

# Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz- Yeterlik Düzeyleri\*

Zeynep BAŞERER<sup>1</sup> Dilek BAŞERER<sup>2</sup>

## Öz

Araştırma, akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyet, unvan, çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, nicel verilere dayalı genel tarama modeli içinde yer alan ilişkiyel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, Erzurum Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesinin farklı bölümlerde görev alan, farklı unvanlara sahip 150 akademisyenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Akademisyenlerin kişisel bilgilerini öğrenmek için kişisel bilgi formu, tükenmişlik duygularını değerlendirmek için “Akademik Tükenmişlik Ölçeği” ve öz-yeterliklerini değerlendirmek için de “Genel Öz-Yeterlik Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları basılı olarak çoğaltılıp elden verilerek toplanmıştır. Elde edilen veriler, korelasyon, t-Testi ve tek yönlü varyans analizi ile analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, akademisyenlerde tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte akademisyenlerde tükenmişliğin cinsiyet, unvan ve çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaştığı, öz-yeterliğin ise cinsiyet, unvan ve çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, akademik tükenmişlik, öz-yeterlik, genel öz-yeterlik

## Abstract

The research was conducted to investigate the relationship between the burnout and self-efficacy levels of the academicians and to determine whether the burnout and self-efficacy levels of the academicians differed significantly according to gender, title, and year of employment. In the study, relational screening method which is included in general scanning model based on quantitative data was used. The study was conducted with the participation of 150 academicians from different departments of Erzurum Atatürk University Kazım Karabekir Faculty of Education with different titles. The personal information form was used to learn the personal information of the academicians, the “Academic Burnout Scale” to assess burnout emotions, and the “General Self-Efficacy Scale” to assess self-efficacy. The data collection tools used in the research were multiplied by printing and collected by hand. The data obtained were analyzed by correlation, t-test and one-way analysis of variance. As a result of the study, there was significant relationship between burnout and self-efficacy levels in academicians. Nevertheless, it was determined that academicians differed significantly in their burnout according to gender, title and year of employment, and self-sufficiency did not differ significantly from gender, title and year of employment.

**Keywords:** Burnout, academic burnout, self-efficacy, general self-efficacy

\* Bu çalışma 3-5 Mayıs 2018 tarihleri arasında düzenlenen Muş Alparslan Üniversitesi Uluslararası Stem ve Eğitim Bilimleri Kongresi’nde özet bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>1</sup>Zeynep BAŞERER, Dr., z.baserer@gmail.com

<sup>2</sup>Dilek BAŞERER, Arş. Gör. Atatürk Üniversitesi, Erzurum, dilek.baserer@atauni.edu.tr

## Giriş

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte bilgiye ulaşmanın daha kolay olduğu bu zamanda, gelişime ayak uydurmak için belirli bir standarda ulaşmak zorunlu hâle gelmiştir. Özellikle de bilgi aktarımının en aktif olduğu yerler olan üniversitelerde görev yapan akademisyenler bu zorunluluğu üzerlerinde daha çok hissetmektedir. Çünkü geleceğin öğretmenini, mühendisini, sağlıkçısını vb.lerini yetiştirmekte ve yetiştirdikleri bu bireyler ise daha sonrasında topluma hizmet etmektedirler. Toplumda bireyleri yetiştirmede sahip olduğu sorumlulukların yanında iş yükünün giderek artması, kolay bir şekilde kadro elde edememeleri, kişisel yeterliklerinin sorgulandığı ortamlarda çalışmaları, sürekli olarak kendilerini geliştirmede yaşadıkları baskıların her biri de akademisyenler için başlı başına stres kaynağı, umutsuzluğa düşmelerine neden olan ve sonunda da onları tükenmişlik duygusuna sürükleyen unsurlardır (Budak ve Sürgevil, 2005; Tümkaya, 2000).

Akademisyenlerde ortaya çıkması mümkün olan tükenmişlik duygusunu basit bir duygu olarak değerlendirmemek gerekir. Çünkü akademisyenin yaşadığı tükenmişlik sadece kendisini değil, geleceğin mesleklerini icra eden öğrencilerin eğitim süreçleri üzerinde de zedeleyici bir etki oluşturmaktadır (Tümkaya, 2000). Bu nedenle de tükenmişliğin ne olduğunu bilmek ve ne ile ilişkili olduğunu ortaya koyarak gerekli önlemlerin alınması hem bireysel hem toplumsal hem de eğitim alanında önem taşımaktadır.

Tükenmişlik, düşük enerji ve kronik yorgunlukla karakterize edilen işten kaynaklı problemlere gösterilen olumsuz bir tepkidir (Rahmeti, 2015). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı sendromu olmak üzere üç alt boyuttan oluşan tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu; enerji eksikliğini, olumsuz ruh halini ve fiziksel olarak aşırı uzayan duyguları ifade ederken duyarsızlaşma alt boyutu işten çekilme ve işi yapmama gibi kişinin işine karşı uzak ve garip bir tavır takınmasını ifade eder. Tükenmişliğin kişisel başarı sendromu ise öz güven kaybıyla ilişkili yetersizlik duygularını içine alır (Maslach ve Jackson, 1981).

Son yıllarda insanlar üzerinde stresin ve baskının artması ile birlikte tükenmişlik duygularının da giderek arttığı görülmektedir. Bu nedenle de tükenmişlik ile ilgili çalışmalara önem verilmiş ve tükenmişlikle ilgili çalışmalar her işle (öğretmenler, hemşireler, doktorlar, yönetici vb.) hatta meslek dışı örneklerle (öğrenciler için) genişletilmiştir (Capri ve Guler, 2018; Çelik, 2013; Cemoğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Durak ve Seferoğlu, 2017; Ergin, 1992; Girgin ve Baysal, 2005; Hoseinabadi-Farahani, Kasirlou ve Inanlou, 2016; Maraşlı, 2005, Maslach ve Jackson, 1981; Seferoğlu, Yıldız ve Avcı Yücel, 2017; Sezgin ve Kılınç, 2012; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996). Tüm bu tükenmişlik çalışmalarının yanında akademisyenlerin tükenmişlikleri ile ilgili de pek çok çalışma yapılmıştır (Ardınç ve Polatçı, 2008; Barut ve Kalkan, 2002; Budak ve Sürgevil, 2005; Çam, 2001; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005; Ergin, 1995; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011; Konakay ve Altaş,

