetki sahibi olan orta kademe yöneticilerin ise bir taraftan üst kademenin baskısı diğer taraftan alt kademenin direnci arasında kalarak daha çok stresli olduklarını göstermiştir (37, 38). Buna göre, akademik çalışmalar yanında idari görevler üstlenen BESYO öğretim elemanları daha yüksek düzeyde stres yaşamaktadırlar. Bu nedenle, idari görevi olan bireylerin artan iş yükünün ve karar verme sorumluluğunun altından kalkmaları için gerekli şekilde desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

Sonuç olarak; BESYO'da görevli öğretim elemanlarının yüksek düzeyde örgütsel stres yaşadıkları, buna karşın tükenmişlik düzeylerinin (kişisel başarı/başarısızlık alt boyutu dışında) düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının stresin olumsuz etkilerine maruz kalmadıkları ve/veya stresle başa çıkma konusunda gerekli önlemleri aldıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu çalışmada, örgütsel stres ile tükenmişlik alt boyutları arasında tespit edilen anlamlı ilişkiler, stresin tükenmişlikle yol açtığı veya başka bir deyişle tükenmişliğin önemli nedenlerinden birinin stres olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Öte yandan, demografik değişkenler açısından yapılan analiz sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının yaşı, unvanı ve yönetsel göreve sahip olmaları, örgütsel stres düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Fakat bu çalışmada, cinsiyet değişkeninin örgütsel stres düzeyi üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, öğretim elemanları genel olarak tükenmişlik düzeyleri açısından değerlendirildiğinde, erkeklerin duyarsızlaşma düzeyi daha yüksek iken, 31-40 yaş grubunda yer alan deneklerin daha yüksek kişisel başarısızlık yaşadıkları görülmüştür.

KAYNAKLAR:

1. Baransel, A. Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, Avcıyol Yay. İstanbul, s. 23, 24, 119, 303-304, 1993.
2. Ilgar, L. Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi. Beta Yayıncılık, İstanbul.1. Baskı, s.19, 1996.
3. Koç, M., K. T. Ü. "Fatih Eğitim Fakültesi Birinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Seçimlerine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi" Çağdaş Eğitim Dergisi. Yıl -19, Sayı-204, 1994.
4. Baltaş, A., Baltaş, Z. Stres ve Başa Çıkma Yolları, 19. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul, s.13, 41-68,146-196, 251,265,295, 1999.
5. Müftüoğlu, O. Hayatımızın Olmazsa Olmazı: Stres. İstanbul: Hürriyet Gazetesi, Pazar Eki 31. Ağustos,2003.
6. Güler, Z., Başpınar, N.Ö., Gürbüz, H. İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, s.16, 2001.
7. Can, H. Organizasyon ve Yönetim, Ankara: Adım Yayıncılık, s.296.299,1999.
8. Pehlivan İ. Yönetimde Stres Kaynakları, Ankara: Pegem A Yayınları; s..59-61,75-81, 1995.
9. Eren, E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 6. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.112, 275-292, 2000.
10. Aslan, M. "Örgütsel Stres" İstanbul Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, İstanbul, 3(4): 1-14, 2002.
11. Elma, C., Demir, K. "Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar". Ankara: Anı Yayıncılık, s.135, 2000.
12. Maslach, C. Burnout, the Cost of Caring, Englowood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 189-212, 1982.
13. Kreitner, R and Kinicki, A. Organizational Behavior. Homewood, IL: Richard D. Irwin, 1989.
14. Lee, R.T., and Ashforth, B.E. "Work-Unit Structure and Processes and Job-Related Stressors as Predictors of Managerial Burnout" Journal of Applied Social Psychology. 21 (22). 1831-1847,1991.
15. Haberman, M. Teacher Bornout in Black and White, The Haberman Educational Foundation, 2004.
16. Van Dick, R. Ve ark. "Occupational Stress And Social Support: First Results Of A Study Among Schoolteachers". Psychologie In Erziehung Und Unterricht. 1999.
17. Gorter, R.C. "Work Stress and Burnout among Dental Hygienists", Int.J. Dent. Hygiene, 3: ss.88-92, 2005.
18. Guthrie, E., Tattan, T., Williams, E., Black, D. ve Baclocotti, H. "Comparison of Junior Doctors, Senior Registrars and Consultants", Psychiatric Bulletin, 23, ss.207-212, 1999.

