

Econder |

International Academic Journal

[Econder], 2018, 2 (2): 215/237

Tükenmişlik Sendromu: Akademik Personel Üzerinde Bir İnceleme

&

Burnout Syndrome: An Examination on Academic Staff

Eda YALÇIN

Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD
Karabuk University, Social Sciences Institute, Department of Business
Administration

e-mail: yalcineda94@hotmail.com,

Orcid ID: 0000-0002-2315-0525

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types : Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received : 8.10.2018

Kabul Tarihi / Accepted : 31.12.2018

Yayın Tarihi / Published : 31.12.2018

Yayın Sezonu : Aralık

Pub Date Season : December

Cilt / Volume: 2 Sayı – Issue: 2 Sayfa / Pages: 215-237

Atıf/Cite as: Yalçın, E . (2018). Tükenmişlik Sendromu: Akademik Personel Üzerinde Bir İnceleme. Econder Uluslararası Akademik Dergi, 2 (2), 215-237.

Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/econder/issue/40036/480591>

İntihal/Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Hayrettin KESGİNGÖZ- Karabuk University, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

Tükenmişlik Sendromu: Akademik Personel Üzerinde Bir İnceleme

Öz

Çalışmada akademik personelin tükenmişlik seviyelerinin, demografik değişkenlere ve unvanına göre tükenmişlik seviyelerindeki farklılaşmaların belirlenmesi amaçlanmaktadır. Tükenmişlik sendromu, bireylerin karşı karşıya çalıştığı mesleklerde, kendilerini duygusal açıdan tükenmiş hissetmeleri, meslekleri dolayısıyla karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarılarında azalma gibi görülen bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Bu bilgilerin ışığında tükenmişliğin, bireyin iç kaynaklarını olumsuz etkilediği varsayılmakta ve tükenmişliğe neden olan unsurlar önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir.

Çalışma kapsamında Karabük Üniversitesi İİBF, İşletme ve Mühendislik Fakültesi'ndeki akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri saptanmakta ve tükenmişlik kavramın bedensel, duygusal ve davranışsal boyutu dikkate alınarak tükenmişlik düzeyleri araştırılmaktadır. Araştırmada, literatürde sıkça başvurulan tükenmişlik sendromu ölçeği kullanılmaktadır. Çalışmanın son bölümünde anket sonuçları analiz edilmekte, değerlendirilmekte ve bu değerlendirmeler çerçevesinde tükenmişlikle mücadele etmeye yönelik öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Akademik Personel, Duyarsızlaşma, Duygusal Tükenme, Örgüt, Tükenmişlik Sendrom

Burnout Syndrome: An Examination on Academic Staff

Abstract

Regulation of differentiations for burnout levels, demographic variables and academic level burnout levels of training staff in the study. Burnout syndrome is defined as a syndrome in which individuals are faced with colleagues, desensitizations to individuals, and personal achievement. This negatively affected the individual's internalization.

Within the scope of the study, the burnout levels of the academicians in Karabük University Faculty of Economics and Administrative Sciences are determined and the burnout level is investigated by considering the physical emotional and behavioral dimension of the burnout concept. The burnout syndrome scale, which is frequently referred to in the literature, is used in the research. In the last part of the study, the results of the questionnaires are analyzed and evaluated and suggestions for fighting burnout are presented within the framework of these evaluations.

Key words: Academic Personnel, Desensitization, Emotional Exhaustion, Organization, Burnout Syndrome.

GİRİŞ

İlk kez 1970’li yıllarda tarif edilen mesleki tükenmişlik vakıası, sosyal bir problem olarak önem kazanması ile araştırmacılar tarafından ilgi çekici bulunan bir çalışma alanı haline gelmiştir. En sade haliyle tükenmişlik kavramı, “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilmeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu”(Freuden, 1974: 159) olarak tanımlanmıştır. Fakat günümüzde mesleki tükenmişlik kavramının yaygınlaşan ve kabul gören tanımı, Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Christina Maslach’a göre mesleki tükenmişlik kavramı “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom”dur (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Bu tanımlardan da yola çıkarak, son zamanlarda eğitim alanında yapılan incelemeler, her üç öğretim elemanından birisinin tükenmişliğe ve strese maruz bırakıldığını göstermektedir. Yıllarca süren araştırmalarda akademisyenler tükenmişliği ve stresi, toplumsal endişelerin konusunu meydana getirmiştir.

Ekstrem derecede tükenmişlik yaşayan ve stres duyan akademisyenlerin sayısında oluşan bu artış, günümüzde endişelerinde artmasına sebep olmaktadır. İncelemede bulunan araştırmacılar ve eğitimciler, tükenmiş olarak gördükleri akademik personel kitlesindeki çoğalma hakkında kaygılarını dile getirmektedirler. Tükenmişlik sendromu yaşayan akademisyenler, kötümser, depresif, endişeli, duygusal, bitkin ve öfkeli olabilmektedirler. Bu kavramın zararları sadece akademisyenler tarafından değil, tüm eğitim camiası tarafından da hissedilmektedir. Öyle ki önemli sıkıntılara ve huzursuzluklara sebep olan tükenmişlik sendromuna kapılan akademisyenlerin psikolojik rahatsızlıkların yanı sıra takdim ettikleri hizmetlerin kalitesi de olumsuz etkilenecektir. Sunulan hizmeti alan çevre üzerinde de memnuniyetsiz bir kitle meydana getirilmiş olunacaktır. Böylelikle tükenmişliği hisseden çalışanların hem kendilerini, hem karşısında bulunan kitleye hem de çalışmakta olduğu örgüte zararda bulunacağını belirtmek ise yanlışlık teşkil etmeyecektir.

İ.MESLEKİ TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

Kavramın ilk belirtileri, Greene’nin; Bir Tükenme Hadisesi romanında farkındalık yaratılmasına sebep olmuştur. Romanda, ruhsal olarak yıpranmış ve hayal kırıklığına uğramış bir mimarın işini terk edip Afrika ormanlarına göçü anlatılmaktadır (Can, Tiyek, 2015: 75-76).

Mesleki tükenmişlik ile alakalı ilk araştırmalar ise 1970’li yıllarda ABD’de başlatılmıştır. Çalışmaların hedefi bu görüneyi tanımlamak ve olağandışı olmadığını göstermek olmuştur. Öyle ki ilk çalışmalar ise sağlık çalışanları ve sosyal hizmet çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Daha sonra sadece bireyselliğin üzerinde durulmayıp, bireylerin çalışma alanlarında diğer kişilerle ilişkileri bağlamında incelemeye alınmıştır. Literatürde çeşitli tanımlar bulunmakta ve tüm yazarların, araştırmacıların ortak paydaları ise hem mesleki hem de kişisel kayıp olmuştur. Fakat en çok atıfta bulunulan ve en çok kabul gören tanımlamayı Christina Maslach

yapmıştır. Aynı zamanda Christina, yoğun olarak kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştirmiştir ve şimdiye kadar incelenen çalışmaların %90'unda bu ölçeğin kullanıldığı ise kesin olarak belirtilmiştir (Kutaniş, Karakiraz, 2013: 14).

Tükenmişlik kavramı yukarıda belirtildiği üzere farklı menşelerde stres sebebi ile çalışamaz duruma gelme, stresle alakalı tükenme, çalışanın duygusal veya fiziksel olarak belirli bitkinlik seviyesine ulaşma, çok çalışmaktan meydana gelen ve sağlığı olumsuz etkileyen hal, bireyin güvenini, hevesini ve enerjisini kaybetmesi olarak tanımlanmaktadır. Bazı araştırmacılar ise depresyonun tükenmişliğe değil, tükenmişliğin depresyona sebep olabileceğini savunmaktadır (Demir, Türkmen ve Doğan, 2015: 987-988).