2011; Naktiyok ve Kaygın, 2012; Okray, 2018; Özen Kutanis ve Karakiraz; 2013; Pines, 1997; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996; Tetik; 2011; Yenihan, Çakır ve Alabaşoğlu, 2018). Bu çalışmalarda hem akademisyenlerin tükenmişlikleri bazı demografik değişkenlere göre incelenmiş hem de akademisyenlikte tükenmişliğe etki eden faktörler (unvan, çalışma yılı gibi) belirlenmeye çalışılmıştır. Örneğin tükenmişlik ile demografik değişken olan cinsiyet arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalardan bazıları kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik sendromu yaşadığını (Budak ve Sürgevil, 2005; Charkabi, Abarghuei ve Hayati, 2013; Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005; Ergin, 1995; Karahan ve Uyanık Balat, 2011; Pines, 1997; Örmən, 1993); bazıları erkeklerin kadınlardan daha fazla tükenmişlik sendromu yaşadığını (Girgin ve Baysal, 2005; Polatçı, Ardınc ve Tınaz, 2007; Sezgin ve Kılınç, 2012), bazıları ise kadın ile erkek arasında tükenmişlik açısından anlamlı bir farklılığın olmadığını (Ardınc ve Polatçı, 2008; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Gençay, 2007; Gündüz, 2004; Naktiyok ve Karabey, 2005; Polatçı, 2007; Şanlı, 2006; Yenihan, Çakır ve Alabaşoğlu, 2018) ortaya koymuştur.

Akademisyenlere yönelik çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda ise yapılan pek çok çalışmada tükenmişliğe etkide bulunacak faktörlerin de belirlenmeye çalışıldığı görülmüştür. Bu çalışmalarda genel olarak tükenmişlik ile akademik unvan, çalışma yılı gibi faktörler incelenmiştir. Tükenmişlik ve akademik unvanla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında kariyer yolundaki ilk basamaklarda daha fazla tükenmenin olduğu görülmüştür. Özellikle araştırma görevlilerinde tükenmişlik duygusunun daha fazla yaşandığı tespit edilmiştir (Ardınc ve Polatçı, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005; Çam, 2001; Ergin, 1995; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011; Merakoğlu, Kargin ve Erkal, 2017; Konakay ve Altaş, 2011; Tetik, 2011). Bunun dışında akademik unvan ile tükenmişlik arasında herhangi bir anlamlı farkın olmadığını söyleyen araştırmalar da (Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007) olmuştur. Tükenmişlik ve çalışma yılı arasındaki ilişkide ise genel olarak tükenmişliğin akademik kariyerin ilk beş yılında daha fazla olduğunu ortaya koyan araştırmaların (Ardınc ve Polatçı, 2008; Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005; Ergin, 1992; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996) yapıldığı da görülmüştür. Bunlardan da anlaşılacağı üzere tükenmişlik ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda akademik anlamda çoğunlukla cinsiyet, unvan, çalışma yılı ile ilişkiye bakıldığı görülmektedir. Bunların her biri tükenmişlikte önemli ölçüde etkili olan unsurlardır. Ancak yine de akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri bakımından yeterli sayıda değildir.

Öte yandan tükenmişlikle olan ilişkisi teorik olarak ele alınan öz-yeterlik kavramını da göz ardı etmemek gerekir. Çünkü yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişlik olgusunun öz-yeterlilik teorisi temel alınarak açıklandığı ve bu teori ile ilişkili olduğu üzerinde durulmaktadır (Rahmeti, 2015). Nitekim Bandura (1977) da sosyal öğrenme teorisinde bu konuya değinerek, öz-yeterliliğin davranışsal değişimlere hem dolaylı hem de duygusal olarak olumlu bir şekilde etki ettiğini, öz-

yeterliğin iş konusunda güdümlenici olduğunu söyleyerek öz-yeterlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi teorik açıdan açıklamaya çalışmıştır.

Öz-yeterlik, kişinin belirli bir şeyi üretmesi için gerekli davranışları gerçekleştirebilmesinde bireysel güvenin bir yansıması olup bireyler için bazı önemli sonuçları vardır (Knize, Delcourt ve Power, 1994). Örneğin, bir görevin üstesinden gelebilme düşüncesi yani yüksek öz-yeterliğe sahip olan bireyler görevlerinde daha fazla memnuniyet duygusu yaşarlarken düşük öz-yeterliğe sahip olan bireyler ise stres, anksiyete gibi olumsuz duygulara daha yatkın olmaktadır. Dahası, yüksek öz-yeterliğe sahip olan bireyler dirençli ve zorlu durumlarda daha fazla motive olurken düşük öz-yeterliğe sahip olanlar ise daha kolay pes edebilmektedirler (Savaş, Bozgeyik ve Eser, 2014). Zor durumlarla nasıl başa çıkacağını belirlemede önemli bir faktör olan öz-yeterlik düzeyi akademisyenleri de etkilemektedir. Çünkü öz-yeterlik düzeyi yüksek olan akademisyenlerin, sahip oldukları bilgi, beceri ve yaşantılarına ilişkin algıları sayesinde mesleki yaşantılarında karşılaştıkları zor durumları aşmaları daha kolay olmaktadır. Bu nedenle de tükenmişlik ve öz-yeterliğin birbirleri ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla öğretmenlerin ve üniversite öğrencilerin tükenmişlik ve öz-yeterlik ilişkisini ele alan çalışmaların (Brouwers ve Tomic, 2000; Bümen, 2010; Charkabi ve diğerleri, 2013; Çimen, 2007; Friedman, 2003; Gündüz, 2012; Karahan ve Uyanık Balat, 2011; Özer, 2013; Savaş, Bozgeyik ve Eser, 2014; Skaalvik ve Skaalvik, 2010; Telef, 2011) olduğu görülmüştür. Ancak akademisyenlerde, bu konuya yönelik çok az çalışmanın (Bolat, 2011; Durán, Extremera, Berrocal ve Montalbán, 2006; Evers, Tomic ve Brouwers, 2001; Orhan ve Komşu, 2016; Salanova, Peiró ve Schaufeli, 2002) olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmalar incelendiğinde genel olarak öz-yeterlik düzeyinin tükenmişliği anlamlı ve olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan akademisyenlerin öz-yeterlik düzeyleri ile ilgili çalışmalar incelendiğinde genellikle cinsiyet ve unvana yönelik çalışmaların yapıldığı ve bu çalışmaların da yeterli sayıda olmadığı görülmüştür. Nitekim akademisyenlerde cinsiyet ve öz-yeterlik ilişkisini inceleyen çalışmalar incelendiğinde bu çalışmalardan bazıları (Aypay, 2010; Rimm ve Jarusalem, 1999; Scholz, Gutierrez Dona, Sud ve Schwarzer, 2002) cinsiyetin öz-yeterlik üzerinde etkili olduğunu, bazıları (Uysal, 2013) ise cinsiyetin öz-yeterlik üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığını ortaya koymuştur. Unvan ve öz-yeterlik arasındaki ilişki ise bir çalışmada (Uysal, 2013) ele alınmış, çalışma sonucunda da unvanın öz-yeterlik üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur. Dolayısıyla yapılan bu çalışma ile hem akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlikleri arasındaki ilişki güncel verilerle ortaya konulmaya çalışılmış hem de akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterliklerinin bazı önemli değişkenlere (cinsiyet, unvan, çalışma yılı) göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışmıştır.

