

AKADEMİK PERSONELİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ: MARMARA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Doç. Dr. Refika BAKOĞLU DELİORMAN*

Arş.Gör. Sebahattin YILDIZ**

Arş.Gör. İlknur TAŞTAN BOZ**

Arş.Gör. İhsan YİĞİT**

Özet

Bu çalışmanın amacı, akademik tükenmişliği etkileme potansiyeli olan sosyo-demografik değişkenlerin neler olabileceğini gözlemlemektir. Bu amaçla, Copenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) kullanılarak Marmara Üniversitesi akademisyenlerinin tükenmişlik düzeyleri ölçülmüştür. Araştırma bir yandan cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sahibi olma durumu, deneyim, akademik birim, kadro sorunu, düzenli spor yapma ve akademik unvan değişkenlerinin akademik tükenmişliği etkileyebileceğinin sinyalini verirken; diğer yandan düzenli sigara ve ilaç kullanma ve idari görev değişkenlerinin akademik tükenmişlikle ilişkili olmayabileceğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlara göre; örnekleme giren Marmara Üniversiteli kadın akademisyenler erkek akademisyenlere, 20-30 yaş arası genç akademisyenler orta ve yaşlı olanlara, çocuk sahibi olanlar çocuk sahibi olmayanlara, kariyerinin ilk onbeş yılında olanlar kariyerinin 15-30 yılları arasında olanlara, öğretim görevlileri doçentlere, enstitü çalışanları fakülte ve yüksekokul çalışanlarına, kadro sorunu olanlar kadro sorunu olmayanlara, spor yapmayanlar düzenli spor yapanlara göre daha fazla tükenmişlerdir.

Anahtar kelimeler: Tükenmişlik, Copenhag Tükenmişlik Envanteri

* Marmara Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

** Marmara Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Araştırma Görevlisi

BURNOUT LEVEL OF ACADEMIC PERSONNEL: THE SAMPLE OF MARMARA UNIVERSITY

Abstract

The purpose of this study is to observe which socio-demographic factors have effect on the burnout level of the academics. Burnout level of the academicians of the Marmara University using Copenhagen Burnout Inventory. The results indicate that sex, merital status, age, child possession, tenure, work title, academic unit, difficulties in promoting, regular sports (exercise) and academic title may effect on the academic burnout level in one hand. Regular usage of cigarette and medicine, and administrative position may not be related to the academic burnout on the other.

Key words: Burnout, Copenhagen Burnout Inventory

1. Giriş

İlk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, insanların aşırı çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir duruma gelmeleri anlamını taşıyan duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmıştır¹. Daha sonra uzun bir süre tek olması dolayısıyla yaygın kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MBI) tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı duygusunda azalma olarak tanımlamıştır. Duygusal tükenme, çoğunlukla bireyde diğer insanlara yardım ederken, istenen psikolojik ve duygusal taleplerin aşırılığı yüzünden ortaya çıkan bitkinlik durumunu ifade eder. İkinci boyut olan duyarsızlaşma, insanlara nesnelmiş gibi davranmayı ifade eder. Tükenmişliğin üçüncü boyutu ise düşük kişisel başarı duygularıdır. Bu boyut çabaların olumlu sonuçlar üretmede sürekli başarısız kaldığı durumları ifade etmektedir². Tükenmişliğin hem genel hem de özel bitkinlik durumunun bir ifadesi olarak, çalışanların sendromu olmasının ötesinde, daha yaygın bir şekilde kavramlaştırılabileceğini ileri süren ve bu özelliği ile diğerlerinden farklılaşan bir diğer yaklaşıma göre tükenmişlik; özde fiziksel ve psikolojik bitkinliktir³. Kopenhag Tükenmişlik Envanterini (CBI) geliştirenlerin yaklaşımını sergileyen bu bakış açısına göre, tükenmişlik kavramının özü genel olarak tükenme olduğundan sadece iş değil de kişisel, işle ilgili ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere üç ayrı alanda meydana gelen tükenme üzerine odaklanılmalıdır⁴. Bu yaklaşıma kadar yapılan Freudenberger (1974)⁵; Maslach (1976)⁶; Meier (1984)⁷;

¹H.J.Freudenberger, Staff Burn-out, **Journal of Social Issues**, 30, 1974, s.159-165.

² C. Maslach- S.E. Jackson, The Measurement of Experienced Burnout, **Journal of Occupational Behavior**, 2, 1981, s.99-113.

³ T.S. Kristensen ve diğerleri, The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assessment of Burnout, **Work-Stress**, 19, 2005, s.192-207.

⁴ M. Borritz ve diğerleri, Burnout among Employees in Human Service Work: Design and Bbaseline Findings of the PUMA Study, **Scandinavian Journal of Public Health**, 34: 2006a, 49-58.

⁵ Freudenberger, Age, s.159-165

⁶ C. Maslach, Burned-out, **Human Behavior**, 5, 1976, s.16-22.

Shirom (1989)⁸ çalışmalarında yapılan tükenmişlik tanımlarının büyük çoğunluğunun işle ilişkili olduğu gözlenmektedir. Oysa ki CBI'ı geliştiren Borritz ve diğerleri (2006)⁹; Kristensen ve diğerleri (2005)¹⁰'nin çalışmalarında tükenme kavramının özü bitkinlik olduğundan kişinin yaşamının çeşitli alanlarında tükenmişlik meydana gelebilir. Bu çalışmalarda *kişisel tükenmişlik*, bireyin deneyimlerinden kaynaklanan fiziksel ve psikolojik bitkinlik düzeyi olarak tanımlanmaktadır. *İşle ilgili tükenmişlik*, “kişinin işi ile ilgili olarak algıladığı, uzun süren fiziksel ve psikolojik tükenmişliğin bir ifadesi” olarak kabul edilir. Bununla amaçlananın, bireyin sadece işe ilişkin semptomların özelliklerini tespit etmek olduğu söylenebilir. Bu sayede bireyin işle ilgili olmayan tükenme, sağlık problemleri ve ailesel sebeplerden kaynaklanan bitkinlik durumlarının ayrıştırılabileceği ileri sürülmektedir. *Müşteri ile ilgili tükenmişlik*, “kişinin, müşteri ile yüz yüze olan işi ile ilgili olarak algıladığı, uzun süren fiziksel ve psikolojik tükenmişliğin bir ifadesi” olarak tanımlanabilir¹¹.

Tükenmişlik öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik vb gibi yüz yüze ilişkilerin fazla olduğu mesleklerde oldukça yoğun olarak gözlemlenen bir olgu olarak kabul edilmektedir¹². Melendez ve Guzman'ın 1983 tarihli “Tükenmişlik: Yeni Akademik Hastalık” başlıklı kitaplarında; akademisyenlerin gerek öğrencilerle yoğun iletişimlerinin bir sonucu, gerekse yayın yapma ve başarılı olma konusundaki yoğun baskılar ve engellenmelere bağlı olarak tükenmişlik olgusuyla yüz yüze bir meslek grubu olduğu öne sürülmektedir¹³. Ayrıca akademik personelin; mesleki ilgide azalma, mesleki saygınlığın yitirildiği düşüncesi, artan iş yükü, kadro tıkanıklıkları, yetersiz ücret, kişisel yeterliliklerin sürekli sorgulanmasını gerektiren bir çalışma ortamı, sürekli gelişme çabalarının gerekliliği karşısında akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının olumsuzluğu, etkin çalışma gruplarının olmayışı gibi birçok nedenle tükenmişlik düzeylerinin yüksek olabileceği söylenebilir. Akademisyenliğin tükenmişlik olgusu ile yüz yüze olabilecek bir meslek olmasının yanında, tükenmişliğin akademik personelin “kariyer engellerinden biri” olarak da değerlendirilmesi¹⁴ ve özellikle Türkiye'deki üniversitelerde akademik personelin tükenmişlik düzeyininin belirginleşmesi ve hangi demografik değişkenlerden etkilendiğinin gözlemlenmesini önemli hale getirmiştir. Bu nedenlerle, kendi kurumumuz olan Marmara Üniversitesindeki akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve tükenmişliğin hangi değişkenlere göre farklılıklar gösterdiğinin belirlenmesi yoluna gidilmiştir.

⁷ S. Meier, The construct validity of burnout, **Journal of Occupational Psychology**, 57, 1984, s.211-219.

⁸ A. Shirom, Burnout in Work Organization, Editörler: C.L. Copper ve I. Robertson, **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, 26-48, Wiley, New York,1989.

⁹ Borritz ve diğerleri, Age, 50; Kristensen ve diğerleri, Age, 196.

¹⁰ Kristensen ve diğerleri, Age, 196.

¹¹ Borritz ve diğerleri, Age, 52; Kristensen ve diğerleri, Age, 197.

¹² Freudenberger, Age, 159-160.

¹³ Canan Ergin, Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt. 12, Sayı 1-2,1995,s. 37-50.

¹⁴ G. Budak- O. Sürgevil. Tükenmişliği ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. **D.E.Ü. İİBF Dergisi**, 20(2), 2005, 95-108.

2. Bağımsız Değişkenler ile Tükenmişlik İlişisini Ortaya Koyan Araştırmaların Değerlendirilmesi

Son yıllarda araştırmacıların yoğun bir biçimde üzerinde çalıştıkları bir kavram olan tükenmişlik, daha çok insanların yüz yüze çalışmasını gerektiren mesleklerde incelenen bir konu olarak dikkati çekmektedir. Buna göre tükenmişliğin öğretim elemanları¹⁵, sağlık sektörü çalışanları¹⁶, öğretmenler¹⁷, vergi dairesi memurları¹⁸, kilise yöneticileri¹⁹, teknoloji sektörü çalışanları²⁰, hizmet sektörü çalışanları²¹, bilgi teknolojileri ve petrol şirketi çalışanları²², psikiyatrist ve psikologlar²³, banka yöneticileri²⁴ ve banka çalışanları üzerinde²⁵, gibi araştırmalar olduğu tespit edilmiştir.

Sözü geçen çalışmalarının çoğunun tükenmişlik ile başka bir değişken arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik olduğu ancak belli bir meslek grubunun tükenmişlik düzeyini hangi sosyo-demografik değişkenlerin etkileme potansiyeli olduğunun derinlemesine analizinin yapılmadığı gözlenmektedir. Bu nedenle bu çalışmada öğretim üyelerinin tükenmişliklerinin detaylı analizi yapılmaya, özellikle demografik değişkenler, düzenli spor yapma, sigara içme ve ilaç kullanma gibi değişkenler açısından akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin etkilenip etkilenmediği incelenmeye çalışılacaktır. Araştırmada sadece Marmara Üniversitesi akademisyenleri evreninden hareket edilmiştir. Bunun temel nedeni araştırmacıların Marmarmara Üniversitesi akademisyenleri olması ve özellikle kendi üniversitelerindeki akademik tükenmişlik düzeyi çalışması ile bu türdeki bir çalışmaya başlamayı istemeleridir. Çalışmanın teorik alt

¹⁵ McDonald ve Siegall, 1998; Bilici ve diğerleri, 1998; Özdemir ve diğerleri, 1999; Çam, 2001; Koyuncu, 2001; Barut ve Kalkan, 2002; Özdemir ve diğerleri, 2003; Lackritz, 2004; Budak ve Sürgevil, 2005; Tümkaya, 2006; Murat, 2003; Byrne, 1991; Bilge, 2006; Eker ve diğerleri, 2007; Akgemici ve diğerleri, 2007; Baysal, 1994.

¹⁶ Gueritault-Chalvin ve diğerleri, 2000; Hallberg ve Sverke, 2004; Alimoğlu ve Dönmez, 2005; Kurçer, 2005; Zellars ve diğerleri, 2004; Sayıl ve diğerleri, 1997; Ergin, 1992; Karlıdağ ve diğerleri, 2001.

¹⁷ Dolunay, 2002; Kırılmaz ve diğerleri, 2003; Akyan, 2007; Milfont ve diğerleri, 2008; Tümkaya, 1999, 26-37; Girgin, 1995; Altıntas, 1999; Gökçakan ve Özer, 1999; Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001; Sucuoğlu ve Kuloglu, 1996.

¹⁸ I.Huang ve diğerleri, The Role of Burnout in the Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intentions, **Public Personnel Management**; 32,(4), 2003, s.519-531.

¹⁹ D. Tomic ve diğerleri, A question of burnout among Reformed Church ministers in The Netherlands, **Mental Health, Religion & Culture** , 7(3), 2004, s.225-247.

²⁰ M.Camorga, The Role of E-Mail in High Technology Employee Burnout, **Walden University**,2005.