Araştırmalarda en çok kabul gören ve uygulanan Maslach tükenmişliğine değinecek olursak, iş sebebi ile kişiler üzerinde oluşan, stres ile baş edebilmeye yönelik cevap olarak verilen ve devamlılık sunan kronik duyarlılık durumu olarak tanımlandığı görülmektedir. Bir başka çalışmada yer alan tanımında ise çalışanların sık sık karşılaşabilecekleri duygusal tükenme hali olarak tükenmişliği duygusal tükenme, kişisel başarı duygusunda eksilme ve duyarsızlaşma olarak üç boyutta incelemektedir. Bu üç boyutla geliştirdiği tükenmişlik ölçeği ise bu kapsamda incelenen akademik çalışmalara temel oluşturmuştur (Helvacı, Turhan, 2013: 59-60).

Aşağıda tükenmişlik boyutları kapsamında ele alınan duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma kavramları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

I. I. DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK

Mesleki tükenmişlik kavramının bu boyutunda kişilerin duygusal taraftan kendisini yıpranmış hissetme, yorgunluk ve enerji eksikliği gibi belirtiler gözlemlenmektedir. Bu boyutun araştırmalarda tükenmişlik kavramının en belirleyici boyutu olması dikkat çekmektedir. Ayrıca duygusal tükenme, tükenmişlik kavramının dahili boyutudur. Tükenmişlik sendromuna kapılmış birey hizmet sağladığı kişilere ve kurumlara artık yarar sağlamadığını düşünür ve yarar sağlamadığını düşünen birey için ertesi gün tekrardan işe gitme zorunluluğu büyük bir kaygı meydana getirmektedir (Arı, Bal. 2008: 133). Aynı zamanda duygusal tükenme, kişilerin fiziksel ve duygusal kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 96).

Duygusal tükenme; enerji, sorumluluk ve etkinlik eksikliği ve kişinin hislerinin tükenmesine inanması ile oluşan gerginlik duygusu olarak tanımlamak mümkündür. İşlerin yoğunlaşması, bireysel çatışmalar ise duygusal tükenmenin oluşmasına sebep olan kaynaklar olarak belirtilebilir. Kısacası duygusal tükenme, aktif olmama, işe karşı tepkisiz olma, hevesin kaybolması, hissizlik, acizlik, memnuniyetsizlik ve umutsuzluk gibi duyguları içermektedir (Demir, Türkmen ve Doğan, 2015: 987).

I. II. KİŞİSEL BAŞARIDA EKSİLME

Bireyin kendisini olumsuz şekilde değerlendirme temayülünde olmasını ifade etmektedir. Bu boyuta geçen kişiler devamlı olarak kendilerine neden, ne yapıyorum, neden ben gibi sorular sorarlar (Kutaniş ve Karakiraz, 2013: 13). Bireylerin mesleki

olarak kendilerini değersiz görmeleri sonucunda mesleklerinde yeterlilik seviyelerini bu sorularla sorgulamaya başlarlar ve kendilerine olan güvenleri ve saygıları azalarak depresyon durumu ortaya çıkar (Helvacı ve Turhan, 2013: 60).

Kişinin kendisini naçiz görmesi sonucunda çaba göstermemesi, işine dört elle sarılmaması ve işlerinde ki yeterliliklerinin azalması veya tükenmesi durumunu ifade etmektedir (Demir, Türkmen ve Doğan, 2015: 988). Böylelikle birey kişisel değerlendirmelerinde umumi bir olumsuzluk sezer ve artık çevresinde farkındalık yaratmadığını düşünür. Sonuç olarak kişi bu boyutta işinde genel olarak bir başarısızlık ve yetersizlik hissiyatına kapılmaya başlamıştır (Arı ve Bal, 2008: 134).

I. III. DUYARSIZLAŞMA

Çalışanların, hizmet verdikleri bireyleri hor görmeleri olarak tanımlanabilir. Bireyler kendilerini duyarsız hissetmeye başladıklarında çalışma ortamlarına karşı mesafeli ve soğuk bir tutum sergilerler (Demir, Türkmen ve Doğan, 2015: 988). Ayrıca bu boyutunu yaşayan birey hizmet sağladığı kişilere karşı kaba bir üslupla yaklaşabilir, isteklerini görmezden gelerek katı bir tutum sergileyerek tüm hayatının karşısındaki bireyler tarafından yürütülmek istendiğini düşünebilir. Ve bu bireylerden kendisine devamlı olarak kötülük geleceğini düşünebilir (Kutanüs ve Karakiraz, 2013: 16).

Duyarsızlaşmanın yoğun bir hal alması ile birey kendisini ilgisiz, soğuk ve başkalarının istek ve ihtiyaçlarına cevap vermekten kaçınan, toplumdan soyutlanmış kişi olarak değerlendirme temayülüne girecektir. Bireyin, kendisini bu şekilde değerlendirmesi sonucu ise bireysel başarı boyutunun istintak edilmesini beraberinde getirecektir (Helvacı ve Turhan, 2013: 59).

Tükenmişlik kavramı tüm bu tanımlara ve çalışmalara bakıldığında kısa bir şekilde açıklanacak olursa, duygusal isteklerin yoğun olduğu durumlarda uzun süre zarfında çalışmaktan dolayı fiziki yıpranma ve yaşama yönelik negatif davranış geliştirilmesi gibi semptomların eşlik ettiği durumlar olarak toparlanabilmektedir (Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutaniş, 2009: 482).

II. TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Mesleki tükenmişlik ile ilgili çalışılan birçok inceleme alanında elde edilen sonuçlar ve araştırmacıların gözlemledikleri olaylar sonucunda tükenmişliğe sebep olan faktörlerin belirli kısmının bireyin kendisinden bir diğer kısmının ise bireyin bulunduğu çevreden kaynaklandığı belirtilmiştir (Şıklar ve Tunalı, 2012: 77). Ancak daha çok yapılan araştırmalarda bireyin kişilik özelliklerinin yanı sıra işinde bulunduğu çalışma ortamının ve koşullarının bireyin tükenmişliğini belirleyen en temel unsur olduğu ifade edilmektedir (Helvacı ve Turhan, 2013: 60).

İlk olarak bireysel faktörlere bakacak olursak, kişinin sahip olduğu bazı durumlarda mesleki tükenmişlik kavramına alt yapı hazırlayan veya tükenmişliği artıran, bazı durumlarda ise etkilerini azami seviyeye çeken bir etki yaratan özellikleri ifade etmektedir. Tükenmişliği etkileyen bu bireysel etkiler ise medeni durum, eğitim, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, kişilik ve beklentiler olarak sayılmaktadır (Arı ve Bal, 2008: 137). Bakıldığında çalışanların kişilik yapılarının, tükenmişliğe etki açısından önemli bir rolü vardır. Kişisel açıdan amaç odaklı, mücadeleci, rekabetten hoşlanan,

kaybetmeyi sevmeyen çevrelerine karşı öfkeli ve saldırgan davranışlar sergileyen, aceleci, idealist, verilen işleri zamanında bitirme çabası içerisinde olan, kişisel çıkarlarını her şeyin üzerinde tutan, hızlı hareket eden bireyler, karşılanması zor beklentileri olan ve empati yeteneğine sahip olmayan bireyler daha çabuk ve fazla tükenmişlik sendromuna kapılma riskine sahiptir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 24). Bir başka açıdan demografik özelliklere göz gezdirecek olursa, mesleki tükenmişlik üzerinde önemli etkiye sahiptir. Fakat cinsiyet üzerinden bakıldığında elle tutulur önemli sonuçlar vermemiştir. Kimi çalışmalar kadınların kimi çalışmalar ise erkeklerin daha fazla tükenmişlik sendromuna girdiğini belirtmiştir. Çalışma süresi, yaş ve mesleki kıdem ile mesleki tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Bekarların evlilere oranla ve çocuk sahibi olmayanların olanlara oranla daha fazla tükendikleri gözlemlenmiştir. Eğitim düzeyinde ise eğitim seviyesi arttıkça baş edebilme oranının da arttığı saptanmıştır. Fakat bazı çalışmalarda ise üniversite okumamış kişilerin okumuş kişilere göre daha az tükenme yaşadıkları tespitine varılmıştır. Özetlenecek olursa aynı koşullara sahip bireylerin bazıları tükenirken, bazılarının ise tükenmediği gözlemlenmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 72).