## Araştırmanın Amacı

Araştırma, Erzurum Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesinde görev yapan akademisyenlerin, tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki ile bunların çeşitli değişkenlere (cinsiyet, unvan, çalışma yılı) göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla da aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaya çalışılmıştır.

1. Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeyleri unvana göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
4. Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

## Yöntem

Araştırmada, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişki ele alındığından nicel verilere dayalı genel tarama modeli içinde yer alan ilişkiyel tarama yöntemi tercih edilmiştir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2015).

## Çalışma Grubu

Yapılan bu araştırma, evreni kapsayacak şekilde bir örneklem grubu alınmadığı için çalışma grubu üzerinden yürütülmüştür. Bu noktada örnekleme süreci ise amaçlı örnekleme ile gerçekleştirilmiştir.

Amaçlı örneklem, amaca yönelik veya yargı örnekleme olarak adlandırılır ve bu da vermek istenilen bilgiler doğrultusunda amacı kişinin kendisinin belirlediği ve bunları bulmak için araştırma yaptığı örneklemedir. Burada cevapları aranan soruları aydınlatacak bilgi bakımından geniş içeriğe sahip durumlara odaklanma söz konusudur (Patton, 2014, s. 237). Bu amaçla araştırmanın çalışma grubu Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesinin çeşitli ana bilim dallarında (Felsefe Grubu, Fen Bilgisi, Coğrafya, Tarih, Kimya, Matematik, Fizik, Biyoloji, Sınıf, Sosyal Bilgiler, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri, İngiliz Dili, Alman Dili, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Okul Öncesi, Müzik, Resim, Beden Eğitimi, Türk Dili ve Edebiyatı, Türkçe, Eğitim Programları ve Öğretim, Eğitim Yönetimi) görev yapan akademisyenlerden seçilmiştir. Uygulamalar gerekli izinler doğrultusunda, akademisyenlerin derslerinin olmadığı saatlerde gerçekleştirilmiştir. Uygulamaya farklı unvanlara sahip 23 ile 69 yaş arasında 61 (%40.7) kadın, 89 (%59.3) erkek toplam 150 akademisyen katılmıştır.

## Veri Toplama Araçları

*Kişisel Bilgi Formu:* Araştırma için oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu”nda akademisyenlerin hem kendilerine ait hem de tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeylerini etkileyebileceği düşünülen bilgiler istenmiştir. Bu amaçla kişisel bilgi formunda akademisyenlere cinsiyet, yaş, bölüm, unvan ve çalışma yılı sorulmuştur.

**Akademik Tükenmişlik Ölçeği:** Araştırmada akademisyenlerin olası tükenmişlik duygusunu ölçmek amacıyla Tümkiye (2000) tarafından geliştirilen “Akademik Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 39 madde ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Duygusal Güçsüzlük (1, 14\*, 15\*, 26\*, 27\*, 30, 31\*, 32, 33\*, 34\*, 36\*, 37, 38\*, 39\*), Yönetsel Destek (2, 5\*, 6, 8, 9, 10, 18, 19, 20, 21, 23\*, 25\*, 29), Akademik Performans (3, 11, 13, 16, 17, 22\*, 24\*, 28), İş Yükü (4, 1\*, 2\*, 3, 4\*, 7, 12\*, 35\*)’dır. 5’li Likert tipinde olan ölçekte puanlama, tamamen uyuyor (5), çoğunlukla uyuyor (4), kısmen uyuyor (3), çoğunlukla uymuyor (2), hiç uymuyor (1) şeklindedir. Yıldızlı olarak gösterilen maddeler ise ters kodlanmaktadır (Çelik, 2013). Tümkiye (2000), ölçeğin geçerliğini tespit etmek için yapı geçerliğini, faktör analizi ve benzer ölçek geçerliliğini hesaplamış, güvenilirlik için de hem ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını hem de test tekrar test yöntemini kullanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını (Cronbach alpha) alt ölçeklere göre sırasıyla Duygusal Güçsüzlük .92, Yönetsel Destek .87, Akademik Performans .70, İş Yükü .67 olarak ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısını ise .91 olarak bulmuştur. Test tekrar test yöntemi ile de güvenilirlik katsayısı .69 bulunarak ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik açısından kullanılabilir olduğu tespit etmiştir. Yapılan bu araştırmada ise ölçeğin toplam Cronbach alpha katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

**Genel Öz-Yeterlik Ölçeği.** Araştırmada kullanılan bir diğer ölçme aracı ise “Genel Öz-Yeterlik Ölçeği”dir. Ölçek 1995 yılında Schwarzer ve Jerusalem tarafından geliştirilmiş, 2010 yılında ise Aypay tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Toplam on maddeden oluşan ölçek 4’lü Likert tipinde olup bana hiç uygun değil (1), bana biraz uygun (2), bana çoğu kez uygun (3), bana her zaman uygun (5) şeklindedir (Aypay, 2010). Genel öz-yeterlik ölçeğini uyarlayan Aypay (2010) ölçeğin geçerlik çalışmasında yapı geçerliği için faktör analizi ve varimax döndürme tekniklerini, ölçüt geçerliliği için de Stresle Başa Çıkma Ölçeği ile Rosenberg Öz Saygı Ölçeği’ni kullanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için de hem iç tutarlılık katsayısına hem de test tekrar test güvenilirliğine bakılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin toplam on maddesinin iç tutarlılık katsayısını (Cronbach alpha) .83; test tekrar test yöntemi ile de güvenilirlik katsayısını .80 bulmuştur. Yapılan bu araştırmada ise ölçeğin toplam Cronbach alpha katsayısı .82 çıkmıştır.