²¹ Borritz ve diğerleri, 2006a; Kristensen ve diğerleri, 2005; Borritz ve diğerleri, 2006b

²² W.Yeh ve diğerleri. Psychometric Properties of the Chinese Version of Copenhagen Burnout (C-CBI) Inventory Among Employees in Two Companies in Taiwan, **International Journal of Behavioral Medicine**, 14(3), 2007, 126-133.

²³ O. Çam ve A.Baysal. İzmir Metropolitan Alan İçinde Bulunan Yataklı Sağlık Kurumlarında Görev Yapan Psikiyatrist ve Psikologlarda Tükenmişlik Sendromunun İncelenmesi, **8. Ulusal Psikoloji Kongresi**. 1994.

²⁴ U. Örmən, Tükemişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1993.

²⁵ Yıldırım, 1996; Ok, 2004; Siliğ, 2003

yapısının incelendiği bu bölümünde; literatürde yapılan araştırmalarda kullanıldığı tesbit edilen cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, deneyim, alkol kullanımı, birimler arası farklılık, çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısı gibi bağımsız değişkenler ile tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların değerlendirilmesi yapılmaya çalışılacaktır. Yapılan literatür taraması sonucunda bu değişkenlerin dışında araştırmada kullanılan bağımsız değişkenlerin geri kalanı ile ilgili araştırma sonucu bulunamadığından sözkonusu değişkenlere ilişkin inceleme yapılamamıştır.

Cinsiyet ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılıkların incelendiği çalışmalara bakıldığında; HIV/AIDS virüsü taşıyan insanlarla ilgilenen 445 hemşire²⁶, ilköğretimde çalışan 43 kişilik bir öğretmen²⁷, 424 kilise yöneticisi²⁸, İsrail'deki 228 servis elemanı²⁹, ileri teknoloji ile çalışan sektörlerde 131 kişi³⁰, Ankara'daki 515 ilk ve orta öğretim öğretmeni³¹, Avustralya'daki 4370 rahip³² üzerinde yapılan araştırmalarda tükenmişlik boyutlarının cinsiyete bağlı olarak değişmediği gözlenmiştir. Benzeri şekilde Taiwan'daki iki şirkette çalışan 384 personelin³³ CBI'nın kişisel tükenmişlik ve işle ilgili tükenmişlik boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca cinsiyetin akademik tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olmadığını gözlemleyen çalışmaların bulunduğu da tesbit edilmiştir: Karadeniz Teknik Üniversitesi'nin 5 fakültesinde 160 akademik personel³⁴, Harran Üniversitesi tıp fakültesinden 135 hekim³⁵ ve Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi dış hekimleri³⁶ üzerinde yapılan araştırmalarda cinsiyetin tükenmişlik düzeyini etkilemediği bulunmuştur. Daha çok sağlıkla ilişkili örnekleme sahip olan bu çalışmalarda o bilim dallarında laboratuvar çalışmalarının oluşu ve cinsiyete göre iş yükü dağılımlarının farklılaşma olasılığının yüksek olması gibi nedenlerle böylesi bir sonuç gözlenmiş olabilir.

²⁶ V. Gueritault-Chalvin ve diğerleri. Work-related Stres and Occupational Burnout in AIDS Caregivers: Test of a Coping Model With Nurses Providing AIDS Care, **AIDS Care**, Vol.12. No.2., 2000, s.149-161.

²⁷ A.Kırılmaz ve diğerleri, İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubun Tükenmişlik Durumu Araştırması. **İlköğretim-Online**. 2(1). 2003, s.2-9.

²⁸ Tomic ve diğerleri, *Age*, 225.

²⁹ H.Ben-zur ve D.Yagil, The Relationship Between Empowerment, Aggressive Behaviours of Customers, Coping and Burnout. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.14. No.1.2005. s.81-99.

³⁰ Camorga, *Age*, s.50.

³¹ N.Cemaloğlu ve D.Şahin. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Ekim 2007, s. 465-484.

³² L.Francis ve diğerleri, Assessing- Emotional Exhaustion Among The Australian Clergy: International Reliability And Construct Validity of The Scale of Emotional Exhaustion in Ministry (seem). **Review of Religious Research**, Vol, 4: 3., 2004, s.269-277.

³³ Yeh ve diğerleri, *Age*, 128.

³⁴ M.Bilici ve diğerleri, Bir Grup Akademisyende Depresyon ve Tükenme Düzeyleri, **Türk Psikiyatri Dergisi**, 9 (3), 1998, 181-189.

³⁵ M.Kurçer, Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. **Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 2005, 2(3), s.10-15.

³⁶ A.Özdemir ve diğerleri. Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi. **Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi**, Cilt:6, Sayı. 1.2003, s.14-18.

Yapılan literatür incelemesinde cinsiyet - tükenmişlik ilişkisinin olmadığını bulgulayan çalışmaların yanında, cinsiyete göre tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığını gösteren araştırmaların da bulunduğu tespit edilmiştir. Lackritz'in³⁷ 265 öğretim elemanı üzerinde yaptığı çalışmada kadın akademisyenler erkeklerle göre daha yüksek düzeyde duygusal tükenme gözlenmişken, erkeklerde kadınlara göre daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma gözlenmiştir. Murat'ın³⁸ araştırmasında bayan akademisyenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı açısından daha fazla tükendiklerini gözlenmiştir. Budak ve Sürgevil³⁹, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF'de 185 akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmada cinsiyete göre duyarsızlaşma ve kişisel başarıda farklılık gözlenmezken sadece duygusal tükenme boyutunda bayanların erkeklerden daha yüksek düzeyde tükendiği gözlenmiştir. Tümkiye⁴⁰, Çukurova Üniversitesi'nde 283 akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmada cinsiyete göre duygusal tükenme boyutunda bayanların erkeklerle oranla daha fazla tükendiği gözlenmiştir. Eker ve diğerlerinin⁴¹, Türkiye'deki 18 kamu ve özel üniversitelerinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden 160 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada ise, cinsiyete göre, duygusal tükenme ve kişisel başarı da bir fark gözlemlenmezken, duyarsızlaşma seviyesi ise kadın akademisyenlerde anlamlı olarak yüksektir. Akgemici ve diğerlerinin⁴² Selçuk Üniversitesi İİBF akademik personel üzerinde yaptıkları çalışmada kadınların duygusal tükenme düzeyinin erkeklerle oranla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Özdemir ve diğerlerinin⁴³ Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi diş hekimleri üzerinde yürüttüğü ilki 1999 diğeri 2002 yılında olmak üzere 3 yıllık kesitli araştırmada hekimlerin 2002 verilerine göre erkek katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi bayan katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Bilge'nin⁴⁴ Ankara Üniversitesi'nde 194 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada erkek akademisyenlerin duyarsızlaşma seviyesi bayan akademisyenlerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Cinsiyet ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılaşma gözlemlenen akademik olmayan çalışmalar ise şunlardır: Hallberg ve Sverke⁴⁵, iki farklı hastanede 910 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyetin duyarsızlaşma ile pozitif ilişkide olduğu ve

³⁷ J.Lackritz. Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance and Demographic Issues. Teaching and Teacher Education: **An International Journal of Research and Studies**. Vol.20. No.7. 2004, s.713-729.

³⁸ M.Murat. Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 2(19), 2003, s.25-34.

³⁹ Budak ve Sürgevil, Age,95-108.

⁴⁰ S.Tümkiye.Faculty Burnout in Relation to Work Enviroment and Humor as a Coping Strategy. **Education Sciences: Theory&Practice**, 6(3), September 2006, s.911-921.

⁴¹ M.Eker ve diğerleri. L. The Relationship Between Demographic Characteristics And Burnout Among Academicians in Turkey. **Akademik Araştırmalar Dergisi**, S.34, 2007, s.14-35.

⁴² T.Akgemici ve diğerleri. "Akademik Personelinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi İİBF Örneği", **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Sakarya Üniversitesi, 2007, s.320-327.

⁴³ Özdemir ve diğerleri, Age, s.13-14.

⁴⁴ F.Bilge. Examining The Burnout of Academics in Relation to Job Satisfaction and Othet Factors, **Social Behavior and Personality**, 34(9), 2006, s.1151-1160.

⁴⁵ E.Hallberg ve M.Sverke. Construct Validity of theMaslach Burnout Inventory:Two Swedish Health Care Samples, **European Journal of Psychological Assessment** , 20(4), 2004, s.320-338.

duyarsızlaşma açısından erkeklerin bayanlara göre daha fazla tükendiği gözlemlenmiştir. Yeh ve diğerlerinin⁴⁶ Taiwan'daki iki şirkette çalışan 384 personelde CBI'nın seçilen iki ölçeğinin (kişisel tükenmişlik ve işle ilgili tükenmişlik) psikometrik özelliklerini araştırdıkları çalışmada işle ilgili tükenmişliğin cinsiyetle anlamlı ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Buna göre erkekler daha yüksek işle ilgili tükenmişlik göstermektedir (erkekler ort: 38,6; bayanlar ort:35,4). Sarı'nın⁴⁷ Türkiye'de 295 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada bayan öğretmenler erkeklerle nazaran daha fazla duygusal tükendiği, erkek öğretmenlerin ise bayanlara göre daha fazla duyarsızlaştığı gözlenmiştir. Kokkinos'un⁴⁸ Kıbrıs'ta 771 ilk ve orta öğretim öğretmeni üzerinde yaptığı çalışmada duygusal tükenmenin kadın öğretmenlerde daha yüksek olduğu gözlemlenirken, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Chiu ve Tsai'nin⁴⁹ Taiwan'daki otel ve restoranlardaki 296 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada cinsiyet ve duygusal tükenme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ve kadınların daha yüksek düzeyde duygusal tükendikleri gözlenmiştir.

Yaş ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği akademik çalışmalara bakıldığında; Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF'de 185 akademik personel⁵⁰, Türkiye'deki 18 kamu ve özel üniversitesinin İktisadi ve İdari bilimler Fakültesinden 160 akademik personel⁵¹ ve Harran Üniversitesi tıp fakültesinden 135 hekim⁵² üzerinde yapılan çalışmalarda yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı gözlenmiştir. Yapılan literatür incelemesinde yaş ile akademik tükenmişliğin arasında ilişkinin bulunduğunu tesbit eden çok sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bunun nedeninin ne olabileceği ayrı bir araştırma konusu olarak düşünülebilir. Akademik tükenmişliği inceleyen çalışmalar dışında; HIV/AIDS virüsü taşıyan insanlarla ilgilenen 445 hemşire (sadece yaş ile kişisel başarı arasında)⁵³, Türkiye'nin farklı illerinde 216 kadın anaokulu öğretmeni⁵⁴, ileri teknoloji kullanan sektörlerde çalışan 131 kişi⁵⁵, ilköğretimde çalışan 43 kişilik bir öğretmen grubu⁵⁶ ve İsrail'de çalışan 228 servis elemanı⁵⁷ üzerinde yapılan araştırmalarda da yaş ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmamıştır.

⁴⁶ Yeh ve diğerleri, Age,128.

⁴⁷ H.Sarı. An Analysis of Burnout and Job Satisfaction Among Turkish Special School Headteacher and Teacher, and the Factors Effecting their Burnout and Job Satisfaction. **Educational Studies**. Volume.30. No.3. 2004, 291-302.

⁴⁸ C.Kokkinos. Factor Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey Among Elementary and Secondary School Teachers in Cyprus. **Stress and Health**, 22., 2006, s.25-36.

⁴⁹ Chiu ve Tsai, Relationship Among Burnout, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behaviour. **The Journal of Psychology**, 140 (6), 2006, s.517-530.

⁵⁰ Budak ve Sürgevil, Age, s.95-108.

⁵¹ Eker ve diğerleri, Age, 14-35.

⁵² Kurçer, Age, s.10-15

⁵³ Gueritault-Chalvin ve diğerleri, Age, s.149-161.

⁵⁴ B.Tuğrul ve E.Çelik. Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2002, Cilt 2, Sayı, 2.

⁵⁵ Camorga, Age, s.55.

⁵⁶ Kırılmaz ve diğerleri, Age, s.2-9.

⁵⁷ Ben-zur ve Yagil, Age, s.81-99.