Bireysel faktörlerin yanı sıra örgütsel faktörlere bakacak olursak; mesleki tükenmişlik, çalışma ortamı ile kişinin etkileşiminin sonucudur diyebiliriz. Fakat literatürde bulunan çalışmalar da tükenmişliğe yol açan kaynaklar bireysellikten çok durumsal olarak nitelendirilmektedir. Böylelikle tükenmişliğe yol açan kavramların çözümlerine sosyal ortamda aranması gerektiği savunulmaktadır (Arı ve Bal, 2008: 139). Bu düşünceye rağmen mesleki tükenmişlik kavramının ilk kez tanımı yapılmaya başlandığı yıllar da daha çok bireysel özellikler kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Bu bakış açısına göre sorunun birey de olduğu ve yine çözümünün de birey de olduğu kabul görmektedir. Öyle ki ilerleyen yıllarda tükenmişliğin sadece bireysel bir sorun olmadığı ortaya çıkmıştır. Yani mesleki tükenmişlik bireysellikten çok, meslek ve iş ortamı ile ilgili bir sorun olduğu belirlenmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 25).

Maslach'a göre ne bireysel ne de örgütsel faktörlerin tükenmişlik anlayışı, mesleki tükenmişliği gerçek anlamda tanımlayacak kadar yeterli değildir. Maslach farklı bir bakış açısı ile mesleki tükenmişlik konusuna değinmiş, bireysel ve örgütsel kavramları bir arada işlemiştir. Ona göre mesleki tükenmişliğin oluşmasına sebep olan faktör çalışma hayatının alanları olmuştur. Ancak ve ancak çalışma ortamları incelenip gerekli işlemler uygulanırsa mesleki tükenmişlik engellenmiş olunacaktır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73).

İncelemede, mesleki tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel faktörler Maslach tükenmişlik envanterinin önerdiği üzere kontrol, ödüller, adalet, değerler ve iş yükü kavramları üzerinden çalışılmıştır (Budak ve Sürgevil, 2005: 97). Kontrol, kişinin çalışma ortamı ile ilgili karar verme yetkisinin süresini ifade etmektedir. Ödüller, kişinin çalışma ortamına katkısına göre aldığı tatmin edici maddi ve manevi karşılıklardır. Adalet, çalışma ortamındaki örgütte verilen kararların eşitliğini ifade eder. Değerler, çalışma ortamındaki örgütün kabul gören inançlarının tümüne denir.

İş yükü ise belirtilmiş bir zamanda belirli standartlar doğrultusunda tamamlanması uygun görülen iş miktarıdır. Bu faktörlerden kaynaklanan iş tatminsizliği kişiyi mesleki tükenmişliğe itecek ve depresyon gibi hoş olmayan duygulara sebep olacaktır (Esmeray ve Erçen, 2000:2).

Tüm bahsedilenleri kısaca özetleyecek olursak bu doğrultuda, kişi ile iş ortamı arasında karşılaşılabileceği uyumsuzluk, kişinin işine karşı sahip olduğu enerji ve yeterlilik önsezisini azaltacak bir tesir yaratmakta ve mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra uyumun oluşması ise kişinin işe bağlılığını artırmaktadır. Mesleki tükenmişliğin sebepleri kişisel olmaktan daha çok durumsaldır. Bu sebepten dolayı mesleki tükenmişliğe karşı üretilen çözümler genellikle işin sosyal platformunda aranmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 97).

III. AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

III.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın amacı ve hipotezlerin oluşturulması:

İncelemede akademisyenlerin tükenmişlikleri ile kişisel başarıları arasındaki ilişkiler araştırılmış ve ayrıca akademisyenlerin tükenmişlikleri ve kişisel başarılarının çeşitli kategorik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Bu amaçla veriler anket tekniği ile elde edilmiştir.

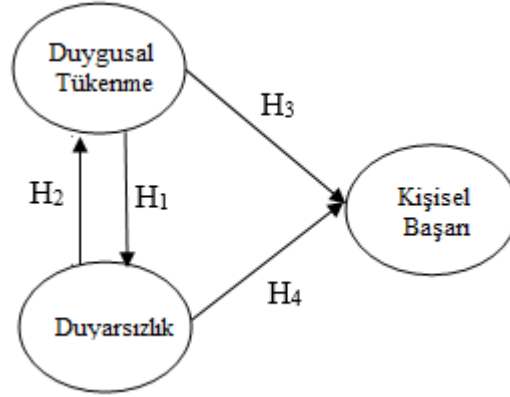
Ölçekler doğrulandıktan sonra gizil değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile araştırılmıştır. Yapısal eşitlik modelleri gözlenemeyen ve gözlenen değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında faydalanan istatistiksel tekniktir. Yapısal eşitlik modeli gizil değişkenler arasında bir nedensellik yapısının var olduğunu ve gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiğini varsayar. Yapısal eşitlik modeli değişkenler arasında dolaylı ve doğrudan etkileri belirleme olanağı sağlayan bir yöntemdir (Yılmaz ve Çelik 2009). Araştırmada kullanılan ölçeklerde 22 madde ve 3 faktörden oluşmaktadır. Araştırmada sınanan hipotezler aşağıda verildiği gibidir.

H₁: Akademisyenlerde duygusal tükenme artarken duyarsızlıkta artar.

H₂: Akademisyenlerde duyarsızlık artarken duygusal tükenme de artar.

H₃: Akademisyenlerde duygusal tükenme artarken kişisel başarı azalır.

H₄: Akademisyenlerde duyarsızlık artarken kişisel başarı azalır şeklinde olup araştırma modeli Grafik 1’de verilmiştir.



Grafik 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın örneklemini:

Araştırmanın örneklemini, 2017-2018 akademik yılı içerisinde Karabük Üniversitesi'ne bağlı bulunan Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve İşletme Fakültesi'nde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. 150 akademik personele Maslach tükenmişlik sendromu ölçeği uygulanmıştır. İlgili anketlerden 118 tanesi geriye dönmüş ve değerlendirilmeye alınmıştır.

Soru formunun hazırlanması ve veri toplama süreci:

İncelemede, tükenmişlik ölçeği ile birlikte kişisel bilgi formu da kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeği toplamda 22 maddeden oluşmaktadır ve 5 dereceli likert tipi ile cevaplanmaktadır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeği tek bir puan ile değil, üç ayrı puan ile değerlendirilir. Sonuç olarak her bir kişi için, üç ayrı puan elde edilmektedir.

İnceleme örnekleminin tükenmişlik seviyelerinin belirli demografik değişkenlere açısından farklılık gösterebileceğinden, kişisel bilgi formunda; yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan ve çalışılan bölüm ile alakalı sorular bulunmaktadır.

Anket uygulaması 12 Mart 2018 – 30 Mart 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. 150 kişiye uygulanan anketlerden geri dönüş sağlanan anket sayısı 118 olmuştur. Geri dönen anketlerin hepsi çalışmanın analizine dahil edilmiştir.

İncelemede kullanılan anketler, Karabük Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler, İşletme ve Mühendislik fakültelerinde çalışan akademik personele uygulanmıştır. Anketler, akademisyenlerin bireysel odalarında ziyaret edilerek geri dönüş sağlanmıştır. Akademisyenler, formları birebir kendileri doldurmuştur. Her bir formun süresi ortalama 15 dakikadır.

Anket iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde akademisyenlerin çeşitli özellikleri sorgulanmıştır. İkinci bölümde ise duygusal tükenmişlikleri ve duyarsızlıklarını boyutlarından oluşan tükenmişlik ölçeklerinden oluşmaktadır. Bu

bölümde ayrıca akademisyenlerin kişisel başarılarını sorgulayan kişisel başarı ölçeği de mevcut olup tüm ölçekler beş noktalıdır. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlık ölçeğinde puanlar yükseldikçe tükenmişliği göstermekte iken kişisel başarıda ise puanların yükselmesi başarıyı göstermektedir. Tüm ölçeklerin yanıtları 1 hiçbir zaman, 5 her zaman olacak şekilde beş noktalı hazırlanmıştır.