## İşlem

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları basılı olarak çoğaltılıp katılımcılara elden verilmiş ve sonra toplanmıştır. Veri toplama işlemi üç haftalık bir süreçte gerçekleşmiştir. Verilerin analizi kişisel bilgi formu, akademik tükenmişlik ve genel öz-yeterlik ölçeklerinden elde edilen veriler aracılığı ile "SPSS 23.0" paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizlere başlamadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığı tespit edilmiş, bunun için de basıklık çarpıklık kritik değeri  $\pm 1.96$  aralığı dikkate alınmıştır (Büyüköztürk ve arkadaşları, 2015). Bu değer aralığı dışında kalan veriler ise dönüştürülmüş, elde edilen veriler ile parametrik analizler gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki süreçte araştırmanın ilk problemine ait bulguyu ortaya koymak için tükenmişlik ve öz-yeterlik arasındaki ilişkiye Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ile bakılmıştır. Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyet, unvan ve çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için de ikili gruplarda ilişkisiz t-testi, ikiden fazla gruplarda ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı fark çıktığında ise bu anlamlı farkın hangi gruplarda gerçekleştiğini ortaya koymak amacıyla varyanslar homojen dağıldığı için post-hoc tekniklerinden Tukey Testi gruplar eşit olduğunda, Scheffe Testi ise gruplar eşit olmadığında uygulanmıştır.

## Bulgular

Araştırmanın amacına yönelik bulgular aşağıda tablolaştırılarak sunulmuştur.

**Tablo 1.** Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

	Tükenmişlik	Öz-Yeterlik
Tükenmişlik	1	
Öz-Yeterlik	-.211**	1

Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile test edilmiştir. Öncelikle her iki değişkenin dağılımlarının normal olma durumuna bakılmış, dağılımın normalliği ise çalışma grubunun sayısı 50'den fazla olduğundan Kolmogorov-Smirnov normallik testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda dağılımın normallik varsayımını sağladığı belirlenmiştir ( $K-S$  tükenmişlik=0.081  $p<0.05$ ;  $K-S$  öz-yeterlik=0.058  $p<0.05$ ). Bu durum, parametrik test özelliği sağladığından Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu kullanılmıştır. Elde edilen sonuca göre akademisyenlerin tükenmişlikleri ile öz-yeterlik puanları arasında negatif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $r=-.211$ ;  $p<0.05$ ). Determinasyon katsayısı dikkate alındığında ( $r^2=0.04$ ) ise bu ilişkinin %4 oranında olduğunu, yani akademisyenlerdeki tükenmişlik arttıkça %4 oranında öz-yeterliklerinde düşüş meydana geldiği bulunmuştur.

**Tablo 2.** Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t-Testi Sonuçları

Puan	Cinsiyet	n	X	Ss	Şh <sub>x</sub>	t Testi		
						Sd	t	p
Tükenmişlik	Kadın	61	99.44	19.84	2.54	148	2.10	.037**
	Erkek	89	92.42	20.25	2.15			
Öz-Yeterlik	Kadın	61	29.03	4.25	4.25	148	-1.18	.240*
	Erkek	89	30.03	5.61	5.61			

\*\* $p < .05$  ; \* $p > .05$

Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterliklerine ait ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar için t-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin puanlarının aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ( $t_{(148)}=2.10$ ;  $p < 0.05$ ). Buna göre grupların toplam tükenmişlik puan ortalamaları incelediğinde kadınların ( $\bar{x} = 99.44$ ) erkeklere göre ( $\bar{x} = 92.42$ ) daha fazla tükenmişliğe sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle kadınların erkeklere göre akademik tükenmişliklerinin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Bunlarla birlikte yapılan t-Testi sonucunda akademisyenlerin öz-yeterlik düzeyleri puanlarının aritmetik ortalamaları arasında erkeklerin ( $\bar{x}=30.03$ ) kadınlara göre ( $\bar{x}=29.03$ ) bir farka sahip oldukları ancak bu farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir ( $t_{(148)}=-1.18$ ;  $p > 0.05$ ). Diğer bir deyişle akademisyenlerin öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete göre herhangi bir farklılık yaratmadığı bulunmuştur.

**Tablo 3.** Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Sayıları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

		n	$\bar{x}$	Ss
Tükenmişlik	Arş. Gör.	44	100.75	24.59
	Dr.	10	104.60	17.26
	Öğr. Gör.	16	81.63	12.81
	Dr. Öğr. Üyesi	38	97.82	18.17
	Doç. Dr.	21	90.19	17.39
	Prof. Dr.	21	90.24	16.71
	Toplam		150	95.27
Öz-Yeterlik	Arş. Gör.	44	29.82	4.13
	Dr.	10	27.30	6.11
	Öğr. Gör.	16	30.88	6.02
	Dr. Öğr. Üyesi	38	29.00	5.22
	Doç. Dr.	21	30.48	5.07
	Prof. Dr.	21	29.67	5.65
	Toplam		150	29.63

Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeylerinin unvanlarına göre farklılaşma durumu ile ilgili ortalamalarına bakıldığında akademisyenlerde en yüksek tükenmişlik puan



ortalamasının Dr.'larda olduğu, en yüksek öz-yeterlik puan ortalamasının ise Öğr. Gör.'lerinde olduğu görülmüştür. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır.