Her ne kadar tükenmişlik ile yaş arasında anlamlı ilişkilerin bulunmadığı bu çalışmalar tesbit edilmiş olsa da yaş ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin gözlemlendiği çalışmaların sayısının hatırı sayılabilir düzeyde fazla olduğu söylenebilir. V. Gueritault-Chalvin ve diğerleri⁵⁸ HIV/AIDS virüsü taşıyan insanlarla ilgilenen 445 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, yaş ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın, Dolunay'ın⁵⁹ genel liseler (838) ile meslek lisesi (624) öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada yaş arttıkça genel tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı, kişisel başarının da arttığı gözlenmiştir. Francis ve diğerlerinin⁶⁰ Avustralya'daki 4370 rahip üzerinde yaptığı çalışmada duygusal tükenmenin yaşa bağlı olarak arttığı ve genç rahiplerin yaşlı rahiplere göre daha yüksek düzeyde tükendiği gözlenmiştir. 424 kilise yöneticisi üzerinde yapılan bir diğer çalışmada yaş ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişki, yaş ile kişisel başarı arasında pozitif yönlü ilişki gözlenmiştir⁶¹. Tayvan'da 612 vergi dairesi memurları üzerinde yapılan araştırmada yaş değişkeni duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif ilişkili, kişisel başarı ile pozitif ilişkili bulunmuştur⁶². 296 hemşire üzerinde yapılan bir diğer araştırmada yaş ile duyarsızlaşma arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur⁶³. Kayseri ilindeki anaokulu öğretmenlerinde yapılan diğer bir çalışmada ise yaş arttıkça duygusal tükenmenin azaldığı, yaş ile birlikte kişisel başarının azaldığı gözlenmiştir⁶⁴. İki farklı hastanede 910 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada yaşın duyarsızlaşma ile negatif ilişkili olduğu ve genç çalışanların daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma gösterdiği gözlenmiştir⁶⁵. Akdeniz Üniversitesi'nde görevli 141 hemşire üzerinde yapılan araştırmada yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bir bulunmuş ve genç yaştaki hemşirelerde daha yüksek düzeyde tükenme gözlenmiştir⁶⁶. Ankara'daki 515 ilk ve orta öğretim öğretmeni üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise yaş ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenirken kişisel başarı ile anlamlı farklılık gözlenmemiştir⁶⁷. Bu çalışmada, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi 51 yaş ve üzeri öğretmenlerde en fazla gözlenmiştir. 265 öğretim elemanı arasında yapılan bir diğer araştırmada ise yaş, duygusal tükenme ile ters yönlü ilişkilidir⁶⁸. Bu çalışmalardan hareketle yaş ile tükenmişlik arasında ilişki bulan araştırmaların tükenmişliğin azaltılmış kişisel başarı boyutu haricinde genelde ilişkinin negatif yönlü olduğunu, bazı çalışmalarda ileri yaşlarda tekrar tükenmişliğin arttığının gözlemlendiği söylenebilir.

⁵⁸ Gueritault-Chalvin ve diğerleri, Age, s.149-161.

⁵⁹ A.Dolunay. Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, 55(1), 2002, s.55-62.

⁶⁰ Francis ve diğerleri, Age, s.269-277.

⁶¹ Tomic ve diğerleri, Age, s.225-247.

⁶² Huang ve diğerleri, Age, s.519-531.

⁶³ Zellars ve diğerleri, 889-908.

⁶⁴ E.Akyan. Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven ve Tükenmişlik Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, **15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Sakarya Üniversitesi, 2007, s.159-170

⁶⁵ Hallberg ve Sverke, Age, s.320-338.

⁶⁶ Alimoğlu ve Dönmez, Age, s.551-552.

⁶⁷ Cemaloğlu ve Şahin , A.g.e. 473-479

⁶⁸ Lackritz, A.g.e. 719-725

Akademisyenlerin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını inceleyen çalışmalara yakından bakıldığında çoğunun bu iki değişken arasında anlamlı ilişki bulunmadığını tesbit ettiği görülmektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF’de 185 akademik personel⁶⁹, Ankara Üniversitesi’nde 194 akademik personel⁷⁰, Türkiye’deki 18 kamu ve özel üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nden 160 akademik personel⁷¹, Harran Üniversitesi tıp fakültesinin 135 hekimi⁷² üzerinde yapılan araştırmalarda medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında farklılık gözlenmemiştir. Yine Genel lise ve meslek lisesi öğretmenleri üzerinde yapılan bir diğer araştırmada⁷³ da medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında farklılık gözlenmemiştir.

Medeni durum ile tükenmişlik düzeyinin ilişkili olduğunu gözlemleyen çalışmalar şunlardır: Selçuk Üniversitesi İİBF akademik personel üzerinde yapılan bir araştırma evli olanların tükenmişlik düzeylerinin genel olarak bekârlara oranla daha düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır⁷⁴. Türkiye’de 135 akademik hemşire üzerinde yapılan bir diğer çalışmada ise medeni durum ve tükenmişlik arasında yüksek ilişki bulunmuştur⁷⁵. Üniversite öğretim elemanları üzerinde yapılan bir diğer araştırmada kişisel başarı düzeyi medeni duruma göre farklılık gözlenmiş, evli ve çocuk sahibi öğretim elemanlarının evli ve çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla kişisel başarıya duygusuna sahip oldukları tesbit edilmiştir⁷⁶. 43 ilköğretim öğretmeni üzerine yapılan bir çalışmada bekâr öğretmenlerin kişisel başarı azalması yönünden daha çok tükendikleri gözlenmiştir⁷⁷. İleri teknoloji gerektiren bir sektörlerde çalışan 131 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada bekâr insanların tükenmişliğe daha yatkın oldukları gözlenmiştir⁷⁸. Ayrıca Ankara’daki 515 ilk ve orta öğretim öğretmeni üzerinde yapılan bir diğer araştırma medeni durum değişkeni ile duygusal tükenme boyutunda anlamlı farklılıkların bulunduğunu ortaya çıkarmıştır⁷⁹. Bu çalışmaya göre duygusal tükenme düzeyi en fazla dul öğretmenlerde gözlenirken en düşük düzeyde ise evli öğretmenlerde gözlenmiştir. Bu sonuçlara genel olarak bakıldığında medeni duruma göre tükenmişlik düzeyinin farklılaştığını ortaya koyan çalışmalarda genelde bekâr olanların diğerlerine göre daha fazla tükendiklerinin gözlemlendiği söylenebilir.

Akademik ünvan ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkilere bakıldığında Karadeniz Teknik Üniversitesi’nin 5 fakültesinde 160 akademik personel üzerinde yapılan bir çalışmada⁸⁰ akademik unvana göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu çalışma profesörlerin kişisel başarı puanlarının araştırma görevlilerine göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu göstermiştir. Budak ve Sürgevil⁸¹, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF’de unvanı Prof.Dr.-Doç.Dr, Yrd.Doç.Dr.-Öğr.Gör ve Araş.Gör şeklinde 3 gruba ayırarak 185

⁶⁹ Budak ve Sürgevil, A.g.e.97-108

⁷⁰ Bilge, A.g.e. 1154

⁷¹ Eker ve diğerleri, A.g.e. 28-30

⁷² Kurçer, A.g.e.11-14.

⁷³ Dolunay, A.g.e. 56-60.

⁷⁴ Akgemici ve diğerleri, A.g.e. 323-326

⁷⁵ Çam, A.g.e. 209.

⁷⁶ Koyuncu, A.g.e. 351-356

⁷⁷ Kırılmaz ve diğerleri, Age, s.2-9.

⁷⁸ Camorga, Age, s.56.

⁷⁹ Cemaloğlu ve Şahin, A.g.e.,474-476

⁸⁰ Bilici ve diğerleri, A.g.e. 180-186.

⁸¹ Budak ve Sürgevil, A.g.e.98-100

akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmada, bu gruplar arasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarına ilişkin anlamlı farklılıklar gözlemişlerdir. Buna göre; yardımcı doçent-öğretim görevlisi grubunun duygusal tükenme düzeylerinin profesör-doçent grubundan daha yüksek olduğu, duyarsızlaşmanın 3 grup için de anlamlı olarak farklılaştığı, yardımcı doçent-öğretim görevlisi grubunun duyarsızlaşma düzeyinin diğer iki gruba göre daha yüksek olduğu, profesör-doçent grubunun kişisel başarı düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu ve yardımcı doçent-öğretim görevlisi grubu ile Arş.Gör arasında anlamlı farklılaşmanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Çukurova Üniversitesi'nde 283 akademik personel üzerinde yapılan diğer bir araştırmada da unvana göre duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyinde anlamlı farklılık gözlenmiştir⁸². Bu çalışmada araştırma görevlileri, profesör ve diğer öğretim üyelerine göre daha düşük duygusal tükenme ve kişisel başarı hissetmektedirler. Türkiye'deki 18 kamu ve özel üniversitesinin İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi'nden 160 akademik personel üzerinde yapılan bir çalışmada ise akademik unvana göre duyarsızlaşma boyutunda farklılıklar gözlenmemişken duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutunda akademik unvana göre anlamlı farklılıkların bulunduğu tesbit edilmiştir⁸³. Bu çalışma; araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerde duygusal tükenme ve kişisel başarı skorlarının profesörlerden daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Selçuk Üniversitesi İİBF akademik personel üzerinde yapılan bir diğer araştırma öğretim üyelerinin kişisel başarı düzeylerinin araştırma görevlilerinin kişisel başarı düzeyinden daha yüksek olduğunu göstermiştir⁸⁴.

Deneyim (kıdem- hizmet süresi) ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkilere bakıldığında; Kıbrıs'ta 771 ilk ve orta öğretim öğretmeni⁸⁵, ilköğretimde çalışan 43 kişilik bir öğretmen grubu⁸⁶, Harran Üniversitesi tıp fakültesinde görevli 135 hekim⁸⁷ üzerinde yapılan araştırmalarda deneyimin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılığa yol açmadığı gözlenmiştir. Ancak Türkiye'deki 18 kamu ve özel üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden 160 akademik personel üzerinde yapılan bir araştırmada deneyim süresinin duyarsızlaşma düzeyi açısından farklılık yaratmadığı, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri açısından farklılıkların bulunduğu gözlenmiştir⁸⁸. Bu çalışmada; meslekte 11-15 yıl çalışan akademisyenlerin duygusal tükenme skorlarının meslekte 21 ve üzeri yıl çalışan akademisyenlerden daha yüksek olduğu fakat meslekte 21 yıldan daha fazla çalışan akademisyenlerin kişisel başarı skorlarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Yapılan literatür araştırmasında akademik yaşamda deneyim dışında deneyim ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklılıkların bulunduğunu gözlemleyen bazı araştırmaların bulunduğu tesbit edilmiştir: Kilise yöneticisi üzerinde yapılan çalışmada deneyim ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki gözlenmezken, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif ilişki gözlenmiştir⁸⁹. Genel liseler ve meslek lisesi

⁸² Tümkaya, A.g.e.911-918.

⁸³ Eker ve diğerleri, A.g.e., 25-32

⁸⁴ Akgemici ve diğerleri, A.g.e.322-328.

⁸⁵ Kokkinos, A.g.e.27-35.

⁸⁶ Kırılmaz ve diğerleri, Age, s.2-9

⁸⁷ Kurçer, A.g.e.12-15

⁸⁸ Eker ve diğerleri, A.g.e.26-30

⁸⁹ Tomic ve diğerleri, A.g.e

öğretmenleri üzerinde yapılan bir diğer araştırmada deneyim arttıkça genel tükenmişliğin azaldığı ve kişisel başarının arttığı gözlenmiştir⁹⁰. Türkiye’de 295 öğretmen üzerinde yapılan diğer bir araştırmada deneyim değişkeninin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı açısından anlamlı farklılıklara yol açtığı, deneyim arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının da arttığı gözlenmiştir⁹¹. İzmir’deki genel lise ve mesleki-teknik liselerden 551 öğretmen üzerinde yapılan doktora tez çalışmasında hizmet süresine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin farklılaştığı gözlenmiş ve 0-5 yıl hizmet süresi olanların diğerlerine göre daha fazla tükendiği ortaya çıkarılmıştır⁹². Ankara’daki 515 ilk ve orta öğretim öğretmeni üzerinde yapılan bir diğer çalışmada kıdem değişkeni ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir⁹³. Söz konusu araştırma 26 yıl ve üzeri çalışanların daha yüksek düzeyde tükendiklerini göstermiştir. Taiwan’daki otel ve restoranlardaki 296 çalışan üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise hizmet süresinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile negatif yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir⁹⁴.