Veri ve güvenilirlik analizleri:

Araştırmada ölçeklerin güvenilirlikleri Lisrel 8.1 programı ve Cronbach's Alpha istatistiği ile incelenmiştir. Ölçeği bozan herhangi bir madde olup olmadığı soru bütün korelasyonlara ve ölçekten çıkartıldığında ölçeğin güvenilirliğini artırıp artırmadığına bakılarak karar verilmiştir. Soruların birimler tarafından benzer sonuçlar verecek şekilde algılanıp algılanmadıkları Hotelling T² ile araştırılmıştır. Ölçeklerde ölçeği bozan bir madde olup olmadığı soru bütün korelasyonlara ve ölçekten silindiğinde güvenilirliği artırıp artırmadığına birlikte bakılmıştır. Tüm ölçeklerde Soru bütün korelasyonlarda negatif korelasyona rastlanmamış ve ölçekten çıkartıldığında ölçeğin güvenilirliğini yükselten bir maddeye rastlanmamıştır. Ölçekte yer alan soruların gerekliliği ve akademisyenler tarafından benzer sonuçlar verecek şekilde hazırlanıp hazırlanmadığı Hotelling T² ile araştırılmış ve Hotelling T² anlamlı bulunmuştur. Dolayısıyla ölçekte yer alan maddeler gerekli ve akademisyenler tarafından benzer sonuçlar verecek şekilde hazırlanmıştır. Ölçeklere yönelik ayrıntılı bilgiler aşağıdaki gibi elde edilmiştir.

Tükenmişlik ölçeğinde Duygusal Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliği için Cronbach's Alpha istatistiği 0,854 olarak hesaplanmıştır. Tükenmişlik ölçeğinde Duyarsızlaşma (duyarsızlık) boyutunun güvenilirliği için Cronbach's Alpha istatistiği 0,679 olarak hesaplanmıştır. Akademisyenlerin kişisel başarısını ölçen ölçeğe yönelik Cronbach's Alpha istatistiği 0,746 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeklerde yer alan maddelerin ölçekleri doğrulayıp doğrulamadıkları Doğrulayıcı Faktör Analizi ile incelenmiş ve Ölçekler doğrulanmıştır.

IV. BULGULAR

Araştırma 118 akademisyen üzerinde yürütülmüş ve akademisyenlerin % 20,3'ü kadınlardan, % 79,7'si erkeklerden oluşmaktadır. Akademisyenlerin % 29,7'sinin bekar olduğu belirlenirken % 70,3 ise evli olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin mod yaş aralı % 52,5 ile 31-40 yaş arası belirlenmiştir. % 34'ü ise 20-30 yaş aralığına sahip olup 40 yaş üstü olan akademisyenlerin oranı ise % 18,7 olarak belirlenmiştir. Araştırmada mod değer olarak Araştırma görevlisi+ elde edilmiş ve toplumun % 47'4'ünü oluşturmaktadır. Profesör olan akademisyenlerin oranı % 5,1, doçent olanların oranı ise %15,3 olarak belirlenmiştir. Yardımcı doçent olanların oranı ise %32,2 olarak hesaplanmıştır. Akademisyenlerin kurum kıdemlerine bakıldığında % 55,1 ile 0-5 yıl olduğu belirlenirken diğerlerinin ise kurum kıdemleri %44,9 ile 6-10 arasında olduğu belirlenmiştir. Mühendislik fakültesinde görev yapan akademisyenlerin oranı %50,8 belirlenirken %25,4'ünün İİBF'de görev yaptığı belirlenmiştir. İşletme Fakültesinde görev yapanların oranı ise % 23,7 olarak belirlenmiştir. Akademisyenlerin haftalık ders saatleri de incelenmiş ve %32,2'si derse girmediklerini belirtmiştir. %16,1'i ise haftada 0-9 arası derse girdiklerini belirtirken, %15'i

10-20 saat derse girdiğini belirtmiştir. Haftada 21-25 saat derse giren akademisyenlerin oranı ise % 13,6 olarak hesaplanmıştır. Akademisyenlerin %25,4'ü ise haftada 30 saat derse girdiğini belirtmiştir.

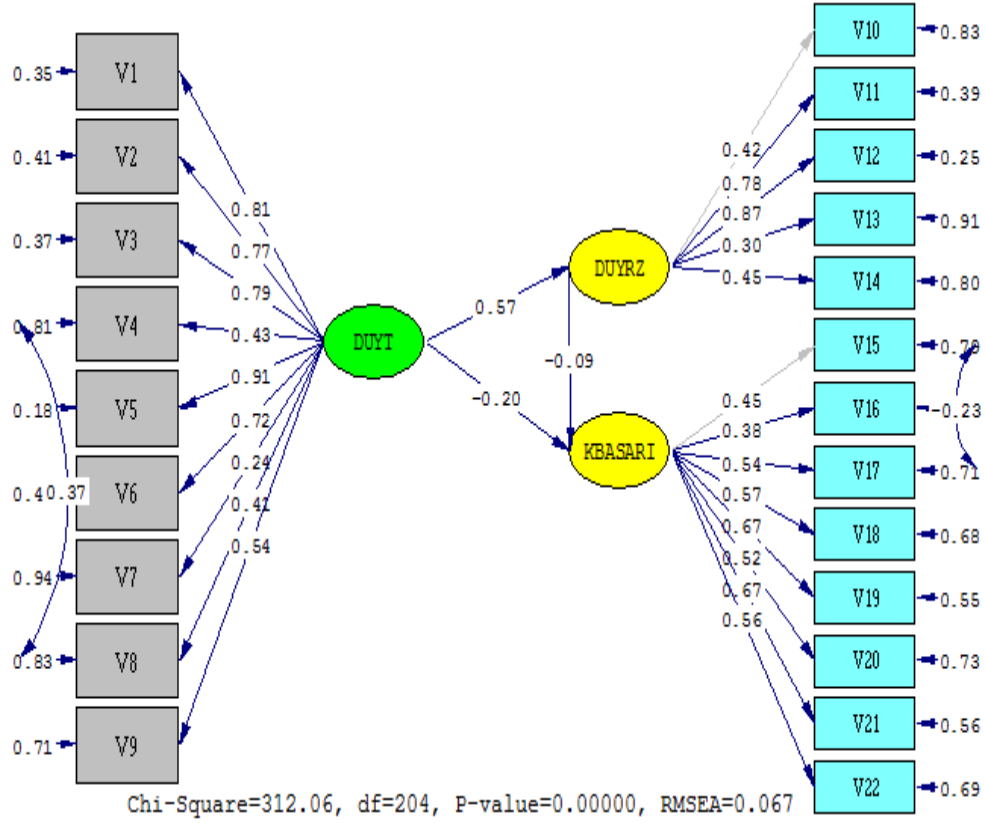
Duygusal tükenmişliğin ve duyarsızlığın kişisel başarı üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapısal modelin sınanmasında LISREL 8.1 hazır yazılımından yararlanılmıştır. İlk modelde Duygusal tükenmişlikten duyarsızlığa ilişki baz alınmıştır. Grafik 1'de yer alan modele yönelik uyum ölçüleri $\chi^2=312,06$; $sd.=204$; $\chi^2/df=1,52$, $RMSEA=0,067$, $NFI=0,95$, $NNFI=0,96$, $CFI=0,97$, $IFI=0,97$, $GFI=0,91$, $RMR=0,079$ olarak elde edilmiştir. Uyum ölçütlerine bakıldığında elde edilen model kabul edilebilir bir düzeye sahip olduğu görülmektedir. Modelde iki yol hariç diğer yollara ait ilişkiler diğer bir ifadeyle varyanslar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Lisrel yollara ait ilişki katsayılarını t istatistiği ile sınamakta ve hesaplanan t istatistiği mutlak değerce 1,96'dan büyük olursa yol anlamlı bulunmaktadır. Modelde en küçük t istatistiği $| -0,09|=0,09$ olarak elde edilmiş ve yapısal modelde iki yol istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmada hipotezlere yönelik bulgularda elde edilmiştir ve aşağıda verilmiştir. Buna göre;

Akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri ile duyarsızlıkları arasında aynı yöne sahip istatistiksel açıdan anlamlı 0,57 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre akademisyenlerin duygusal tükenmişliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış duyarsızlıklarında 0,57 birim artış göstermektedir ($t=3,62$ $p<0,01$). Dolayısıyla H_1 desteklenmiştir.