**Tablo 4.** Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Scheffe
Gruplar arası	6490.63	5	1298.13	3.40	.006**	Arş. Gör- Öğr.Gör.-
Gruplar içi	55001.16	144	381.95			Dr.- Dr. Öğr. Üyesi
Toplam	61491.80	149				

\*\* $p < .05$

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, elde edilen F değeri (3.40) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin unvanlarına göre anlamlı olarak farklılaştığını göstermektedir ( $p < .05$ ). Gruplar arasında bulunan bu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için tamamlayıcı post-hoc tekniklerine geçilmiş ve varyanslar homojen dağıldığından Scheffe Testi uygulanmıştır. Scheffe Testi karşılaştırması sonucuna göre ortaya çıkan bu farklılığın Arş. Gör. ve Dr.'lardan kaynaklandığı görülmüştür. Yani buna göre unvanı Arş. Gör. olanların Öğr. Gör.'lerine göre, Dr. olanların ise Dr. Öğr. Üyelerine göre daha fazla akademik anlamda tükendikleri ortaya çıkmıştır.

**Tablo 5.** Akademisyenlerin Öz-Yeterlik Düzeylerinin Unvanlarına Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	110.79	5	22.16	.85	.52
Gruplar içi	3776.30	144	26.22		
Toplam	3887.09	149			

\*\* $p > .05$

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, elde edilen F değeri (.85) akademisyenlerin öz-yeterlik düzeylerinin unvanlarına göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir ( $p > .05$ ). Bu durumda akademisyenlerin unvanlarının öz-yeterliklerinin artmasında veya azalmasında herhangi bir farklılığa neden olmadığını söylemek mümkündür.

**Tablo 6.** Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz-Yeterlik Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Sayıları, Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

		n	$\bar{x}$	Ss
Tükenmişlik	5 yıldan az	45	102.64	24.67
	6- 14 yıl arası	38	94.32	18.62
	15-24 yıl arası	36	93.19	17.50
	25 yıl üstü	31	88.16	15.22
	Toplam	150	95.27	20.31
Öz-Yeterlik	5 yıldan az	45	29.02	4.62
	6- 14 yıl arası	38	29.39	4.99
	15-24 yıl arası	36	29.72	6.02
	25 yıl üstü	31	30.68	4.84
	Toplam	150	29.63	5.11

Akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeylerinin çalışma yılına göre farklılaşma durumu ile ilgili ortalamalarına bakıldığında; akademisyenlerde en yüksek tükenmişlik puan ortalamasının 5 yıldan daha az çalışanlarda olduğunu en yüksek öz-yeterlik puan ortalamasının ise 25 yıl üstü çalışanlarda olduğu görülmüştür. Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmış, sonuçlar tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7.** Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Tukey
Gruplar arası	4203.44	3	1401.15	3.57	.016**	5 yıldan az- 25 yıl üstü
Gruplar içi	57288.35	146	392.39			
Toplam	61491.79	149				

\*\* $p < .05$

Yapılan tek yönlü varyans analizinden elde edilen sonuca göre ( $F_{(3-146)}=3.57$ ,  $p < .05$ ) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey Testi uygulanmıştır. Tukey Testi karşılaştırması sonucuna göre ortaya çıkan bu farklılığın 5 yıldan daha az çalışanlardan kaynaklandığı görülmüştür. Yani buna göre akademik çalışma hayatı 5 yıldan daha az ( $\bar{x}=102.64$ ,  $Ss=24.67$ ) olanların 25 yıldan daha fazla ( $\bar{x}=88.16$ ,  $Ss=15.22$ ) çalışanlara oranla daha fazla tükendikleri ortaya çıkmıştır.

**Tablo 8.** Akademisyenlerin Öz-Yeterlik Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşma Durumu ile İlgili Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar arası	53.04	3	17.68	.67	.57
Gruplar içi	3834.05	146	26.26		
Toplam	3887.09	149			

\* $p > .05$

Yapılan tek yönlü varyans analizinden elde edilen sonuçlar ( $F=.67, p>.05$ ). akademisyenlerin öz-yeterlik düzeylerinin çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin çalışma yıllarının öz-yeterlik düzeylerini etkilemediğini söylemek mümkündür.

### Sonuç ve Tartışma

Yapılan bu araştırma, hem akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemek hem de akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterliklerinin bazı değişkenlere (cinsiyet, unvan, çalışma yılı) göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırma sonucunda akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeyleri arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu noktada Evers ve diğerleri (2001), Salanova ve diğerleri (2002) ve Durán ve diğerleri (2006), Bolat (2011) ile Orhan ve Komşu'nun (2016) yaptıkları çalışma sonuçları ile bu çalışmanın sonucu örtüşmektedir.

Öte yandan yapılan bu çalışmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuş, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere oranla akademik anlamda daha fazla tükendikleri görülmüştür. Çalışmada elde edilen bu sonuç konuyla ilgili olarak yapılmış bazı çalışmaların (Budak ve Sürgevil, 2005; Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005; Ergin, 1995; Karahan ve Uyanık Balat, 2011; Örmən, 1993) sonuçları ile paralellik göstermekte, bazı çalışmaların (Ardınç ve Polatçı, 2008; Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007; Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007; Gençay, 2007; Girgin ve Baysal, 2005; Gündüz, 2004; Naktiyok ve Karabey, 2005; Polatçı, 2007; Polatçı, Ardınç ve Tınaz, 2007; Sezgin ve Kılınç, 2012; Şanlı, 2006) sonuçları ile farklılık göstermektedir. Ancak genel bir değerlendirme yapıldığında kadınlarda erkeklere göre tükenmişliğin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak kadınlara toplum tarafından yüklenen görev ve sorumlulukların erkeklere göre daha fazla olması gösterilebilir. Çünkü toplum, kadınlardan ilk olarak evine, varsa eşine ve çocuğuna öncelik vermesini daha sonra işindeki sorumluluklarını üstlenmesini beklemektedir. Akademisyen bir kadın ise bunları aynı anda yürütmek durumundadır. Dolayısıyla üstündeki bu baskılar kadın akademisyenlerin daha fazla tükenmesine yol açabilmektedir.