Yapılan literatür incelemesinde alkol ve sigara kullanma alışkanlığı ile tükenmişlik düzeyinin anlamlı farklılıklar göstermediği çalışmaların bulunduğu tesbit edilmiştir. Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi dış hekimleri üzerinde ilki 1999 diğeri 2002 yılında olmak üzere 3 yılda yapılan bir araştırmada hekimlerin tükenmişlik düzeylerinde alkol kullanımı açısından anlamlı fark olmadığı gözlenmiştir⁹⁵. Harran Üniversitesi tıp fakültesi hekimleri üzerinde yapılan çalışmada ise; sigara kullanma ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki gözlenirken, alkol kullanımı ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır⁹⁶. Alkol kullanma durumuna göre tükenmişliğin farklılık gösterdiği çalışmaların da bulunduğu tesbit edilmiştir. Ankara’da bulunan Devlet Demiryollarına bağlı fabrikalarda ve bölge müdürlüğünde 560 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada sigara ve alkol kullananların kullanmayanlara göre yüksek düzeyde duygusal olarak tükendiği, ayrıca alkol kullananların kullanmayanlara göre daha yüksek düzeyde duyarsızlaştığı gözlenmiştir⁹⁷. Üniversite profesörleri arasında yapılan bir çalışmada yüksek iş tükenmişliği gösteren profesörlerin yüksek düzeyde içki eğlencesine düşkün oldukları gözlenmiştir⁹⁸. Bu çalışma sonucuna göre kişisel başarıda azalma bayanların alkol kullanımı ile ilişkilidir. Hollandalı dişçiler üzerinde yapılan bir diğer araştırmada yüksek tükenmişlik değerlerine sahip dişhekimlerinin, düşük seviyede tükenmişliği olan dişhekimlerine göre daha fazla alkol aldıkları gözlenmiştir. İzmir Havalimanı’nda yiyecek-içecek işletmeleri çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma ise

⁹⁰ Dolunay, A.g.e.55-60

⁹¹ Sarı, A.g.e. 293-298

⁹² Baysal, A.g.e.,110-140

⁹³ Cemaloğlu ve Şahin, A.g.e.476

⁹⁴ Chiu ve Tsai, A.g.e.522-526

⁹⁵ Özdemir ve diğerleri, A.g.e. s.16.

⁹⁶ Kurçer, A.g.e. 12-14

⁹⁷ I.Budakoğlu ve Diğerleri, Devlet Demir Yolları Ankara Fabrikaları ve 2. Bölge Müdürlüğünde Çalışanların Tükenmişlik Durumları, **TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni**, 5(5), 2006, s. 317-325.

⁹⁸ McDonald ve Siegal, A.g.e. <http://www.westga.edu/> 25.05.2006.

alkol kullanımının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif, kişisel başarı ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir⁹⁹.

Birimler arası farklılık ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında; Karadeniz Teknik Üniversitesi'nin 5 fakültesinde 160 akademik personel üzerinde yapılan araştırmada¹⁰⁰ akademisyenlerin fakülteleri bakımından tükenmişlik düzeylerinde farklılık bulunmamıştır. Cumhuriyet Üniversitesi'nin iki fakültesindeki akademisyenler arasındaki tükenmişlik düzeyini inceleyen bir diğer araştırmada¹⁰¹ ise dışçılık Fakültesi ile İİBF arasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Yapılan literatür araştırmasında sınırlı sayıda akademik birimler ile tükenmişlik ilişkilerini inceleyen çalışmalar bulunduğundan bu sonuçlardan hareketle bir hipotezin oluşturulması olanaklı görünmemektedir.

Çocuk sayısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkilere bakıldığında bu iki değişken arasında anlamlı farklılığın hem tespit edildiği hem de edilmediği çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Türkiye'deki 18 kamu ve özel üniversitesinin İktisadi ve İdari bilimler Fakültesinden 160 akademik personel¹⁰², Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF'de 185 akademik personel¹⁰³ ve ilköğretimde çalışan 43 kişilik bir öğretmen grubu üzerinde yapılan araştırmalarda¹⁰⁴ çocuk sayısı bakımından tükenmişlik düzeyinde bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak genel liseler ve meslek lisesi öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada çocuk sayısının genel tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı etkilemediği, fakat çocuk sayısının artması ile kişisel başarının arttığı görülmüştür¹⁰⁵. Keçiören'deki sağlık kuruluşlarında çalışan 466 sağlık personeli üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise çocuk sayısı ile kişisel başarı arasında ters yönde anlamlı ilişkinin varlığı gözlenmiştir¹⁰⁶. İzmir'deki genel lise ve mesleki-technik lise öğretmenleri üzerinde yapılan doktora tez çalışmasında da çocuk sahibi olma durumuna göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir¹⁰⁷. Bu çalışma sonucuna göre çocuk sahibi olmayanlar, çocuk sahibi olanlardan daha fazla tükenmiştir. Çocuk sahibi olma durumu ile tükenmişlik arasında ilişkinin olduğunu gözlemleyen çalışmalarda çocuk sahibi olmanın tükenmişlik düzeyinin azalmasında etkili olduğu yönündeki bulguların toplumumuzun kültürü açısından şaşırtıcı bir sonuç olmadığı söylenebilir.

3. Araştırmanın Tasarımı

Bu bölümde; araştırmanın amacı ve sınırlılıkları, araştırmanın değişkenleri ve ölçümlenmeleri, geçerlilik ve güvenilirlikleri, araştırmanın örnekleme ve örnek sayısına yönelik bilgilere değinilecektir. Bu araştırma daha önce CBI'ın geçerlilik ve güvenilirliğine

⁹⁹ I.Özgen. I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, 4 Mayıs, Antalya, 2007, s.116-124

¹⁰⁰ Bilici ve diğerleri, A.g.e.184-188

¹⁰¹ Özdemir ve diğerleri, 1999, s.99-103.

¹⁰² Eker ve diğerleri, A.g.e. 22-30

¹⁰³ Budak ve Sürgevil, A.g.e.100

¹⁰⁴ Kırılmaz ve diğerleri, Age, s.2-9

¹⁰⁵ Dolunay,A.g.e. 52-58

¹⁰⁶ Mehmet Kaya ve Diğerleri, Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Durumları, **Türk Koruyucu Hekimlik Bülteni**, 2007, 6(5), s.357-363.

¹⁰⁷ Baysal, Age.110-140

ilişkin yapılan bir araştırmanın¹⁰⁸ farklı bir parçası olarak hazırlandığından, araştırmanın güvenilirliği, örnekleme ve bağımlı değişken için yapılan faktör analizi sonuçları tamamen sözkonusu çalışmadan alınarak aktarılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın amacı, Marmara Üniversitesi akademik personelinin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi ve cinsiyet, kadro sorunu, medeni durum, yaş, deneyim, akademik birim, akademik unvan, düzenli spor yapma, sigara kullanımı, düzenli ilaç kullanımı ve idari görev gibi değişkenlerin akademik tükenmişliği ne ölçüde etkilediğinin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırmanın en önemli sınırlılığı, yapılan çalışmanın cevaplayıcılarının sadece Marmara Üniversitesi akademisyenlerini kapsamaması ve tesadüfî örneklemeyle dayalı örnek seçimi yapılamamasıdır.

3.2. Araştırmanın Değişkenleri ve Ölçümlenmeleri

Bu çalışmada araştırmanın temel değişkenleri arasında tükenmişlik, bazı demografik değişkenler ve düzenli spor yapma, ilaç ve sigara kullanımı gibi değişkenlerdir.

Tükenmişlik Bağımlı Değişkeninin Ölçümü: Tükenmişliği ölçmek amacıyla Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (Copenhagen Burnout Inventory-CBI) kullanılmıştır. CBI ölçeğinin kullanılmasının temel nedenleri açık, anlaşılır ve sade olması, kültürlerle göre değişmemesi, sadece iş ile ilgili değil genel tükenmişliği ölçmesi, daha az sorudan oluşması ve yeni bir envanter olmasıdır¹⁰⁹. Kristensen ve diğerleri (2005)¹¹⁰ tarafından geliştirilmiş olan Kopenhag Tükenmişlik Envanteri; kişisel, işle ilgili ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere 3 alandan oluşmaktadır. Toplam 19 ifadeden oluşan envantere; kişisel tükenmişlik alanı 6 ifade ile; işle ilgili tükenmişlik alanı 7 ifade ile ve müşteri ile ilgili tükenmişlik alanı ise 6 ifadeden oluşmaktadır. CBI 5li likert ölçeğinde “Daima”/“Oldukça yüksek düzeyde” (100) ile “Hiç, Neredeyse hiç” / “Çok düşük düzeyde” (0) arasında 25 puanlık değerler almaktadır.

Bağımsız Değişkenler: Bu çalışmada yaş, cinsiyet, medeni durum, yedi yaşından küçük çocuk sayısı, sigara kullanma durumu, düzenli ilaç kullanma, düzenli spor yapma durumu, deneyim, lisansüstü eğitiminin tamamlandığı yer, kadronun bulunduğu akademik birim, kadro sorunu, idari bir görev ve akademik unvan gibi bağımsız değişkenler kullanılmıştır.

3.3. Örneklem ve Örnek Sayısı

Araştırma yalnızca Marmara Üniversitesi akademik personelini kapsamaktadır. Marmara Üniversitesi’nde çalışan personel listesi <http://www.marmara.edu.tr/tr/universitemiz/genel-bilgiler> sitesinden bulunmuştur. Veri toplamak amacı ile oluşturulan anket linki, Marmara Üniversitesi’nde mail hesabı olan personelinin tamamına üniversitenin bilişim merkezi aracılığıyla gönderilmiştir. Ayrıca Marmara Üniversitesi e-mail hesabı olmayanlar için anket formu hazırlanmış ve bu basılı form elden dağılılarak veri toplama yoluna da gidilmiştir.

¹⁰⁸ Bakoğlu ve diğerleri, 2008b

¹⁰⁹ Kristensen ve diğerleri, Age, s.193; Bakoğlu ve diğerleri, 2008a, s.461; Bakoğlu ve diğerleri, 2008b

¹¹⁰ Kristensen ve diğerleri, Age, s.192.

Akademisyenlerin tükenmişliğini belirleyen Bilici ve diğerleri¹¹¹ ve Özdemir ve diğerleri¹¹² çalışmalarında fakülteler açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edildiğinden örnek tasarımında akademik birim yerine akademik ünvanlar dikkate alınmıştır. Çalışmanın güvenilirliğini artırmak için ana kütle dağılımının heterojen olduğu varsayımıyla hesaplanan bu araştırmada örneklem sayısı ve geri dönen anketlerin akademik ünvanlara göre dağılımı aşağıdaki (Tablo 1) gibidir. Buna göre heterojenlik varsayımı ile hesaplanan örneklem sayısı 339'dur. Tablo 1'den de görülebileceği gibi toplanan anket sayısı (351) hesaplanan değerden (339) büyük olduğundan örneklem sayısının bu çalışma için yeterli olduğu söylenebilir. Veri toplama aşamasında tesadüfi örnekleme yapma olanağı bulunmadığından elde edilen sonuçların Marmara Üniversitesi geneline yansıtılması olnaklı değildir. Elde edilen bulgular sadece örneklem düzeyinde sonuçları göstermektedir.

Tablo 1: Araştırmanın Örneklemi

Kadro Unvanı	Üniversitedeki Kadro Sayısı	Üniversitedeki Kadro Yüzdesi	Örnek Sayısı	Toplam İçerisindeki Yüzdesi
Profesör	558	19,65	50	% 14
Doçent	234	8,24	37	% 10,54
Yrd. Doçent	569	20,04	84	% 23,9
Öğrt. Grv. Uzm.	487	17,15	55	% 15,66
Arş. Grv.	987	34,76	125	% 35,61
Genel Toplam	2839	%100	351	%100

3.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Bakoğlu ve diğerlerinin¹¹³ CBI'yı Türkçe litararüre kazandırmak amacıyla yaptığı geçerlilik ve güvenilirlik çalışması bir yandan CBI'm Türkçede güvenilir bir şekilde kullanılabileceğini işaret ederken diğer yandan Türkçe'de geçerliliği için başlangıç olarak anlamlı sonuçlar elde edildiğini göstermektedir. CBI'm Türkçe'de geçerliliği için ilk çalışma niteliğinde sayılabilecek söz konusu çalışmadan sonra da aynı örneklem üzerinde daha geniş örnek sayısında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve yayın aşamasındadır¹¹⁴. Her ne kadar her iki çalışma da geçerlilik için öncül çalışmalar olarak değerlendirilebilecek nitelikte ve CBI'm Türkçe'de geçerliliği için daha fazla araştırmanın yapılma gerekliliği bulunuyorsa da bu çalışmalardan hareketle yapılacak yeni bir araştırmada tükenmişliği ölçmede CBI'yı kullanmanın olnaklı olduğu söylenebilir. Bakoğlu ve diğerlerinin yaptığı ilk çalışmada¹¹⁵ CBI'm; kişisel tükenmişlik alanı için alfa değeri 0,90, işle ilgili tükenmişlik için 0,85 ve müşteri ile ilgili tükenmişlik için 0,71 olduğu

¹¹¹ Bilici ve diğerleri, Age,186

¹¹² Özdemir ve diğerleri, Age, s.105.