19. Ergin C. Doktorlar ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Birliği Yayını.1993.
20. Özdemir, A.K., Kılıç, E., Özdemir, D., Öztürk, M., ve Sümer, H. "Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi", Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi, 6 (1): 14-18, 2003.
21. Aktaş S, Doğu G. ve Mirzeoğlu D., Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Muğla: Muğla Üniversitesi 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Bildiri Kitabı, 2006.
22. Ardıç, K. ve Polatçı, S. "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 / 2 (2008). 69-96, 2008.
23. Budak, G. ve Sürgevil, O. "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt 20; Sayı:2; s.95-108, 2005.
24. Maslach C, Leiter M.P. The Truth About Burnout. San Francisco: Lossey-Bass, 1997.
25. Kırılmaz, A., Çelen, Y. ve Sarp, N. "İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda "Tükenmişlik Durumu" Araştırması", İlköğretim Online, 2(1): 2-9, 2003.
26. Dolunay, A.B. "Keçiören İlçesi "Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu" Araştırması", Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55(1): 51-62, 2002.
27. Visser, M. R. M., Ellen, M. A. S.; Frans, J. O. ve Hanneke, C. J. H. "Stres, Satisfaction and Burnout among Dutch Medical Specialists", Canadian Medical Association, February 168(3); ss.271-275,2003.
28. Aktuğ, İ.Y., Susur A, Keskin S, Balcı Y, Seber G. "Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri", Osmangazi Tıp Dergisi, 28(2), 91-101, 2006.
29. Aslan, H., Aslan, O., Alparslan, Z.N., Gürkan, S.B. ve Ünal, M. "Hekimlerde Tükenmede Cinsiyetle İlişkili Etkenler", Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2: 132-136. 1997.
30. Bilici, M., Mete, F., Soylu, C., Bekaroğlu, M., ve Kayakçı, Ö. "Bir Grup Akademisyende Depresyon ve Tükenme Düzeyleri", Türk Psikiyatri Dergisi, 9(3): 181-190, 1998.
31. Aslan, S.H., Gürkan, S.B., Alparslan, Z.N., ve Ünal M. "Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri", Türk Psikiyatri Dergisi; 7:39-45, 1996.
32. Sünter, A.T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Peşken, Y. "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri", Konya ve Karaman Tabip Odası Genel Tıp Dergisi, 16: 9-14. 2006.
33. Shanafelt, T. D., West, C. P., Sloan, J. A., Novotny, P.J., Poland, G.A., Menaker, R., Rummans, T.A. ve Dyrbye, L. "Career Fit and Burnout among Academic Faculty", Arch Intern Med., 169(10), ss.990-995, 2009.
34. Kaya, M.; Üner, S., Karanfil, E., Uluyol, R., Yüksek, F. Ve Yüksel, M. "Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri", TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 6(5), ss.357-363, 2007.
35. Özkaya, M.O.; Yakın, V. ve Ekinci, T. " Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Cilt:15, Sayı:1, s:163-179, 2008.
36. Bingöl, D. ve Naktiyok A. Yönetici Akademisyenlerin Temel Stres Kaynakları ve Stresle Mücadele Teknikleri. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Komitesi Bildirileri, 24-26 Mayıs 2001.
37. Yates, J. E. Gerilim Altındaki Yönetici, Modern Yönetim Dizisi, İlgı Yayıncılık ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul, 1989.
38. Baltaş, A. ve Baltaş, Z. Stres ve Başa Çıkma Yolları, 10.Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1990.