Yapılan çalışmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin unvana göre anlamlı olarak farklılaştığı, bu farklılaşmanın Arş. Gör. ve Dr.'larda fazlalaştığı bulunmuştur. Çalışma sonucunda unvanı Arş. Gör olanların Öğr. Gör.'lerine göre, Dr. olanların ise Dr. Öğr. Üyelerine göre akademik anlamda daha fazla tükendikleri görülmüştür. Çalışmadan elde edilen bu sonuç Ardınç ve Polatçı (2008), Budak ve Sürgevil (2005), Çam (2001), Ergin (1995), İraz ve Ganiyusufoğlu (2011) Merakoğlu, Kargın ve Erkal (2017), Konakay ve Altaş (2011) ile Tetik (2011)'in yapmış oldukları çalışma sonuçlarıyla benzer niteliktedir. Çünkü bu çalışmalarda da kariyer yolundaki ilk alt basamaklarda

daha fazla tükenmenin olduğu, özellikle de akademisyenlikte en fazla tükenmişlik duygusunun araştırma görevlilerinde yaşandığı tespit edilmiştir. Öte yandan konuyla alakalı yapılan bazı çalışmalarda (Çavuş, Gök ve Kurtay, 2007) ise akademik unvan ile tükenmişlik arasında herhangi bir anlamlı farkın olmadığı görülmüştür. Ancak konuya bütüncül bakıldığında Arş. Gör. ve Dr gibi unvanlara sahip olan akademisyenlerde tükenmişlik duygusunun fazla çıkması, normal olarak değerlendirilebilir. Çünkü akademisyenler bu dönemlerde çoğunlukla hem yüksek lisans veya doktora dersleri ile uğraşmakta hem tezlerine odaklanmakta hem de buldukları bölümün işlerini yapmaktadırlar. Yani iş yükleri ve sorumlulukları diğer çalışanlara göre daha fazladır. Ayrıca doktorayı bitirdikten sonra kadro alıp alamayacaklarını bilmemekte ve bunun stresini de yaşamaktadırlar.

Yapılan çalışmada akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışma yılına göre de anlamlı olarak farklılaştığı, akademik çalışma hayatı 5 yıldan daha az olanların 25 yıldan fazla olanlara oranla daha fazla tükendikleri ortaya çıkmıştır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak tükenmişliğin akademik kariyerin ilk beş yılında daha fazla olduğunu ortaya koyan araştırmaların (Ardıç ve Polatçı, 2008; Denizoğlu, Yılmaz, Akyıl ve Akyıl, 2005; Ergin, 1992; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996) olduğu görülmüş ve bunun aksini iddia eden çalışmalara da rastlanılmamıştır. Bu ve diğer benzer çalışmalarda böyle bir sonucun çıkması iş yükünün çalışma hayatının ilk 5 yılında daha fazla olmasına bağlanabilir. Çünkü bu süreçte akademisyenlerin akademik bilgi eksikliğinin çokluğundan kaynaklı olarak bunları tamamlamaları açısından daha fazla çaba harcamaları gerekmektedir. Ayrıca bu dönemler akademik kariyerlerin ilk yılları olduğu için kişisel yeterliklerinin sürekli olarak sorgulandığı dönemler olması sebebiyle kendilerinden beklenenleri gerçekleştirmede daha fazla baskı hissetmeleri olasıdır.

Yapılan çalışmada ayrıca akademisyenlerin öz-yeterlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur. Araştırmanın bu sonucu Uysal'ın (2013) yaptığı çalışma sonucu ile paralellik gösterirken Aypay (2010), Rimm ve Jarusalem (1999), Scholz, Gutierrez Dona, Sud ve Schwarzer'in (2002) yaptığı çalışmalarla farklılık göstermektedir. Ayrıca araştırma sonucunda akademisyenlerin öz-yeterlik düzeylerinin unvana ve bölüme göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde sadece Uysal'ın (2013) yaptığı çalışmanın olduğu görülmüştür. Uysal (2013) da tıpkı bu çalışmada olduğu gibi sahip olunan unvanın öz-yeterlik üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, akademisyenliğe adım atan kişilerin mesleklerinin önemli bir görevi olan öğrenmenin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğunu kabul etmeleri ile ilişkilendirilebilir. Akademisyenliği yapacak olanların ne olursa olsun belirli bir yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. Böyle bir sonucun çıkması Türkiye'deki akademisyenlik için önemli bir husustur.

## Öneriler

### Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler

Yapılan araştırmada kadın akademisyenlerde tükenmişliğin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Böyle bir sonucun ortaya çıkması, eğitimde ve yükselmeye fırsat eşitsizliğinin olmasına, ev ve iş hayatının bir arada yürütüleceğine dair toplumun yeterli bilinçlendirilmediğine bir işarettir. Bunları önlemek için toplumu bilinçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunun için de teknolojinin tüm imkânları kullanılarak iş hayatına giren tüm bireylerin eşit olduğuna yönelik bilgilendirmelerin yapılması sağlanabilir.

Araştırmada ayrıca unvan ve çalışma yılının tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı bulunmuştur. Bu sonuca göre Arş. Gör. ve Dr. gibi unvanlara sahip olan akademisyenlerle, akademik çalışma hayatı 5 yıldan daha az olan akademisyenlerin diğerlerine oranla daha fazla tükendikleri ortaya çıkmıştır. Akademisyenlikte unvan ve çalışma yılının tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farklılık yaratması kadro konusunda yaşanan sıkıntıların mevcut olması, üniversite tarafından akademisyenlerin özlük haklarının korunmasına yeteri kadar önem verilmediğinin bir işareti olarak gösterilebilir. Özellikle de akademik kariyerlerinin başlarında olan akademisyenlere yönelik bir takım iyileştirmelerin yapılması (akademik unvan ve kadro alımlarının kolaylaştırılması gibi) akademisyenlerin mesleki yaşamlarını daha sağlıklı geçirmelerine imkân sağlaması açısından önemli görülmektedir.

### Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu araştırma Erzurum Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesinin farklı bölümlerinde görev yapan farklı unvanlara sahip akademisyenlerin katılımı ile sınırlıdır. Dolayısıyla bu tarz bir araştırma farklı üniversitelerde ve farklı fakültelerde görev yapan akademisyenlerle de gerçekleştirilebilir. Bu sayede hem üniversite hem de fakültelerdeki tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeylerinin kıyaslaması yapılarak üniversite ve fakültelerdeki çalışma şartları da anlaşılabilir. Bununla birlikte araştırmada kullanılan değişkenler (cinsiyet, unvan, çalışma yılı) artırılarak çalışmanın kapsamı genişletilebilir. Nitekim akademisyenlerin tükenmişlik ve öz-yeterlik düzeylerine etkide bulunacak (medeni durum vd.) değişkenler eklenebilir.

### Kaynaklar

- Ardınc, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz-yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçeye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 113-131.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Barut, Y. ve Kalkan, M. (2002). Ondokuz Mayıs Üniversitesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi [Examining the burnout levels of instructors of Ondokuz Mayıs University]. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 66-77.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11 (2), 255-266.
- Brouwers, A. and Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Bümen, N. (2010) The relationship between demographics, self-efficacy, and burnout among teachers. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 40, 16-35.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Capri, B. and Guler, M. (2018). Evaluation of burnout levels in teachers regarding socio-demographic variables, job satisfaction and general self-efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*, 74, 123-144.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15, 465-484.
- Charkabi, M., Abarghuei, M.A. and Hayati, D. (2013). The association of academic burnout with self-efficacy and quality of learning experience among Iranian students. *Springer Plus*, 2, 1-5.
- Çam, O. (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey. *International Journal of Nursing Studies*, (38), 201-207.
- Çavuş, M. F., Gök, T. ve Kurtay, F. (2007). Tükenmişlik: Meslek yüksekokulu akademik personeli üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 97-108.
- Çelik, M. (2013). *İstanbul ili Arnavutköy ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iletişim becerilerinin öğretmen motivasyonları ve akademik tükenmişlikleri üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Denizoğlu, S., Yılmaz, B., Akyıl, R. ve Akyıl, M. Ş. (2005). Atatürk Üniversitesinde dış hekimliği fakültesinde çalışan dış hekimlerinin ve hemşirelerin mesleki durum değerlendirilmesi (bölüm II: Tükenmişlik). *Atatürk Üniversitesi Dış. Hek. Fak.*, 15(2), 43-53.
- Dura, H. ve Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *GEFAD*, 32(2), 759-788.
- Durán, A., Extremera, N., Berrocal, P.F. and Montalbán, F. M. (2006). Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicothema*, 18, 158-164.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. *7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, 143-154.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde tükenmişlik ve çeşitli stres kaynaklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2), 37-50.

- Evers, W., Tomic, W. and Brouwers, A. (2001). Effects of aggressive behavior and perceived self-efficacy on burnout among staff of homes for the elderly. *Issues in Mental Health Nursing*, 22, 439-454.
- Friedman, I. A. (2003). Self-efficacy and burnout in teaching: The importance of interpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6, 191-215.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765 – 780.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172-187.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve bazı mesleki değişkenlere göre yordanması*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gündüz, B. (2012). Self-efficacy and burnout in professional school counselors. *Educational Science: Theory & Practice*, 12(3), 1761-1767.
- Hoseinabadi-Farahani, M.J., Kasirlou, L and Inanlou, F. (2016). Academic burnout: A descriptive-analytical study of dimensions and contributing factors in nursing students. *Austin Journal of Nursing & Health Care*, 3(2), 1-5.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A., (2011). Öğütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama, *S.Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 451-472
- Karahan, Ş. ve Uyanık Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-14.
- Kinzie, M. B., Delcourt, M. A. B. and Powers, S. M. (1994). Computer technologies: Attitudes and self-efficacy across undergraduate disciplines. *Research in Higher Education*, 35, 745-768.
- Konakay, G. ve Altaş, S. (2011). Akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: Kocaeli Üniversitesi örneği. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 2, 35-71.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 27- 33.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Merakoğlu, K., Kargın, N. Ç. ve Erkal, M.A. (2017). Bir diş hekimliği fakültesi çalışanlarında periyodik muayene, viral parametreler, tükenmişlik sendromu ve depresyon durumlarının değerlendirilmesi. *Euras J Fam Med*, 6(1), 25-34.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 179-198.
- Naktiyok A. ve Kaygın, E. (2012), Tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik akademik personel üzerinde bir uygulama. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(4), 23-32.
- Okray, Z. (2018). Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri: Sistemik bir derleme. *Uluslararası Bilimsel Araştırma Dergisi*, 3(1). 163-180.

- Orhan, U. ve Komşu, U. C. (2016). Akademisyenlerde öz yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-8.
- Örmen, U. (1993), *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özen Kutanis, R. ve Karakiraz, A. (2013). Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile ölçülmesi: Bir devlet üniversitesi örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 13-30.
- Özer, N. (2013). Investigation of the primary school principals' sense of self-efficacy and professional burnout. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 15(5), 682-691.
- Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.). Ankara: Pegem Akademi.
- Pines, A. M. (1997). Gender differences in burnout: Israelis' responses to the intifada. *European Psychologist*, 2(1), 28-34.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Tınaz, Z. D. (2007). Tükenmişlik sendromu ve demografik özelliklerin tükenmişlik üzerine etkisi: Tokat ortaöğretim kurumlarında bir analiz. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7, 1-22.
- Rahmeti, Z. (2015). The Study of academic burnout in students with high and low level of self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171, 49-55.
- Rimm, H. and Jerusalem, M. (1999). Adaptation and validation of an Estonian version of the general self-efficacy scale (ESES). *Anxiety, Stress, and Coping (Anxiety Stress Coping)*, 12(3), 329-345.
- Salanova, M., Peiró, J.M. and Schaufeli, W.B. (2002). Selfefficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 1-25.
- Savaş, A. C., Bozgeyik, Y. ve Eser, İ. (2014). A study on the relationship between teacher self-efficacy and burnout. *European Journal of Educational Research*, 3(4), 159-166.
- Scholz, U., Gutierrez- Dona, B., Sud, S. and Schwarzer, R. (2002). Is general self efficacy a universal construct?. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242-251.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H. ve Avcı Yücel, Ü. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik: Tükenmişliğin göstergeleri ve bu göstergelerin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 29(124), 348-364.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 3(13), 103-127.
- Skaalvik, E. M., and Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), 44- 60.



- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Telef, B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tetik, S. (2011). Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Salihli Meslek Yüksekokulu örneği. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(7), 339-350.
- Tümkaya, S. (2000). Akademik tükenmişlik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 128-133.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144-151.
- Yenihan, B., Çakır, N. N. ve Alabaşoğlu, B. (2018). Cinsiyet farklılığın tükenmişlik ve yaşam doyumuna etkisi: Kırklareli üniversitesinde görev yapan araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(1), 47-56.

#### ORCID

Zeynep Başerer  <https://orcid.org/0000-0002-5422-8532>

Dilek Başerer  <https://orcid.org/0000-0001-7098-3645>

#### Extended Summary

##### Academics' Burnout and Self-Efficacy Levels

In these periods when it is easier to access information with the development of technology, it has become compulsory reach a certain standard in order to keep pace with development. Especially academicians who work in universities where information transfer is most active, feel more about this necessity. Because they educate your future teacher, engineer, health care etc., these individuals whom they have grown up, serve collecting later. In addition to the responsibilities that individuals have in society, the increasing workload, the inability to get staff easily, the constantly questioning of their personal competences, the pressure they constantly face in developing themselves is a source of stress for academicians, a source of despair elements constitute the sources of their unrelated and unwilling behavior, in short, to the feeling of exhaustion. The feeling of burnout is a very important question both for the individual and society in general. In recent years, many studies have been done to underline this problem and to determine its causes, these studies have been extended to almost any job (eg, teachers, nurses, doctors, administrators, etc.) or even non-professional examples (eg for students). In studies related to the subject, the burnout of the academicians was looked at, burnout levels were examined according to some demographic variables, factors affecting the burnout (such as title, year of work) were tried to be determined. However, studies on the burnout levels of academicians have not reached enough numbers. But, burnout in academics is an important question that hampers to academicians' careers and the learning outcomes of their students, both in the

individual, in the community, and in the field of education. For this reason, it is not enough to look at only some demographic variables or to handle the factors that affect the burnout in order to prevent burnout. Relevant current work on the subject is now pointing out that self efficacy will prevent the burnout. Because self-efficacy is a reflection of individual confidence that a person can perform the behaviors necessary to produce a certain thing. Individuals with such a sense of confidence are less able to experience the feeling of burnout. However, studies on this subject were limited to theory, and this information was supported with very few practical studies. For this reason, research was aimed to determine the relationship between burnout and self-efficacy in academicians. It is also aimed to support the efforts to intervene in burnout and self-efficacy by supporting the theoretical knowledge. Therefore, the research has been carried out in line with these aims. For this reason, in the study, the relationship between burnout and self-efficacy of academicians was looked at, and tried to put forth variables that would make a significant difference on burnout and self-efficacy. The research was carried out through the study group. The study group of the research was selected from the academicians who took part in the various departments (Philosophy Group, Science, Geography, History, Chemistry, Mathematics, Physics, Biology, Classroom, Social Studies, Computer and Instructional Technologies, English Language, German Language, Psychological Counseling and Guidance, Pre-School, Music, Painting, Physical Education, Turkish Language and Literature, Turkish, Educational Programs and Teaching, Educational Administration) of Atatürk University Kazım Karabekir Education Faculty. The applications were made on the basis of the necessary permits, on the basis of volunteerism at the time when the academicians had no lessons. As data collection tools in the research was used "Personal information form" to learn the personal information, "Academic Burnout Scale" to assess burnout emotions, and "General Self- Efficacy Scale" to assess self-efficacy of academicians. Analysis of the data was performed using the SPSS 23.0 package program via data obtained from personal information form, academic burnout and general self-efficacy scales. The data obtained were analyzed by correlation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA). As a result of this research, it was found that there is meaningful relation between the burnout and self-efficacy levels of the academicians. When the studies on the subject were examined, it was seen that the result of this study did overlap with the result of the study by Orhan and Komşu (2016). Because Orhan and Komşu (2016) have found a negative and negative relationship between these two variables in their work. On the other hand, in this research, it was found that the burnout levels of the academicians differed significantly according to the gender, and it was seen that the female academicians were consumed more academically than the male academicians. This result obtained in the study shows that some of the studies related to the topic (Budak and Sürgevil, 2005; Denizoğlu, Yılmaz, Akyil and Akyil, 2005; Ergin, 1995; Girgin and Baysal, 2005; Karahan and Uyanik Balat, 2011; Örmən, 1993,

Polatci, Ardiñç and Tinaz, 2007). However, if a general evaluation is made, it is determined that women are more exhausted than men. The reason for this is that the role and responsibilities of women are higher than that of men. Because society expects women to give priority to their home, if any, to their husbands and children, and then to assume their responsibilities. If a woman is an academician, she has to carry them out at the same time. Therefore, these pressures on women can lead to the depletion of female academics. Again, this study showed that the burnout levels of academicians differ significantly according to the title. Research assistants experience more burnout than doctors. In the same way, the teaching staff are more consumed than the doctors. This result obtained from the study has similar results with those of Ardiñç and Polatci (2008), Budak and Sürgevil (2005), Çam (2001), Ergin (1995) Merakoğlu, Kargın and Erkal (2017). Because, in these studies, it was found that the first lower steps in the career path lead to more consumption, and in academics, researchers experienced the most exhaustion of emotions. There have also been investigations (Çavuş, Gök and Kurtay, 2007) which say that there is no meaningful difference between academic title and burnout. However, when a general evaluation is made research assistant and doktor, it is possible to evaluate the excess of burnout as normal. Because in this period, academicians often deal with master's or doctoral courses or focus on their theses and do the work of the department they are in. So their workload and responsibilities are more than others. They also do not know if they can get the staff after they finish the doctor and they live the stress. In addition, it was found out that the burnout level of the academicians differed significantly according to the study year, and those who had less than 5 years of academic working life consumed more than 25 years more. When the studies on the subject were examined, it was seen that the researches that generally indicate that burnout is higher in the first five years of the academic career (Ardiñç and Polatci, 2008; Denizoglu, Yılmaz, Akyil and Akyil, 2005; Ergin, 1995).