¹¹³ Bakoğlu ve diğerleri, 2008a, s.462.

¹¹⁴ R.Bakoğlu ve diğerleri, Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Türkçede Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, **İÜ Yönetim Dergisi** 2008b, (Yayın Sürecinde).

¹¹⁵ Bakoğlu ve diğerleri, 2008a, s.463.

tesbit edilmiştir. Yapılan ikinci çalışmada da benzeri güvenilirlik katsayılarının bulunduğu tesbit edilmiştir (Tablo 2) ¹¹⁶. Buna göre envanterin güvenilirliğinin tatmin edici düzeyde yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Envanterlere İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

<i>Cronbach Alfa Değerleri</i>				
CBI ve Boyutlar 1	Faktör Analizi Yapılmaksızın	CBI	Soru atılmadan	0.91
		İş İle İlgili Tükenmişlik		0.85
		Kişisel Tükenmişlik		0.85
	Faktör Analizi Yapıldığında	Müşteri İle İlgili Tükenmişlik	Soru atılmadan	0.66
			11. soru atılırsa*	0.71
		İş-Kişisel Tükenmişlik		0,94
		Müşteri İle İlgili Tükenmişlik		0,86
		Atılan Sorular		1. ve 10.
		sorular		

*Sadece müşteri ile ilgili tükenmişlik alanı hesaplanmasında bu soru atılmış olup faktör analizinde dikkate alınmamıştır.

4. Bulgular ve Değerlendirme

Bu bölümde, ilk öncelikle bağımsız değişkenlere ilişkin dağılımlar tabloda verilecek olup, daha sonra; tükenmişliğin boyutları, bağımsız değişkenlerle tükenmişlik ilişkilerine yönelik bulgular ve değerlendirilmelerine değinilecektir.

4.1. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Dağılımlar

Bu çalışmada akademik unvan hariç kullanılan tüm bağımsız değişkenlere göre elde edilen dağılım aşağıdaki Tablo 3'deki gibidir. Tablodan araştırmaya katılanların önemli bir kısmının 31-40 yaş (%37) aralığında olduğu, erkeklerin %51,3 ile kadınlara göre daha fazla olduğu, en çok evli/boşanmış- Çocuklu katılımcının (%47,9) olduğu, araştırmaya katılanların önemli bir kısmının çalışma süresinin 1-14 (%58,2) yıl arasında olduğu, sigara kullanmayanların (61,3) kullanmayanlara göre daha fazla olduğu, araştırmaya katılanların önemli bir kısmının düzenli bir ilaç kullanmadığı (%63,2), %41'lik bir kısmının hiç spor yapmadığı, %59'luk bir kısmının yüksek lisans ve doktora eğitimini kendi kurumunda tamamladığı, %72,1'lik bir kısmının kadrolarının fakültede olduğu, %20,8 lik bir kısmının kadro sorunu yaşadığı ve %59,8 luk kısmının ise idari bir görevinin olduğunu görmek mümkündür.

¹¹⁶ Bakoğlu ve diğerleri, 2008b

Tablo 3: Araştırma Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri

SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER	FREKANS	YÜZDE(%)	
Yaş	20-30(1978-1988 Doğumlu)	62	17,7
	31-40(1968-1977 Doğumlu)	130	37,0
	41-50(1958-1967 Doğumlu)	89	25,4
	51-60(1948-1957 Doğumlu)	36	10,3
	60 ve üstü(1947 ve üstü Doğumlu)	34	9,7
Cinsiyet	Erkek	180	51,3
	Kadın	171	48,7
Medeni Durum	Bekar	97	27,6
	Evli/Bosanmış-Cocuksuz	63	17,9
	Evli/Bosanmış-Cocuklu	168	47,9
	Cevapsız	23	6,6
Deneyim (Çalışma Süresi)	1-7 yıl	102	29,1
	8-14 yıl	102	29,1
	15-22 yıl	78	22,2
	23-28 yıl	43	12,3
	29 ve üstü	22	6,3
Sigara Kullanma	Sigara kullanan	135	38,5
	Sigara kullanmayan	215	61,3
Düzenli İlaç Kullanma	İlaç kullanan	126	35,9
	İlaç kullanmayan	222	63,2
Düzenli Spor Yapma Sıklığı	0	144	41,0
	1	70	19,9
	2	54	15,4
	3	44	12,5
	4 ve üstü	39	11,1
Lisansüstü Eğitimlerinin Yapıldığı Kurumlar	Y.L. ve Dok. kendi kurumunda	207	59
	Lisansüstü eğitimin bir tanesi	28	8,0
Kadrosunun Bulunduğu Akademik Birim	Lisansüstü eğitimin bir tanesi vurtici	114	32,5
	Fakülte	253	72,1
	Enstitü	33	9,4
Kadro Sorunu	Yüksekökol. Meslek Yüksek Okulu	59	16,8
	Yok	278	79,2
İdari Görev	Var	73	20,8
	Yok	140	39,9
	Var	210	59,8

4.2. Tükenmişliğin Boyutları

Tükenmişliğin boyutları daha önce yapılan çalışmadan¹¹⁷ aynen alınarak aktarılmıştır. Buna göre; Marmara Üniversitesi akademisyenleri açısından tükenmişliğin iş-kişisel ve müşteri ile ilgili olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır (Tablo 4'e bakınız). Söz konusu çalışmada da belirtildiği gibi, bu boyutlar daha önce 207 örneklem ile yapılan çalışmada¹¹⁸ da aynı şekilde ortaya çıkmıştır. Buna göre, Marmara Üniversitesi akademisyenleri açısından; iş ile ilgili tükenmişlik ve kişisel tükenmişlik alanları iç içe geçmiş ve iş-kişisel tükenmişlik boyutu haline gelmiştir. Daha başka bir ifadeyle Marmara Üniversiteli akademisyenlerin işleri ile kişisel tükenmişliklerinin iç içe geçtiği yani çok yakın ilişkili olduğu söylenebilir.

¹¹⁷ Bakoğlu ve diğerleri, 2008b

¹¹⁸ Bakoğlu ve diğerleri, 2008a, s.464.

Tablo 4: Marmara Üniversitesi Akademisyenleri Açısından Tükenmişlik Boyutları

FAKTÖRLER VE UNSURLARI	Ortalama	Stan. Sapma	İş-Kişisel Tüken	Müşteri İle İlgili Tükenme	Atılan Sorular
Faktör 1: İş-Kişisel Tükenme(Alfa Değeri=0,94)					
CB2. İş nedeniyle tükenme	2,25	1,108	,723	,384	5,984E-
CB4. İş duygusal anlamda yorucu	2,79	1,234	,492	,304	,301
CB6. İşin bunalması	2,10	1,027	,654	,466	-6,280E-
CB8. Öğrencilerle çalışmaktan bıkmak	2,36	,896	,551	,356	,187
CB9. yıpranmış hissetme	2,63	,875	,774	,297	4,723E-
CB12. "bir iş günü daha" düşüncesiyle bitkinlik	2,18	1,003	,701	,290	-6,859E-
CB13. fiziksel olarak bitkin	2,76	,948	,834	9,469E-	7,200E-
CB14. duygusal olarak bitkin	2,70	,974	,813	,182	3,251E-0
CB15. Hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz	2,42	,959	,702	,102	9,187E-0
CB16. İş günü sonunda tükenmişlik	2,64	,960	,818	,132	,199
CB17. "daha fazla dayanamayacağım"	1,97	1,014	,739	,365	-2,914E-
CB19. Yorgun hissetme	2,81	,919	,823	,105	,118
Faktör 2:Müşteri(Öğrenci) İle İlgili Tükenme(Alfa Değeri= 0.75, 11. soru atılırsa=0.86)					
CB3. Öğrenciler ile çalışmanın enerjinizi tüketmesi	1,99	,955	,305	,670	,182
CB5. Öğrenciler ile çalışmanın zorluğu	1,64	,799	,244	,831	-7,857E-
CB7. Öğrencilerle çalışma yıpratıcı	1,74	,882	,317	,801	4,706E-
CB11. Öğrencilerle çalışmanın ne kadar sürdürebileceği	2,47	1,339	-6,32E	,461	,228
CB18. Öğrencilerle çalışmaktan bıkmak	1,45	,735	,311	,736	-,116
Atılan Sorular					
CB1. Öğrencilerle çalışırken alınandan daha fazlasını verme	3,60	1,155	-1,74E	4,168E-	,842
CB10. İş dışı zamanlarda aile ve arkadaşlar için enerji	2,783	1,0843	,436	,137	,448

4.3. Bağımsız Değişkenler ile Tükenmişlik İlişkilerine Yönelik Analizler

Bu kısımda bağımsız değişkenler ile tükenmişlik boyutları için faktör analizi yapılarak ve yapılmadan ayrı ayrı aralarında fark olup olmadığını belirlemeye yönelik bağımsız gruplarda t-Testi, tek yönlü varyans ve korelasyon analizleri yapılacaktır. Analizde tükenmişlik değişkenlerinin hem faktör analizi yapılarak faktör boyutları ve hemde faktör analizi yapmadan tükenmişlik alanları açısından farklılıklar ve ilişkiler incelenecek, ilgili literatür nedeniyle faktör analizi ile elde edilen değişkenler için boyut, ortalamalarla elde edilen tükenmişlik değişkenleri için alan kavramları kullanılacaktır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara genel olarak bakıldığında; Marmara üniversitesi akademisyenlerinden örneklemimize giren akademisyenlerin kişisel tükenme 38,7, iş ile ilgili tükenme 36,1 ve müşteri ile ilgili tükenme 28,7 düzeylerinde tükenmiş oldukları bulunmuştur. Buna göre, örnekleme giren Marmara Üniversitesi akademisyenleri

en çok kişisel düzeyde tükenmiş ve en az müşteri ile ilgili tükenmişlerdir. Farklı örnekleme sahip diğer araştırmalarda da: Borritz ve diğerlerinin çalışmasında¹¹⁹ kişisel tükenme 35,9, işle ilgili tükenme 33,0 ve müşteri ile ilgili tükenme 30,9; Winwood ve Winefield'in çalışmasında¹²⁰ kişisel tükenme 40,9, işle ilgili tükenme 36,6 ve müşteri ile ilgili tükenme 33,3; Yeah ve diğerlerinin çalışmasında¹²¹ ise kişisel tükenme 45,0 ve işle ilgili tükenmenin 36, 8 olduğu, ve benzeri sonuçların gözlemlendiği tesbit edilmiştir.

4.3.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyeti ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Cinsiyet ile tükenmişlik değişkeninin faktör analizi yapılmadan ve yapılarak ayrı ayrı yapılan analizlerinin sonuçlarını Tablo 5'de görmek mümkündür. Buna göre sadece iş ile ilgili tükenmişlik alanı ve iş-kişisel tükenmişlik boyutu erkek ve kadın açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle, kadın akademisyenlerin iş ve iş-kişisel tükenmişlik düzeyi erkek akademisyenlere göre daha yüksektir.

Tablo 5 : Cinsiyet ile Tükenmişlik Analizi

Faktörler (Alanlar)	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T Değeri	p Değeri
İş İle İlgili Tükenmişlik	Erkek	180	2,4287	,76163	-2,952	,003
	Kadın	171	2,6715	,77952		
Kişisel Tükenmişlik	Erkek	180	2,4444	,61762	-1,863	,063
	Kadın	171	2,5698	,64225		
Müşteri İle İlgili Tüken	Erkek	180	2,2000	,61796	1,705	,089
	Kadın	171	2,0887	,60426		
İş-Kişisel Tükenmişlik	Erkek	180	2,3769	,74533	-2,288	,023
	Kadın	171	2,5619	,76964		
Müşteri İle İlgili Tükenmişlik	Erkek	180	2,0097	,73962	1,386	,167
	Kadın	171	1,9020	,71506		

Bu sonucun daha önceki çalışmalarla paralel olduğu söylenebilir. Cinsiyet ile tükenmişlik arasındaki ilişki literatürdeki önceki çalışmaların birçoğunu destekler yödedir. Daha önce yapılmış olunan bu çalışmalarla bu araştırma arasındaki ilişkiye cinsiyet açısından dikkatlice bakıldığında benzeri sonuçlar gösterdiği¹²² ancak CBI'nın tükenmişliğin temel alanını/dayanağını net gösterdiği söylenebilir. Ayrıca akademisyen örnekleme üzerinde yapılan çalışmalarda da cinsiyet ile tükenmişlik arasında farkların bulunduğu tesbit edilmiştir. Bu çalışmalar, Barut ve Kalkan'ın¹²³ Ondokuz Mayıs

¹¹⁹ Borritz ve diğerleri, 2006a, s.50.