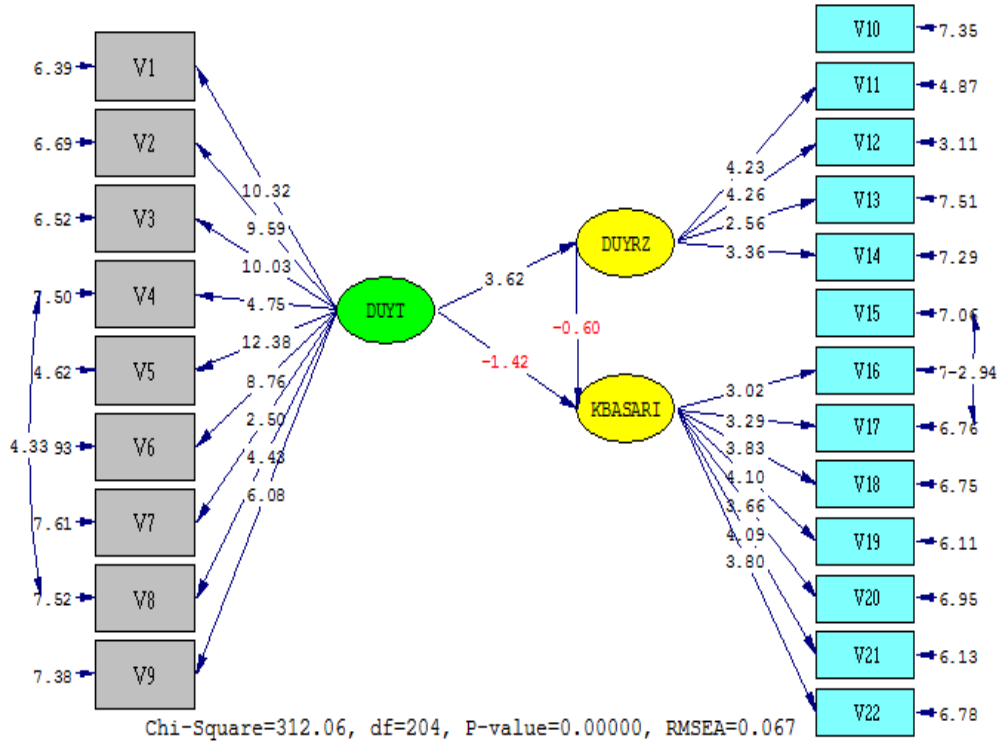
Akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri ile kişisel başarı arasında ters yönde 0,20 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkinin istatistiksel olarak araştırılması için yeterli derece de kanıt elde edilememiştir ($t=-1,42$ $p>0,05$). Dolayısıyla H_3 desteklenmemiştir.

Akademisyenlerin duyarsızlık ile kişisel başarı arasında zıt yönde 0,09 birim bir ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkinin istatistiksel olarak desteklenebilmesi için yeterli kanıt elde edilememiştir ($t=-06$ $p>0,05$). Dolayısıyla H_4 desteklenmemiştir. Yapısal eşitlik modeline yönelik bulgular Grafik 2'de verilmiştir.



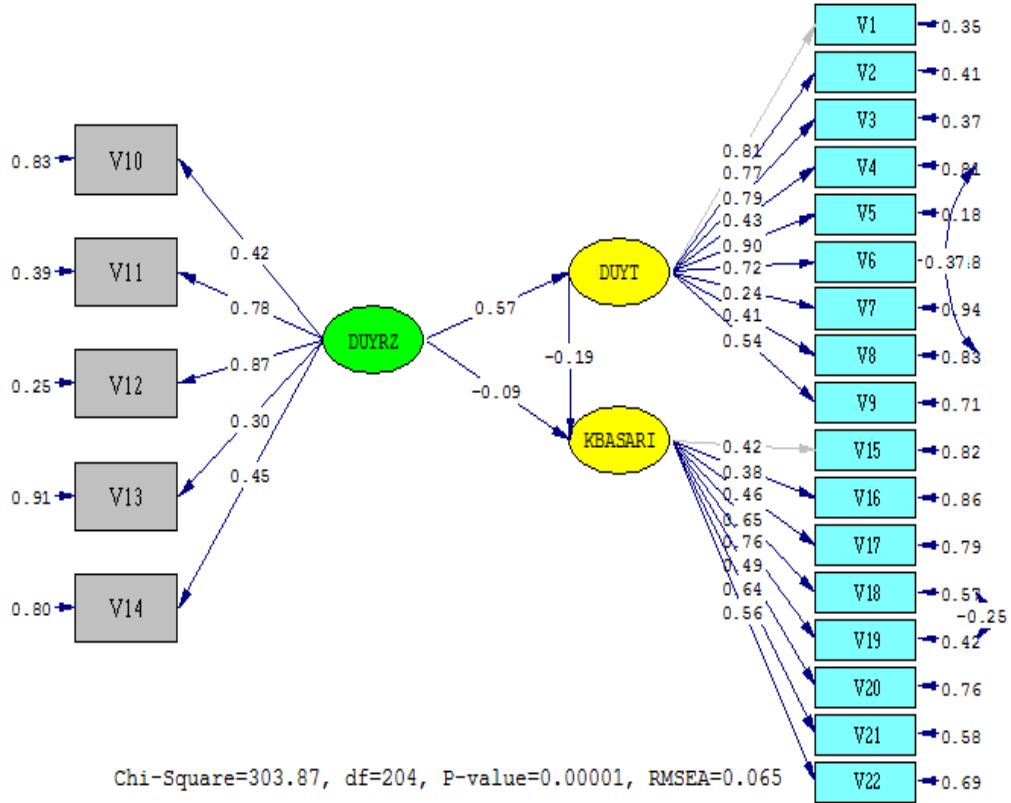
Grafik 2. Duygusal Tükenmişlikten Duyarsızlığa ve Kişisel Başarıya Yönelik Yollar

Grafik 2’de elde edilen gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arası ve iki gizil değişken arası yollara yönelik t istatistikleri Grafik 3’de verilmiştir.



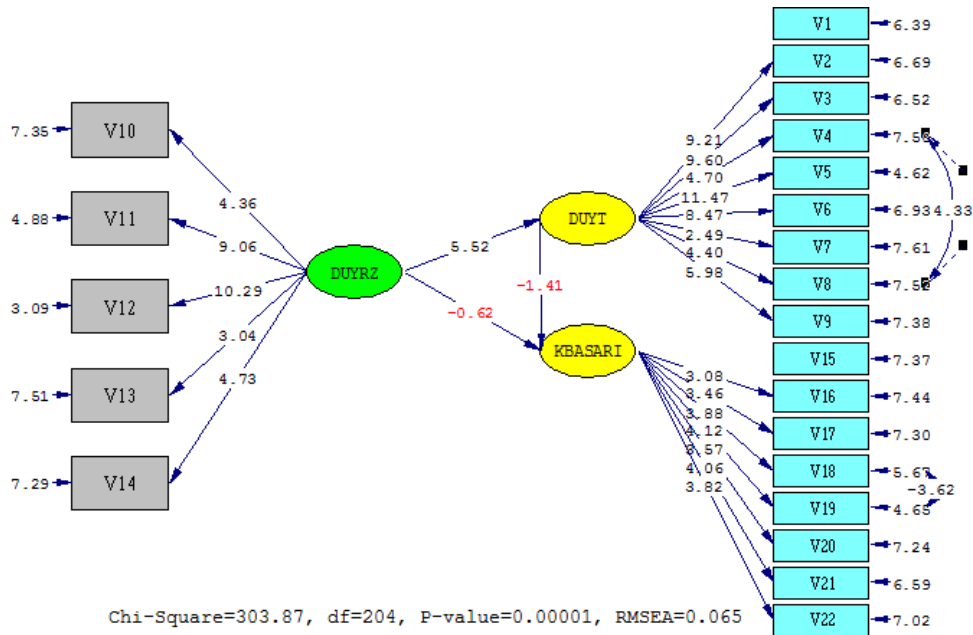
Grafik 3. Duygusal Tükenmişlikten Duyarsızlığa ve Kişisel Başarıya Yönelik t İstatistikleri

Duyarsızlıktan duygusal tükenmişliğe ilişkinin kurulduğu ikinci modelde de tükenmişliğin veya duyarsızlığın kişisel başarıya ilişkileri incelenmiş ve modele dönük uyum ölçüleri $\chi^2=303,87$; $sd.=204$; $\chi^2/df=1,48$, $RMSEA=0,065$, $NFI=0,96$, $NNFI=0,97$, $CFI=0,97$, $IFI=0,97$, $GFI=0,92$, $RMR=0,079$ olarak elde edilmiştir. Uyum ölçütlerine bakıldığında sağlanan modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Model de iki yol hariç diğer yollara ait ilişkiler diğer bir ifadeyle varyanslar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Sanan modele yönelik şekil Grafik 4’de verilmiştir. Grafik 4’de yer alan gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiler Grafik 2’deki gibi açıklanabilir. Grafik 4’de elde edilen sonuçlara göre H_3 ve H_4 desteklenmezken H_2 desteklenmiştir. Çünkü; Akademisyenlerin Grafik 2’de olduğu gibi duyarsızlaşmaları ile duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı 0,57 birimlik ilişki belirlenmiştir. Belirlenen bu ilişkiye göre akademisyenlerin duyarsızlıklarında gerçekleşen bir birimlik artış duygusal tükenmişliklerinde 0,57 birimlik bir artış gerçekleştirmektedir ($t=5,52$ $p<0,01$). Dolayısıyla H_2 desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuç akademisyenlerde duygusal tükenmişlik ile duyarsızlık arasındaki ilişkini iki yönlü olduğunu göstermektedir. Eğer araştırma nedensellik üzerinde şekillenmiş olsaydı bu iki değişken arasında iki yönlü nedensellikten bahsedilmiş olacaktı.



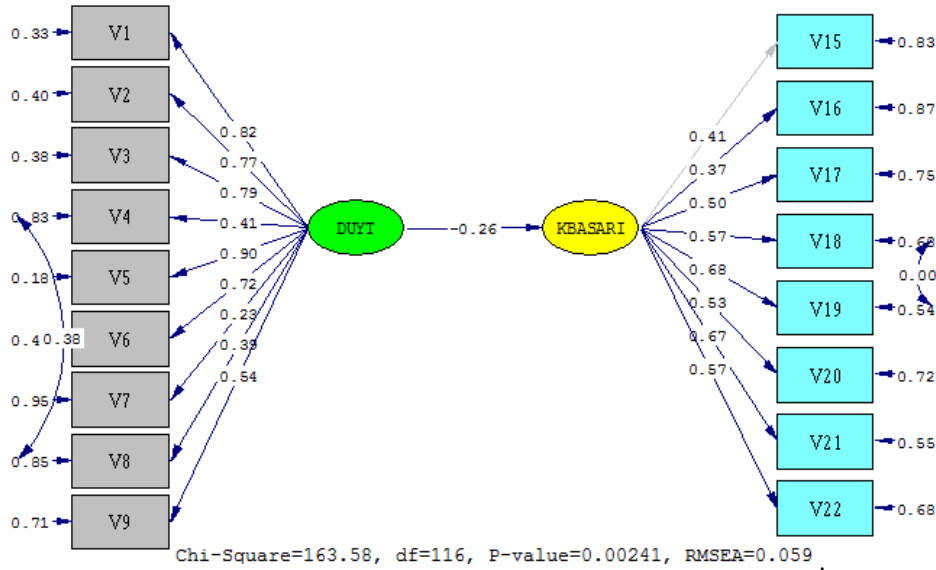
Grafik 4. Duyarsızlıktan Duygusal Tükenmişliğe ve Kişisel Başarıya Yönelik Yollar

Grafik 2’de elde edilen gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arası ve iki gizil değişken arası yollara yönelik t istatistikleri Grafik 5’de verilmiştir.



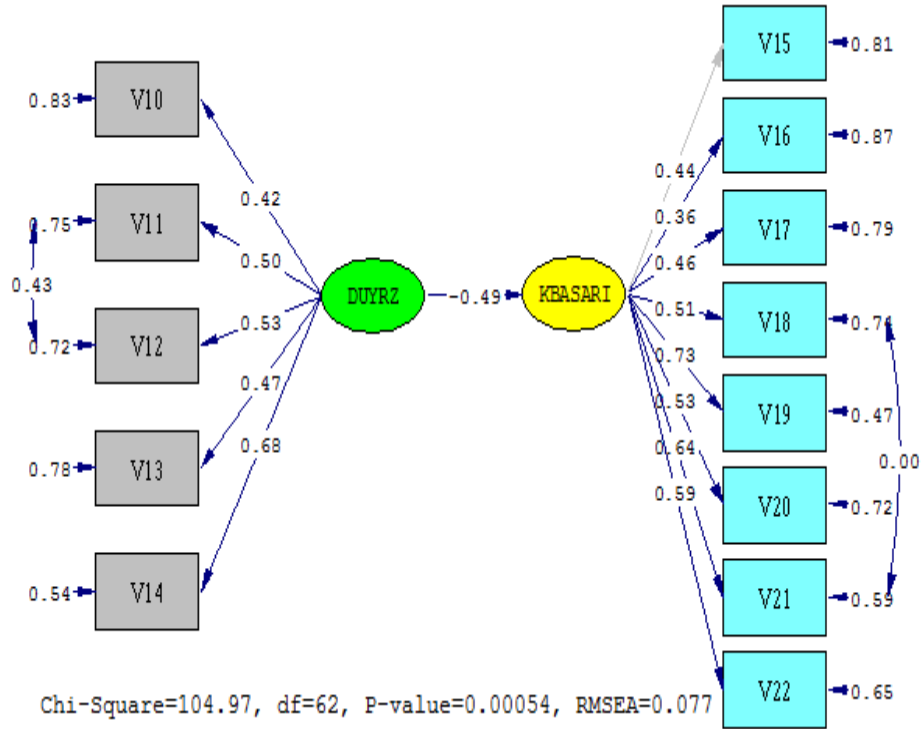
Grafik 5. Duyarsızlıktan Duygusal Tükenmişliğe ve Kişisel Başarıya Yönelik t İstatistikleri

Kavram olarak işgörenlerde duygusal tükenmişlik ya da duyarsızlık var ve artıyorsa kişisel başarının anlamlı şekilde azalması gerekmektedir. Yapılan araştırmada tükenmişlik boyutları ile kişisel başarı arasında ters yönlü bir ilişki olmasına rağmen bulunan ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bunun nedeni tükenmişlik boyutlarındaki etkileşimden kaynaklı olabileceği düşünülmüş ve diğer tükenmişlik faktörü modele katılmadan tekli ilişkilerde incelenmiştir. Bu bağlamda öncelikle duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında ilişki araştırılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Modele yönel uyum ölçüleri $\chi^2=163,58$; $sd.=116$; $\chi^2/df=1,41$, $RMSEA=0,059$, $NFI=0,87$, $NNFI=0,95$, $CFI=0,95$, $IFI=0,95$, $GFI=0,86$, $RMR=0,072$ olarak elde edilmiştir. Uyum ölçütlerine bakıldığında sağlanan modelin kabul edilebilir seviye de olduğunu göstermektedir. Buna göre akademisyenlerde duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında ters yönde 0,26 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Akademisyenlerin duygusal tükenmişliklerinde gerçekleşen bir birimlik artış kişisel başarılarında 0,26 birim azalma gerçekleştirmektedir ($t=-2,10$ $p<0,05$). Tekli ilişkiye göre H_3 desteklenmiştir. Elde edilen sonuçlar Grafik 6'da verilmiştir.



Grafik 6. Duygusal Tükenmişliğin Kişisel Başarıya Yönelik İlişkileri

Araştırmada akademisyenlerde duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında ilişki tekli olarak araştırılmış ve akademisyenlerin duyarsızlıkları ile kişisel başarıları arasında ters yönde istatistiksel açıdan anlamlı 0,49 birimlik bir ilişki belirlenmiştir. Bu ilişkiye göre akademisyenlerin duyarsızlıklarında gerçekleşen bir birimlik bir artış kişisel başarılarında 0,49 birimlik bir azalma sağlıyor ($t=-3,06$ $p<0,01$). Elde edilen sonuçlar Grafik 7'de verilmiştir.