¹²⁰ P. Winwood ve A. Winefield, "Comparing two measures of burnout among dentists in Australia", *International Journal of Stress Management*, 11(3), 2004. s.282-289.

¹²¹ W. Yeh ve diğerleri. *Psychometric Properties of the Chinese Version of Copenhagen Burnout (C-CBI) Inventory Among Employees in Two Companies in Taiwan*, *International Journal of Behavioral Medicine*, 14(3), 2007, 126-133.

¹²² Bakoğlu ve diğerleri, 2008a, s.466.

¹²³ Barut ve Kalkan, Age, s.67.

Üniversitesindeki akademisyenlerde yaptığı çalışmada duyarsızlaşma ve kişisel başarıda boyutunda kadınlar erkeklere göre daha fazla tükenirken, Budak ve Sürgevil¹²⁴, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmada sadece duygusal tükenme boyutunda kadınların erkeklere göre daha fazla tükenmiştir. Tümkaya'nın¹²⁵ çalışmasına göre ise bayan akademisyenler erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenirken, Murat'ın¹²⁶ çalışmasına göre bayan akademisyenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı açısından daha fazla tükendikleri ortaya çıkmıştır. Cinsiyet ile tükenmişlik arasında bulunan ilişki literatürdeki önceki çalışmaları birçoğunu destekler yönde olduğu söylenebilir. Bakoğlu ve diğerlerinin (2008a¹²⁷ ve 2008b¹²⁸) çalışmalarında faktör analizi yapılarak ve faktör analizi yapılmaksızın Maslach Tükenmişlik Envanterinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile Copenhag Tükenmişlik Envanterinin alt boyutları olan kişisel tükenme, işle ilgili tükenme ve müşteri ile ilgili tükenme ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda duygusal tükenme ile işe ilişkin tükenme, duygusal tükenme ile kişisel tükenme, duygusal tükenme ile iş-kişisel tükenme arasında yüksek düzeyde ilişkilerin bulunduğu tesbit edilmiştir. Bu ilişki dikkate alındığında çalışmamızda bayanların erkek akademisyenlerden iş ile ilgili ve iş-kişisel tükenme faktörüyle ilgili tükenmişliklerin daha yüksek oluşunun literatürle tutarlılık gösterdiği ifade edilebilir. Bayan akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinin yüksek oluşunun nedeni ülkemizde kadınların sorumluluklarının (ev, çocuk) daha yüksek olması ile ilgili olabilir.

4.3.2. Yaş ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Yapılan ANOVA analizinde sadece kişisel tükenmişlik alanı ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). İş ile ilgili tükenmişlik alanı (F=1.418, p=0.228), müşteri ile ilgili tükenmişlik alanı (F=1.039 p=0.387), iş-kişisel tükenmişlik boyutu (F=1.953 p=0.101) ve müşteri ile ilgili tükenmişlik boyutu (F=0.601 p=0.662) açısından yaş ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Tablo 6: Yaş ile Kişisel Tükenmişlik Arasındaki Farklılık

	Yaş Gruplar	N	Ortalama	F Değeri	p Değeri
Kişisel Tükenmişlik	20-30	63	2,6327	2,729	,029
	31-40	130	2,5495		
	41-50	89	2,3563		
	51-60	36	2,3373		
	60 ve Üstü	9	2,5079		

Yaş ile tükenmişlik alan ve boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik pearson korelasyon analizi sonucuna göre ise, iş ile ilgili tükenmişlik ve yaş arasında düşük düzeyde negatif yönlü ($\alpha=0,124$, $p=0,05$), kişisel tükenmişlik ile düşük düzeyde negatif

¹²⁴ Budak ve Sürgevil, A.g.e.98-100

¹²⁵ Tümkaya, A.g.e.911-918

¹²⁶ Murat, Age, 27.

¹²⁷ Bakoğlu ve diğerleri, 2008a, s.466.

¹²⁸ Bakoğlu ve diğerleri, 2008b

yönlü ($\alpha=0,152$, $p=0,01$) ve iş-kişisel tükenmişlik ile düşük düzeyde negatif yönlü ($\alpha=0,138$, $p=0,05$) bir ilişki bulunmuş müşteri ile ilgili tükenmişlik için anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Yaş ile tükenmişlik arasında bulunan ilişki literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir¹²⁹.

4.3.3. Deneyim ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiler

Tablo 7: Deneyime göre Kişisel Tükenmişliğin Farklılığı

	Deneyim	N	Ortalama	F Değeri	p Değeri
Kişisel Tükenmişlik	1-7 yıl	102	2,5952	2,954	,020
	8-15 yıl	102	2,6008		
	16-21 yıl	78	2,3480		
	22-28 yıl	43	2,3555		
	29 ve Üstü	22	2,5065		

Deneyim ve iş ile ilgili tükenmişlik alanı ($F=1.775$, $p=0.133$), müşteri ile ilgili tükenmişlik alanı ($F=1.070$ $p=0.371$), iş-kişisel tükenmişlik boyutu ($F=2,343$ $p=0.055$), müşteri ile ilgili tükenmişlik boyutu ($F=1,357$ $p=0.249$) açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Yapılan ANOVA analizinde sadece kişisel tükenmişlik alanı ile deneyim arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7). Bu anlamlı farklılığın hangi iki grup arasında olduğu ise yapılan Tukey Post-Hoc analizi sonucunda tespit edilememiştir. Elde edilen bulguya göre; örneklemdaki akademisyenlerin kariyerlerinin ilk yıllarında nispeten daha fazla kişisel olarak tükendiklerini, 28 yılın üstünde çalışanların tekrardan kişisel tükenmişliklerinin yükseldiğini ifade etmek mümkündür. Literatürdeki bazı çalışmalar bu sonucu destekler niteliktedir¹³⁰.

Alt gruplar arasında farklı gözlenemediği için korelasyon analizine de bakılmıştır. Deneyim ile tükenmişlik alan ve faktörleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik pearson korelasyon analizi sonucuna göre ise, iş ile ilgili tükenmişlik ve deneyim arasında düşük düzeyde negatif yönlü ($\alpha=-0,123$, $p=0,05$), kişisel tükenmişlik ile deneyim arasında düşük düzeyde negatif yönlü ($\alpha=-0,130$, $p=0,05$) ve iş-kişisel tükenmişlik ile deneyim arasında düşük düzeyde negatif yönlü ($\alpha=-0,121$, $p=0,05$) ilişkilerin varlığı tesbit edilmiş, öğrenci ile ilgili tükenmişlik için anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Literatürde de tükenmişlik ile deneyimin negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu gösteren çalışmalar¹³¹ mevcuttur.

¹²⁹ Cemaloğlu ve Şahin, Age, s.469; Akyan, Age, 160; Alimoğlu ve Dönmez, Age, s.550; Hallberg ve Sverke, Age, 330; Lackritz, Age, s.715; Tomic ve diğerleri, Age, s.240; Dolunay, Age, 95; Huang ve diğerleri, Age, 528; Gueritault-Chalvin ve diğerleri, Age, s.150.

¹³⁰ Sarı, Age, s.292; Eker ve diğerleri, Age, 15-17; Cemaloğlu ve Şahin, a.g.e.478

¹³¹ Dolunay, Age, s.60; Tomic ve diğerleri, Age, 227; Chiu ve Tsai, Age, s.520.

4.3.4. Kadronun Bulunduğu Akademik Birim ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiler

Yapılan ANOVA analizinde yalnızca kişisel tükenmişlik ve iş-kişisel tükenmişlik ile kadrosunun bulunduğu akademik birim grupları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu diğer faktörler için anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Ortalamalara bakılarak yapılacak görel karşılaştırmalara göre, örnekleme giren akademisyenlerden kadrosu enstitüde bulunan Marmara Üniversitesililerin kişisel, iş-kişisel tükenmişlik düzeylerinin fakülte kadrolu akademisyenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedeni enstitü kadrosunda geçici/kısa süreli olması ve iş güvenliğine ilişkin endişelerin bulunması olabilir.

Tablo 8: Kadronun Bulunduğu Akademik Birim ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Anlamlı Farklılıklar

	Akademik Birim	N	Ortalama	F Değeri	p Değeri
Kişisel Tükenmişlik	Fakülte	253	2,4862	3,179	,043
	Enstitü	33	2,7576		
	Yüksek Okul/Meslek Yüksek Okulu	59	2,4358		
İş-Kişisel Tükenmişlik	Fakülte	253	2,4483	3,137	0,045
	Enstitü	33	2,7652		
	Yüksek Okul/Meslek Yüksek Okulu	59	2,3729		

4.3.5. Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiler

ANOVA analizi sonuçlarına göre, yalnızca kişisel tükenmişlik ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermeyen tükenmişlik alan ve boyutları; iş ile ilgili tükenmişlik alanı ($F=2,573$ $p=0.78$), müşteri ile ilgili tükenmişlik alanı ($F=0,482$ $p=0,618$), iş-kişisel boyutu ($F=2,815$ $p=0,61$) ve müşteri ile ilgili tükenmişlik boyutudur ($F=0,565$ $p=0.569$). Anlamlı farklılığın bulunduğu gruplararası farklılığı belirlemeye yönelik yapılan Tukey posthoc testine göre hangi gruplar arasında farklılıkların olduğu tespit edilememiştir. Ancak ortalamalar arasındaki görel farklılıklardan hareketle, bu çalışmanın örnekleme açısından evli veya boşanmış çocuksuz kişilerin en yüksek düzeyde tükenişliğe sahip oldukları, evli veya boşanmış çocuklu akademisyenlerin en az kişisel tükenmişliğe sahip olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin kişisel tükenmişlik düzeylerinin farklılıklarına çocuk sahibi olan ve olmayan sınıflamasıyla bakıldığında çocuk sahibi olan akademisyenlerin çocuksuzlara göre daha az düzeyde kişisel tükendikleri gözlenmiştir. Çocuk sahibi olmayanların çocuk sahibi olanlardan daha fazla tükendiği literatürdeki iki araştırma tarafından desteklenmektedir.¹³² Buna göre; çocuklu akademisyenler en alt düzeyde

¹³² Budak ve Sürgevil, Age, s.100.; A.Baysal, Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, 1995. s. 3-162.

tükenmişlik eğilimi gösterirken çocuksuz akademisyenler en üst düzeyde kişisel tükenmişlik eğilimi göstermiştir. Ayrıca evli, bekar ve boşanmış sınıflamasına göre akademisyenlerin tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 9: Medeni Durum ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Anlamlı Farklılıklar

	Medeni Durum	N	Ortalama	F Değeri	p Değeri
Kişisel Tükenmişlik	Bekar	97	2,5803	3,471	0,032
	Evli/Boşanmış- Çocuksuz	63	2,6463		
	Evli/Boşanmış- Çocuklu	168	2,4294		

4.3.6. Akademik Ünvan ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiler

Yapılan ANOVA analizinde: iş ile ilgili tükenmişlik, kişisel tükenmişlik ve iş-kişisel tükenmişlik ile akademik ünvan grupları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu (Tablo 10); ancak müşteri ile ilgili tükenmişlik alanı ($F=1,830$ $p=0,122$) ve müşteri ile ilgili tükenmişlik boyutu ($F=1,364$ $p=0,246$) açısından akademik ünvanlara göre anlamlı farklılıkların bulunmadığı tesbit edilmiştir. Anlamlı farklılıkların hangi ikilili gruplarda sözkonusu olduğunu belirlemeye yönelik Tukey post hoc testi sonucuna göre (Tablo 10); doçentlerin kişisel tükenmişlik düzeyi anlamlı bir şekilde öğretim görevlisi/uzmanlardan düşüktür. Elde edilen sonuçlara göre, örnekleme giren doçentler iş, kişisel ve iş-kişisel alan ve boyutları açısından en düşük düzeyde tükenmişken öğretim görevlisi/uzmanlar bu boyutlarda en yüksek düzeyde tükenmişliğe sahiptirler. Öğretim görevlisi ve uzmanların akademik kariyer yapamamaları, ders yüklerinin fazla olması, hem öğrenci hem de eğitmen olmaları gibi nedenlerle daha fazla tükendikleri tahmin edilmektedir. Gerçek nedenlerin ortaya çıkarılabilmesi için farklı bir araştırmanın tasarlanması gerekir. Literatürde incelenen çalışmalarda¹³³ ise genel olarak profesörlerin ve doçentlerin daha düşük düzeyde tükenmişlik gösterdiği gözlenirken, araştırma görevlileri, öğretim görevlileri ve yardımcı doçentlerin ise daha yüksek düzeyde tükendikleri gözlenmiştir.