Grafik 7. Duyarsızlıktan Kişisel Başarıya Yönelik İlişki

Akademisyenlerin kategorik özelliklerine göre boyutlara verdikleri yanıtlar arasında fark olup olmadığında araştırılmıştır. Farklılıkları araştırabilmek için öncelikle ölçeklerde var olan maddeler toplanmış ve madde sayısına bölünmüştür. Böylelikle her bir akademisyenin ölçeğe verdiği ortalama puan elde edilmiştir. Farklılıkların araştırılmasında öncelikle ortalama puanların dağılımı incelenmiş ve Kolmogorov-Smirnov istatistiğine göre puanlar normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Dolayısıyla farklılıkların testinde parametrik olmayan yöntemler tercih edilmiştir.

Cinsiyete göre akademik personelin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($Z=-0,265$ $p=0,791$).

Cinsiyete göre akademisyenlerin duyarsızlıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($Z=-0,027$ $p=0,979$).

Cinsiyete göre akademisyenlerin kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($Z=-0,380$ $p=0,704$). Elde edilen sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 1. Cinsiyete göre farklılık testi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Z	P
ODT	Kadın	24	2,1296	,75335	-0,265	0,791
	Erkek	94	2,1241	,64826		
OD	Kadın	24	1,7833	,71242	-0,027	0,979
	Erkek	94	1,7383	,57025		
OKB	Kadın	24	3,8490	,45591	-0,380	0,704
	Erkek	94	3,7912	,47356		

Evlilik durumuna göre akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($Z=-0,136$ $p=0,892$).

Evlilik durumuna göre akademisyenlerin duyarsızlıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmış fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($Z=-0,430$ $p=0,153$).

Evlilik durumuna göre akademisyenlerin kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($Z=-0,210$ $p=0,834$). Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Evlilik durumuna göre farklılık testi

	Evlilik	N	Mean	Std. Deviation	Z	P
ODT	1	35	2,0825	,60460	-,136	,892
	2	83	2,1432	,69509		
OD	1	35	1,8971	,69005	-1,430	,153
	2	83	1,6843	,54827		
OKB	1	35	3,8214	,56416	-,210	,834
	2	83	3,7952	,42572		

Kurumda çalışma yılına göre akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($Z=-0,203$ $p=0,839$).

Kurumda çalışma yılına göre akademisyenlerin duyarsızlıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır ve anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($Z=-0,718$ $p=0,473$).

Kurumda çalışma yılına göre akademisyenlerin kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır ve anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($Z=-1,058$ $p=0,290$). Elde edilen sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Kurumda Çalışma Yılına Göre Farklılık Testi

	Çalışma yılı	N	Ortalama	Std. sapma	Z	P
ODT	1	65	2,1111	,57164	-,203	,839
	2	52	2,1560	,77583		
OD	1	65	1,7785	,62061	-,718	,473
	2	52	1,7000	,57599		
OKB	1	65	3,7519	,47726	-1,058	,290
	2	52	3,8702	,45775		

Akademisyenlerin akademik unvanlarına göre duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Test istatistiği=4,079 $p=0,253$).

Akademisyenlerin akademik unvanlarına göre duyarsızlıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Test istatistiği=3,482 $p=0,323$).

Akademisyenlerin akademik unvanlarına göre kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır. Anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (Test istatistiği=11,904 $p=0,008$). Ortaya çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirtmek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testi kullanılmaktadır. Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre;

Akademik unvanı Prof olan akademisyenlerle akademik unvanı öğretim görevlisi vd. olan akademisyenlerin kişisel başarı düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre akademik unvanı prof olan akademisyenlerin kişisel başarıları öğretim görevlisi vd’den daha yüksek bulunmuştur ($p=0,014$). Elde edilen sonuçlar Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Unvana Göre Farklılık Testi

	Unvan	N	Mean	Std. Deviation	Test istatistiği	P
ODT	Prof	6	2,2037	,73507	4,079	0,253
	Doç. Dr.	18	1,9753	,66509		
	Yrd.doç.dr	38	2,0439	,70913		
	Öğr. Gör vd	56	2,2202	,63405		

	Toplam	118	2,1252	,66754		
OD	Prof	6	1,6000	,21909	3,482	0,323
	Doç. Dr.	18	1,6889	,60283		
	Yrd.doç.dr	38	1,6526	,64210		
	Öğr. Gör vd	56	1,8464	,59083		
	Toplam	118	1,7475	,59882		
OKB	Prof	6	4,3125	,42390	11,904	0,008
	Doç. Dr.	18	3,8472	,37758		
	Yrd.doç.dr	38	3,8651	,51118		
	Öğr. Gör vd	56	3,6920	,43233		
	Toplam	118	3,8030	,46868		

Akademisyenlerin görev yaptıkları fakültele göre duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Test istatistiği=4,791 p=0,091).

Akademisyenlerin görev yaptıkları fakültele göre duyarsızlıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Test istatistiği=2,753 p=0,252).

Akademisyenlerin görev yaptıkları fakültele göre kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Test istatistiği=0,814 p=0,666). Elde edilen sonuçlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Fakültele Göre Farklılık Testi

	Fakülte	N	Mean	Std. Deviation	Test İstatistiği	P
ODT	Müh. Fak	60	2,2667	,72275	4,791	0,091
	İİBF	30	1,9630	,60671		
	İşletme Fak	28	1,9960	,55058		
	Toplam	118	2,1252	,66754		
OD	Müh. Fak	60	1,7767	,58927	2,753	0,252
	İİBF	30	1,8533	,69069		
	İşletme Fak	28	1,5714	,48599		
	Toplam	118	1,7475	,59882		
OKB	Müh. Fak	60	3,7563	,47747	0,814	0,666
	İİBF	30	3,8667	,53532		
	İşletme Fak	28	3,8348	,36807		
	Toplam	118	3,8030	,46868		

Akademisyenlerin haftalık girdikleri ders saatine göre duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır. Anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Test istatistiği=18,318 p=0,001). Farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirtmek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre;

Haftalık ders saati 0-9 saat arası olan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri ile haftalık ders saati 21-25 sat arası olan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (p=0,0001). Belirlenen bu farklılığa göre hafta da 0-9 saat arasında olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliği, haftalık ders saati 21-25 sat olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliğinden daha yüksek bulunmuştur.

Haftalık ders saati 0-9 saat arası olan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri ile haftalık ders saati olmayan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p=0,026). Belirlenen bu farklılığa göre hafta da 0-9 saat arasında olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliği, haftalık ders saati olmayan akademisyenlerin duygusal tükenmişliğinden daha yüksek bulunmuştur.

Akademisyenlerin haftalık girdikleri ders saatine göre kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır. Anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (Test istatistiği=14,614 p=0,006). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirtmek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre;

Haftalık ders saati 26 + saat olan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri ile haftalık ders saati olmayan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p=0,006). Belirlenen bu farklılığa göre hafta da 26 + saat olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliği, haftalık ders saati olmayan akademisyenlerin duygusal tükenmişliğinden daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'de verilmiştir.

Tablo 6. Haftalık Ders Saatine Göre Farklılık Testi

	Ders sati	N	Ortalama	Test İstatistiği	Std. Sapma	P
ODT	Ders yok	38	2,0409	,49179	18,318	0,001
	0-9 saat	19	2,6550	,67778		
	10-20 saat	15	2,0815	,68296		
	21-25 saat	16	1,7014	,47440		
	26+	30	2,1444	,75424		
	Total	118	2,1252	,66754		
OD	Ders yok	38	1,7579	,54258	6,145	0,189
	0-9 saat	19	1,9895	,66156		
	10-20 saat	15	1,7733	,61814		
	21-25 saat	16	1,5125	,57489		

	26+	30	1,6933	,60965		
	Total	118	1,7475	,59882		
OKB	Ders yok	38	3,6645	,42723	14,614	0,006
	0-9 saat	19	3,7303	,42341		
	10-20 saat	15	3,6500	,49371		
	21-25 saat	16	3,9063	,46435		
	26+	30	4,0458	,45306		
	Total	118	3,8030	,46868		

SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademik personelde mesleki tükenmişlik seviyelerinin incelendiği bu çalışmada, incelemeye dahil olan akademisyenlerin sunulan Maslach tükenmişlik sendromu ölçeğine verdikleri cevaplar ışığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Buna göre çalışmaya katılan akademik personelin % 20,3'ü kadın, % 79,7'si erkeklerden oluşmaktadır. Akademisyenlerin % 29,7'sinin bekar olduğu belirlenirken % 70,3 ise evli olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan akademik personelin yaş aralı % 52,5 ile 31-40 yaş arası, % 34'ü ise 20-30 yaş aralığına sahip olup 40 yaş üstü olan akademisyenlerin oranı ise % 18,7 olarak belirlenmiştir. Araştırmada mod değer olarak Araştırma görevlisi+ elde edilmiş ve toplumun % 47'4'ünü oluşturmaktadır. Profesör olan akademisyenlerin oranı % 5,1, doçent olanların oranı ise %15,3 olarak belirlenmiştir. Yardımcı doçent olanların oranı ise %32,2 olarak hesaplanmıştır. Akademisyenlerin kurum kıdemlerine bakıldığında % 55,1 ile 0-5 yıl olduğu belirlenirken diğerlerinin ise kurum kıdemleri %44,9 ile 6-10 arasında olduğu belirlenmiştir. Mühendislik fakültesinde görev yapan akademisyenlerin oranı %50,8 belirlenirken %25,4'ünün İİBF'de görev yaptığı belirlenmiştir. İşletme Fakültesinde görev yapanların oranı ise %23,7 olarak belirlenmiştir. Akademisyenlerin haftalık ders saatleri de incelenmiş ve %32,2'si derse girmediğini belirtmiştir. %16,1'i ise haftada 0-9 arası derse girdiğini belirtirken, %15'i 10-20 saat derse girdiğini belirtmiştir. Haftada 21-25 saat derse giren akademisyenlerin oranı ise % 13,6 olarak hesaplanmıştır. Akademisyenlerin %25,4'ü ise haftada 26 saat üzeri derse girdiğini belirtmiştir.

Akademik personelin tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlık ve kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ulaşılan sonuç genel araştırmalarda rastlanan sonuçlarla benzerlik gösterdiği için cinsiyetin, tükenmişlik düzeylerini etkilemek için bir faktör olmadığı söylenebilir.

Akademik personelin medeni durumları açısından duygusal tükenme, duyarsızlık ve kişisel başarı alt boyutları tükenmişlik seviyelerine ilişkin algıları medeni durum değişkeni açısından fark olup olmadığı araştırılmış ve anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Kurumda çalışma yıllarına göre akademisyenlerin duygusal tükenme, duyarsızlık ve kişisel başarı arasında istatistiksel açıdan bir fark olup olmadığı araştırılmış ve anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Akademik unvana göre akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri ve duyarsızlıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır fakat anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır. Anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Anlamlılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Buna göre akademik unvanı profesör olan akademisyenlerle akademik unvanı öğretim görevlisi vd. olan akademisyenlerin kişisel başarı düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre akademik unvanı profesör olan akademisyenlerin kişisel başarısı öğretim görevlisi vd. den daha yüksek bulunmuştur.

Görev yaptıkları fakültelere göre duygusal, duyarsızlık ve kişisel başarı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Haftalık girdikleri ders saatine göre akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulmak için Kruskal-Wallis testi ile araştırılmıştır. Anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre, haftalık ders saati 0-9 saat arası olan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri ile haftalık ders saati 21-25 saat arası olan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre haftada 0-9 saat arasında olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliği, haftalık ders saati 21-25 saat olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliğinden daha yüksek bulunmuştur.

Ayrıca haftalık ders saati 0-9 saat arası olan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri ile haftalık ders saati olmayan akademisyenlerin duygusal tükenmişlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenmiş bu farklılığa göre haftada 0-9 saat arasında olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliği, haftalık ders saati olmayan akademisyenlerin duygusal tükenmişliğinden daha yüksek bulunmuştur. Haftalık girdikleri ders saatine göre kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur ve buna göre ders saati 26+ saat olan akademisyenlerin kişisel başarıları ile ders saati olmayan akademisyenlerin kişisel başarıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Belirlenen bu farklılığa göre haftada 26+ saat olan akademisyenlerin duygusal tükenmişliği, haftalık ders saati olmayan akademisyenlerin kişisel başarısından daha yüksek bulunmuştur.

Sonuç olarak, akademik personelin tükenmişlik sendromu ve başa çıkma yöntemleri ile bilgilendirilmeleri tükenmişlik sendromuna girmemeleri için tedbir olabilir. Bunların yanı sıra sorunlara sebep olabilecek tükenmişlik sendromunun yaşanmaması için üst yönetim, net bir şekilde akademisyenlerin rollerinin sınırlarını belirlemeli, rol çatışmaları mümkün olduğunca en aza indirilmeli ve akademisyenlerin içsel motivelerini kazanmalarına yönelik faaliyetlerde bulunmalıdırlar. Diğer bir yandan üst yönetim tükenmişlik sendromunu en aza indirmek için akademik personelin stresini devamlı olarak gözlemlemeli ve iş dağılımını buna göre yapmalıdır. Akademik personel aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalmamalı, iş yükünün adil bir şekilde dağıtımını sağlanmalıdır. Ayrıca idare olarak akademik personele güven ve huzur ortamı sağlamak, akademik personelin birbirine destek olacağı ortamlar hazırlamak ve buldukları ortamdaki memnuniyetlerinin sağlanması, tükenmişlik yaşanmaması için veya en aza indirilmesi için faydalı olabilecektir.

KAYNAKÇA

ARDIÇ, Kadir, POLATCI, Sema (2008), Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.10, Sayı.2, S.69-96

ARDIÇ, Kadir, POLATCI, Sema (2009), Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı.32, Ocak-Haziran, S.21-46

ARI SAĞLAM, Güler, BAL ÇINA, Emine (2008), Tükenmişlik Kavramı Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt.15, Sayı.1, S.131-148

CAN, Ahmet, TİYEK, Ramazan (2015), Tükenmişlik Sendromu: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.4, Sayı.1, S.72-92

DEMİR, Rıza, TÜRKMEN, Erman, DOĞAN, Altan (2015), Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, Dergi Park, Cilt.1, Sayı.4, S.986-1008

ESMERAY, Ayşe, YOĞUN, Erçen (2000), Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırılmalı Bir İnceleme, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, S.1-8

GÜNEŞ, İlkay, BAYRAKTAROĞLU, Serkan, KUTANİS ÖZEN, Rana (2009), Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.14, Sayı.3, S.481-497

HELVACI, İlter, TURHAN, Mithat (2013), Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke'de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, Cilt.1, Sayı.4, S.58-68

KUTANİS, Rana, KARAKİRAZ, Ahmet (2013), Akademisyenlerde Tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile Ölçülmesi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği, İşletme Bilimi Dergisi, Cilt.1, Sayı.2, S. 13-30

OKUTAN, Elvan, YILDIZ, Şule, KONUK, Filiz (2013), İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma, Cilt.3, Sayı.2, S.1-17

ÖREN, Nihal, TÜRKOĞLU, Hayriye (2006), Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke), Sayı.16, Bahar, S.1-10

SÜRGEVİL, Olca, BUDAK, Gülay (2005), Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.20, Sayı.2, S.95-108

ÜNGÜREN, Engin, DOĞAN, Hulusi, ÖZMEN, Mehmet, TEKİN, Akgün Ömer (2010), Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi, Yaşar Üniversitesi Dergisi, Cilt.15, Sayı.5, S.2922-2937

YILMAZ, V., ÇELİK, H., E. (2009), Lisrel ile Yapısal Eşitlik Modellemesi-1, Pegem Akademi Yayınları, Ankara