¹³³ Bilici ve diğerleri, Age, s.188; Budak ve Sürgevil, Age,s.101; Eker ve diğerleri, Age, s.21; Akgemici ve diğerleri, Age, s.324.

Tablo 10: Akademik Unvan ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Anlamlı Farklılıklar

Faktörler	Unvan	N	Ortalama	F Değeri	p Değeri
İş İle İlgili Tükenmişlik	Arş. Grv.	125	2,6560	3,315	0,11
	Öğrt.grv. Uzman	55	2,7333		
	Yrd. Doç. Dr.	84	2,4881		
	Doç. Dr.	37	2,3063		
	Prof. Dr.	50	2,3467		
Kişisel Tükenmişlik	Arş. Grv.	125	2,5966	3,660	0,006
	Öğrt.grv. Uzman	55	2,6675		
	Yrd. Doç. Dr.	84	2,4524		
	Doç. Dr.	37	2,2896		
	Prof. Dr.	50	2,3486		
İş-Kişisel Tükenmişlik	Arş. Grv.	125	2,5780	3,498	0,008
	Öğr.Grv. Uzman	55	2,6545		
	Yrd. Doç. Dr.	84	2,4018		
	Doç. Dr.	37	2,2275		
	Prof. Dr.	50	2,2700		
Tukey Sonuçları (Kişisel Tükenmişlik)	Doç. Dr.	Diğer	Ort. Farkı	Std. hata	p Değeri
		Arş. Grv.	-,3070	,1165	,066
		Öğrt.grv. Uzman	-,3780*	,1323	,037
		Yrd. Doç. Dr.	-,1628	,1228	,676
		Prof. Dr.	-,0590	,1350	,992

4.3.7. Araştırmaya Katılanların Kadro Sorunu Durumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Farklılıklar

Kadro sorunu yaşama durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılıkların sonuçları aşağıdaki Tablo 11'deki gibidir. Buna göre örneklemdaki akademisyenler kadro sorunu yaşama durumlarına göre kişisel tükenmişlik alanı ile iş-kişisel tükenmişlik boyutu açısından farklılık göstermektedir. Buna göre, kadro sorunu yaşayan akademisyenler yaşamayanlara göre daha yüksek düzeyde iş-kişisel ve kişisel tükenmişliğe sahiptirler. Bu bulgudan hareketle örneklemdaki akademisyenlerin kadro sorununun kişisel ve iş-kişisel tükenmişliklerin kaynaklarından biri olduğu söylenebilir.

Tablo 11: Kadro Sorunu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki Farklılıklar

Faktörler/ Alanlar	Kadro sorunu	N	Ortalama	Standart Sapma	T Değeri	p Değeri
İş İle İlgili Tükenmişlik	Yok	278	2,5084	,76418	-1,819	,070
	Var	73	2,6941	,82121		
Kişisel Tükenmişlik	Yok	278	2,4692	,61036	-2,112	,035
	Var	73	2,6438	,69544		
Müşteri İle İlgili Tükenmişlik	Yok	278	2,1415	,62487	-,255	,799
	Var	73	2,1621	,56926		
İş-Kişisel Tükenmişlik	Yok	278	2,4224	,74157	-2,153	,032
	Var	73	2,6370	,81772		
Müşteri İle İlgili Tükenmişlik	Yok	278	1,9595	,74346	,114	,910
	Var	73	1,9486	,67438		

4.3.8. Düzenli Olarak Yapılan Spor ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiler

Yapılan ANOVA analizinde yalnızca iş ile ilgili tükenmişlik ve iş-kişisel tükenmişlik ile haftada spor yaptığı gün sayısı arasında anlamlı bir farklılığın olduğu (Tablo 12); kişisel tükenmişlik alanı ($F=2,050$ $p=0,087$), müşteri ile ilgili tükenmişlik alanı ($F=1,597$ $p=0,175$), müşteri ile ilgili tükenmişlik boyutu ($F=1,261$ $p=0,285$) açısından anlamlı farklılıkların bulunmadığı tespit edilmiştir. İkili gruplar arası karşılaştırmaları ortaya çıkarmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre: spor yapmayanlar ile haftada 3 gün ve 4-üstü gün spor yapanların işle ilgili tükenmişlik düzeylerinin; spor yapmayanlar ile 4 ve üstü gün spor yapanların iş-kişisel tükenmişlik boyutlarının anlamlı bir şekilde farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Bir başka ifade ile haftada 3 ve üstü günde düzenli bir şekilde spor yapan akademisyenlerin iş ile ilgili tükenmişlik düzeylerinin belirgin bir şekilde spor yapmayanlardan daha düşük; iş-kişisel tükenmişlik düzeyi ise 4 gün ve üstü spor yapanlar açısından benzeri şekilde düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 12 : Spor Yapma Sıklığı ile Tükenmişlik Alanları Arasındaki Anlamlı Farklılıklar

	Spor Yama Sıklığı (Gün/Hafta)	N	Ortalama	F Değeri	p Değeri
İş-Kişisel Tükenmişlik	0	144	2,6233	3,748	0,005
	1	70	2,3905		
	2	54	2,4722		
	3	44	2,3523		
	4 ve üstü	39	2,1496		
Tukey Sonuçları	Spor yapmıyor	Diğer	Ort. Farkı	Std. hata	p Değeri
		Haftada 1 gün	,2328	,10930	,210
		Haftada 2 gün	,1510	,11970	,715
		Haftada 3 gün	,2710	,12922	,224
		4 gün ve üstü	,4737	,13541	,005
	Spor Yama Sıklığı (Gün/Hafta)	N	Ortalama	F Değeri	p Değeri
İş İle İlgili Tükenmişlik	0	144	2,7431	5,327	0,000
	1	70	2,4619		
	2	54	2,5340		
	3	44	2,3712		
	4 ve üstü	39	2,1923		
Tukey Sonuçları	Spor yapmıyor	Diğer	Ort. Farkı	Std. hata	p Değeri
		Haftada 1 gün	,2812	,11078	,085
		Haftada 2 gün	,2091	,12132	,421
		Haftada 3 gün	,3718*	,13096	,038
		4 ve üstü	,5507*	,13724	,001

Levene testi sonucunda çıkan p değerinin(0,038)<0,05 olmasından dolayı haftada spor yapma gün sayısı ve iş-kişisel tükenmişlik düzeylerinin arasındaki farklılığın Tukey testi ile değerlendirilmesine karar verilmiştir. Post hoc Tukey testi değerlemesi sonucunda ise spor yapmayanlar ile 4 ve üstü spor yapanların iş-kişisel tükenmişlik düzeyinin p=0,005 için anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır(p=0,005). Bir başka ifade ile grupların ortalamalarına bakıldığında en yüksek iş-kişisel tükenmişlik düzeyinin spor yapmayanlarda en az 4 ile üstü spor yapanlarda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Spor yapma gün sayısı ile tükenmişlik alan ve faktörleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik pearson korelasyon analizi sonucuna göre ise, iş ile ilgili tükenmişlik ve spor yapma arasında düşük düzeyde negatif yönlü ($\alpha=-0,225$, $p=0,01$), kişisel tükenmişlik ile spor yapma arasında düşük düzeyde negatif yönlü ($\alpha=-0,123$, $p=0,05$) ve iş-kişisel tükenmişlik ile spor yapma arasında düşük düzeyde negatif yönlü ($\alpha=-0,186$, $p=0,01$) bir ilişki bulunmuş öğrenci ile ilgili tükenmişlik için anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

Araştırmamızda sigara kullanma, düzenli ilaç kullanımı ve idari görevi olma değişkenleri açısından tükenmişliğin farklılık bulunmadığı tesbit edilmiştir. ($p=0,005$).

Sigara kullanımı ile tükenmişlik ilişkisine yönelik bulgu Özdemir ve diğerlerinin çalışması¹³⁴ ile paralellik göstermektedir.

5. Sonuç

Elde edilen sonuçların sadece araştırmada örnekleme giren Marmara Üniversitesi akademisyenleri düzeyinde genellenebileceği bu araştırmanın sonucunda, akademik tükenmişlik düzeyinin cinsiyet, medeni durum, kadro sorunu, yaş, deneyim, akademik birim, akademik unvan ve düzenli spor yapma sıklığı değişkenleri bakımından farklılaştığı bulunmuştur. Özellikle kadın akademisyenler, erkeklere oranla daha fazla tükenmişlerdir. Kadın akademisyenlerin sorumlulukları fazla olması nedeniyle ders yükü, danışman öğrenci sayısı açısından iyileştirmeler yapılmalıdır. Bu çalışmadaki en önemli katkı ise, tükenmişlik ile kadro sorunu arasında gözlenen farklılıktır. Kadro sorunu yaşadığını belirten akademisyenler kadro sorunu yaşamayanlara göre daha fazla tükenmişlerdir. Üniversitelerin bu sorununun önüne geçecek önlemler alınmalıdır. Çalışmanın diğer önemli katkısı ise çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin daha düşük düzeyde tükenmeleridir. Akademisyenlerin genç yaşlarda ve ilk yıllarında daha yüksek düzeyde tükendikleri tesbit edilmiştir. Bunun nedenleri; genç akademisyenlerin mesleğin başında olmaları, tecrübesiz olmaları ve yüksek beklentilerinin bulunması olabilir. Akademik kariyerin üst basamaklarında bulunan akademisyenlerin tükenmişliğinin daha düşük düzeyde olduğunun bulunması yine önemli bir katkı olarak değerlendirilebilir. Ayrıca enstitü kadrosunda bulunan akademisyenlerin fakülte kadrolu olanlardan daha yüksek akademik tükenmişlik düzeyine sahip oldukları bir diğer önemli bulgu olarak değerlendirilebilir. Bu enstitü kadrolarını geçici olması ile ilişkili bir durum olarak değerlendirilebilir. Ayrıca düzenli spor yapmanın tükenmişlik düzeyini azaltması ancak aşırı spor yapmanın tükenmişlik düzeyi artırıcı etkisinin olabileceği bulgusu da yine önemli bulgulardan biri olarak değerlendirilebilir. Yapılan çalışma türü itibarı ile tanımlayıcı nitelikte olduğundan elde edilen sonuçların nedenleri sadece tahmin düzeyinde ifade edilebilir niteliktedir. Gerçek nedenlerin ortaya çıkarılması için açıklayıcı nitelikte bir araştırmanın tasarlanması gerekmektedir.

Bu çalışma sonucunda Marmara Üniversitesinde örnekleme giren akademisyenlerin öğrenciye (müşteriye) ilişkin tükenmişlik düzeyininin düşük olduğu, ve çoğunlukla müşteriye ilişkin tükenmişlikle bağımsız değişkenler arasında farklılıkların bulunmadığı gözlemlenmiştir. Bu özellikle örnekleme giren akademisyenlerin kamu üniversitesinde çalışan akademisyenler olması ile ilişkili olabilir. Kamu ve özel üniversite örnekleme dayalı farklı bir araştırma ile gerçek nedenin ne olduğunun tesbit edilmesi gerekir. Ayrıca literatürde sigara kullanma, düzenli ilaç kullanma ve idari görev değişkenleri açısından tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığı yönündeki bazı bulguların aksine bu çalışmada bu yönde bir farklılık bulunamamıştır. Bu farklılığın nedeni için de farklı örnekleme sahip yeni bir araştırmanın düzenlenmesi gerekir. Bulguların ilgili literatürden değişik olduğu söylenebilecek bir diğer farklılık da akademik ünvana ilişkin olarak gündeme gelmiştir. Literatürde profesörlerin daha düşük düzeyde tükendikleri gözlenmiş olmasına rağmen bu araştırmada örnekleme giren akademisyenlerden doçent ünvanına sahip olanların daha düşük düzeyde tükenme gösterdikleri tesbit edilmiştir.

¹³⁴ Özdemir ve diğerleri, A.g.e.14-17.

Farklılığın nedeninin ortaya çıkarılması için daha üniversitelerin ana evren olarak tasarlandığı yeni bir araştırmanın yapılması gerekir.

Elde edilen bulguların literatürdeki diğer çalışmalarla ana hatlarıyla genel olarak paralellik göstermesi bu çalışmanın, CBI'ın Türkçe'de geçerliliğini gösteren bir diğer çalışma niteliğinde olabileceği yönünde değerlendirilmesini gündeme getirmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKÇAMETE, G., S.KANER, B.SUCUOĞLU Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik. **Nobel Yay**, Ankara, 2001.
- AKGEMİCİ, T, ÖĞÜT, A., DEMİRSEL, M., “Akademik Personelinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi İİBF Örneği”, **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Sakarya Üniversitesi, 2007, s.320-327.
- AKYAN, E, Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven ve Tükenmişlik Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, **15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Sakarya Üniversitesi, 2007, s.159-170.
- ALİMOĞLU,M.K. ve DONMEZ,L, “Daylight exposure and the other predictors of burnout among nurses in a University Hospital”, **International Journal of Nursing Studies**, 42, 2005, s.549-555.
- ALTINTAS, E. “Teknik Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler ve Yordayıcı Degiskenler” , **4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongre Bildirileri**, Eskisehir: Anadolu Üniversitesi, 1999. 219-244.
- BAKOĞLU, R., YİĞİT, İ., YILDIZ, S. VE TASTAN İLKNUR, Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Türkçede Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Kültür Üniversitesi, 16-18 Mayıs 2008a, s.460-468.
- BAKOĞLU, R., YİĞİT, İ., TASTAN İLKNUR ve YILDIZ, S. Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Türkçede Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, **İÜ Yönetim Dergisi** 2008b, (Yayın Sürecinde).
- BARUT, Y. ve KALKAN, M. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 14, 2002, s.65-76.
- BAYSAL, A.Öğretim elemanlarında tükenmişlik sendromu: Maslach Burnout Envanteri'nin D.E. Buca Eğitim Fakültesi öğretim elemanı örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik çalışması, **I. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu**, Bursa. 1994.
- BAYSAL, A. Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, 1995. s. 3-162.
- BEN-ZUR, H. ve YAGIL, D. The Relationship Between Empowerment, Aggressive Behaviours of Customers, Coping and Burnout. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.14. No.1 2005,s.81-99.

-
- BİLİCİ, M., METE, F., SOYLU, C. BEKAROĞLU, M. ve KAVRAKÇI, Ö. Bir Grup Akademisyende Depresyon ve Tükenme Düzeyleri, **Türk Psikiyatri Dergisi**, 9 (3), 1998, 181-189.
- BİLGE, Filiz, Examining The Burnout of Academics in Relation to Job Satisfaction and Other Factors, **Social Behavior and Personality**, 34(9), 2006, s.1151-1160.
- BORRITZ, M., RUGULIES R., BJORNER J.B., VILLADSEN E, MIKKELSEN O.A. ve KRISTENSEN TS.; Burnout among Employees in Human Service Work: Design and Baseline Findings of the PUMA Study, **Scandinavian Journal of Public Health**, 34: 2006a, 49-58.
- BORRITZ, M., RUGULIES R., VILLADSEN, E. and KRISTENSEN T.S. Burnout As a Predictor of Self-reported Sickness Absence Among Human Services Workers: Prospective Findings From Three Year Follow up of the PUMA Study, **Occup. Environ. Med.** 63., 2006b, s. 98-106.
- BYRNE, Barbara, M. The Maslach Burnout Inventory: Validating Factorial Structure and Invariance Across Intermediate, Secondary and University Educators, **Multivariate Behavioral Research**, 26 (4), 1991, s.583-605,1991.
- BUDAK G, SÜRGEVİL O. Tükenmişliği ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. **D.E.Ü. İİBF Dergisi**, 20(2), 2005, 95-108.
- BUDAKOĞLU, İ.İ., ÖZCEN, C., ATLI, K. ve ERDAL, R. T.C. Devlet Demir Yolları Ankara Fabrikaları ve 2. Bölge Müdürlüğünde Çalışanların Tükenmişlik Durumları, **TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni**, 5(5), 2006, s. 317-325.
- CEMALOĞLU, N. ve ŞAHİN, D.E. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Ekim 2007, s. 465-484.
- CHIU, S.F. ve TSAI, M.C. Relationship Among Burnout, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behaviour. *The Journal of Psychology*, 140 (6), 2006, s.517-530.
- CAMORGO ,M.;The Role of E-Mail in High Technology Employee Burnout, **Walden University**,2005
- ÇAM, Olcay, “The burnout in nursing academicians in Turkey”, **International Journal of Nursing Studies**, 38, 2001, s.201-207.
- ÇAM, O. ve BAYSAL, A. İzmir Metropolitan Alan İçinde Bulunan Yataklı Sağlık Kurumlarında Görev Yapan Psikiyatrist ve Psikologlarda Tükenmişlik Sendromunun İncelenmesi, 8. Ulusal Psikoloji Kongresi. 1994.

- DOLUNAY, A.B. Keçiören İlçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Arastırması, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, 55(1), 2002, s.55-62.
- EKER, M., ANBAR, A. ve KARABIYIK, L. The Relationship Between Demographic Characteristics And Burnout Among Academicians in Turkey. **Akademik Araştırmalar Dergisi**, S.34, 2007, s.14-35.
- ERGİN, C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması. **Türk Psikologlar Derneği Yayınları**, Ankara, 1992, s.143-154.
- ERGİN, C, Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt. 12, Sayı 1-2,1995,s. 37-50.
- FRANCIS, L.J., KALDOR, P. SHEVLIN, M. ve LEWIS, C.A. Assesing- Emotional Exhaustion Among The Australian Clergy: International Reliability And Construct Validity of The Scale of Emotional Exhaustion in Ministry (seem). **Review of Religious Research**, Vol, 4: 3., 2004, s.269-277.
- FREUDENBERGER, H.J.; Staff Burn-out, **Journal of Social Issues**, 30, 1974, s.159-165.
- GİRGİN, G. İlkokul Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi, Doktoa Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. 1995.
- GÖKÇAKAN, Z. ve ÖZER, R. Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik, Rize Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları, No. 9. 1999.
- GUERITAUULT-CHALVIN, V., KALICHMAN, S.C., DEMI, A. ve PETERSON, J.L., Work-related Stres and Occupational Burnout in AIDS Caregivers: Test of a Coping Model With Nurses Providing AIDS Care, **AIDS Care**, Vol.12. No.2., 2000, s.149-161.
- HALLBERG,E.U., SVERKE.M.; Construct Validity of theMaslach Burnout Inventory:Two Swedish Health Care Samples, **European Journal of Psychological Assessment** , 20(4), 2004, s.320-338.
- HUANG ING-CHUNG; CHİH-HSUN JASON CHUANG; HAO-CHİEH LİN; *The Role of Burnout in the Relationship Between Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intentions*, **Public Personnel Management**; 32,(4), 2003, s.519-531.
- KARLIDAĞ, R., ÜNAL, S. ve YOLOĞLU, S. Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeylerinin Aleksitimi Düzeyleriyle İlişkisi, **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, 2001, 2(3), s.153-160.
- KAYA, M., ÜNER, S. KARANFİL, E. ULUYOL, R., YÜKSEL, F. ve YÜKSEL, M. Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Durumları, **Türk Koruyucu Hekimlik Bülteni**, 2007, 6(5), s.357-363.

-
- KIRILMAZ, A.Y., ÇELEN, Ü. ve SARP, N. İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubun Tükenmişlik Durumu Araştırması. **İlköğretim-Online**. 2(1). 2003, s.2-9.
- KOKKINOS, C.M. Factor Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory- Educators Survey Among Elementary and Secondary School Teachers in Cyprus. **Stress and Health**, 22., 2006, s.25-36.
- KOYUNCU, M. (2001). Üniversite öğretim elemanlarında tükenme duygusu ve organizasyondan ayrılma isteğine etkisi. **9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul 2001**,s. 349-360.
- KRISTENSEN, T.S., BORRITZ, M., VILLADSEN, E. ve CHRISTENSEN, K.B.; The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool for the Assesment of Burnout, **Work-Stress**, 19, 2005, s.192-207.
- KURÇER, M. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. **Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 2005, 2(3), s.10-15.
- LACKRITZ, J.R. Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance and Demographic Issues. Teaching and Teacher Education: **An International Journal of Research and Studies**. Vol.20. No.7. 2004, s.713-729.
- MASLACH, C.; *Burned-out*, **Human Behavior**, 5, 1976, s.16-22.
- MASLACH, C. ve JACKSON, S.E. ;*The Measurement of Experienced Burnout*, **Journal of Occupational Behavior**, 2, 1981, s.99-113.
- MCDONALD, T. ve SIEGAL, M. Burnout and Expectancies About Alcohol Use: Drinking Behaviour in a Sample of University Professors. 1998. <http://www.westga.edu/25.05.2006>.
- MEIER,S.; *The construct validity of burnout*, **Journal of Occupational Psychology**, 57, 1984, s.211-219.
- MILFONT,T.L., DENNY, S., AMERATUNGA, S., ROBINSON, E. ve MERRY, S.; **Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers**. Soc. Indic. Res. 2008.
- MURAT, M. Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 2(19), 2003, s.25-34.
- OK, S. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, III, 2004, s. 57-68.
- ÖRMEN, U. Tükemişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1993.

- ÖZDEMİR, A.K., ÖZDEMİR, D. ÇOŞKUN, A. ve ÇINAR, Z.; Dişhekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi, **Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi**, Cilt:2, Sayı.2. 1999, s.98-104.
- ÖZDEMİR, A.K., ÖZDEMİR, D., SÜMER, H., KILIÇ, E. ve ÖZTÜRK, M.; Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Akademik Personelinde Tükenmişlik Ölçeğinin Üç Yıllık Arayla Değerlendirilmesi. **Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi**, Cilt:6, Sayı. 1.2003, s.14-18.
- ÖZGEN, I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, 4 Mayıs, Antalya, 2007, s.116-124.
- SARI, H. An Analysis of Burnout and Job Satisfaction Among Turkish Special School Headteacher and Teacher, and the Factors Effecting their Burnout and Job Satisfaction. **Educational Studies**. Volume.30. No.3. 2004, 291-302.
- SAYIL, I., HARAN, S., ÖLMEZ, Ş ve ÖZGÜVEN, H.D. Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi, **Kriz Dergisi**, 1997, 5(2), s.71-77.
- SHIROM, A.; *Burnout in Work Organization*, Editörler: C.L. Copper ve I. Robertson, **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, 26-48, Wiley, New York,1989.
- SİLİĞ, A. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2003.
- SUCUOĞLU, B., KULOĞLU-AKSAZ, N. *Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi*. Türk Psikoloji Dergisi, Cilt: 10, Sayı. 36. 1996, s.44-60.
- TUĞRUL, B. ve ÇELİK, E. Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2002, Cilt 2, Sayı, 2.
- TÜMKAYA, S. “Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri”, 4. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri*, Eskişehir: **Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları**; 1999, No. 51., 47-60.
- TÜMKAYA, S. Faculty Burnout in Relation to Work Environment and Humor as a Coping Strategy. **Education Sciences: Theory&Practice**, 6(3), September 2006, s.911-921.
- TOMIC,W., DAVID M. TOMIC & WILL J. G. EVERS.; *A question of burnout among Reformed Church ministers in The Netherlands*, **Mental Health, Religion & Culture** , 7(3), 2004, s.225-247.

-
- WINWOOD, P.C. ve WINEFIELD, A.H., 2004, "Comparing two measures of burnout among dentists in Australia", **International Journal of Stress Management**, 11(3): s: 282-289.
- YEH, W.Y., CHENG, Y., CHEN, C., HU, P.I. ve KRISTENSEN, T. S, *Psychometric Properties of the Chinese Version of Copenhagen Burnout (C-CBI) Inventory Among Employees in Two Companies in Taiwan*, **International Journal of Behavioral Medicine**, 14(3), 2007, 126-133.
- YILDIRIM, F. Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara. 1996.
- ZELLARS, K.L., HOCHWARTER, W.A., PERREWE, P. HOFFMAN, N. ve FORD, E.W. Experiencing Job Burnout: The Roles of Pozitive and Negative Traits and States. **Journal of Applied Social Psychology**, 34:5, 2004, s. 887-911.