

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİMDALI

AKADEMİK PERSONELİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ
(Türkiye-Malta Çalışma Grubu Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Çağrı DEMİRTAŞ

Danışman
Doç. Dr. Şaduman KAPUSUZOĞLU

Bolu - 2014

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar DİZİNİ	vi
İTHAF	vii
TEŞEKKÜRLER	viii
ÖZET	x
ABSTRACT	xii

BÖLÜM I

1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.2.1. Alt problemler	3
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Sayıtlar	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	6
1.8. Kısaltmalar	6

BÖLÜM II

2. Kuramsal Çerçeve	7
2.1. Tükenmişlik Kavramı	7
2.2. Tükenmişliğin Boyutları	8
2.2.1. Duygusal tükenme	8
2.2.2. Duyarsızlaşma	8
2.2.3. Kişisel başarı hissi	8
2.3. Tükenmişlikle İlişkili Kavramlar	9

2.3.1. Stres	9
2.3.2. İş doyumunu	9
2.4. Tükenmişlik Modelleri.....	10
2.5. Tükenmişliğin Nedenleri.....	11
2.6. İlgili Araştırmalar.....	12

BÖLÜM III

3. Yöntem.....	20
3.1. Araştırma Modeli.	20
3.2. Çalışma Grubu.	20
3.3. Verilerin Toplanması.	20
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	22

BÖLÜM IV

4. Bulgular ve Yorum.	23
4.1. Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarının demografik özellikleri.....	23
4.2. Türkiye ve Malta akademik personel çalışma gruplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri.....	24
4.3. Türkiye ve Malta akademik personel çalışma gruplarının cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri.....	25
4.4. Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarının yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri.....	27
4.5. Türkiye ve Malta akademik personel çalışma grubu'nun fakülte değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri.....	30

BÖLÜM V

5. Sonuç ve Öneriler.....	32
5.1. Sonuçlar.....	32
5.1.1. Akademik personel çalışma gruplarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin görev yaptığı ülkeye göre ortalamaları	32
5.1.2. Türkiye ve Malta erkek akademik personel çalışma gruplarının	

mesleki tükenmişlik düzeyi ortalamaları	33
5.1.3. Türkiye ve Malta kadın akademik personel çalışma gruplarının mesleki tükenmişlik düzeyi ortalamaları	34
5.1.4. (23-33 yaş) gurubu akademik personel çalışma grubunun mesleki tükenmişlik düzeylerinin ortalamaları	35
5.1.5. (34-44 yaş) gurubu akademik personel çalışma grubunun mesleki tükenmişlik düzeyleri ortalamaları	35
5.1.6. (45-üstü yaş) gurubu akademik personel çalışma grubunun mesleki tükenmişlik düzeyleri ortalamaları	36
5.1.7. Eğitim fakültesinde görev yapan akademik personel çalışma grubu'nun mesleki tükenmişlik düzeyleri ortalamaları	37
5.1.8. İktisat fakültesinde görev yapan akademik personel çalışma grubu'nun mesleki tükenmişlik düzeyleri ortalamaları	38
5.2. Öneriler	38
5.2.1. Uygulama önerileri	38
5.2.2. Araştırmacılara önerileri	38
KAYNAKÇA	39
EKLER	45
EK-1: The Level of Occupational Burnout of Academician Survey	46
EK-2 Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Anketi	48
EK-3: Ölçek İzin Belgesi	50
EK-4: Ölçeğin Alt Boyutlarında Madde Dağılımı	51
EK-5: Normallik Testi	52
EK-6: Özgeçmiş	53

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Akademik Personel Çalışma Gruplarının Görev Yaptığı Ükelere Göre Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	23
Tablo 4.2. Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yaptığı Ülkeye Göre Ortalamaları.....	24
Tablo 4.3. Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Erkek Akademisyenlere Göre Ortalamaları.....	26
Tablo 4.4. Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Kadın Akademisyenlere Göre Ortalamaları.....	27
Tablo 4.5. (23-33 Yaş) Gurubu Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları.....	28
Tablo 4.6. (34-44 Yaş) Gurubu Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları.....	28
Tablo 4.7. (45-Üstü Yaş) Gurubu Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları.....	29
Tablo 4.8. Eğitim Fakültesinde Görev Yapan Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları.....	30
Tablo 4.9. İktisat Fakültesinde Görev Yapan Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları.....	31

*Bu hayatın en değerlisi
Annem, Zeynep, Babam, Naim ve
Umut'a*

TEŞEKKÜRLER

Değerli emekleriyle çalışmalarımnda bana desteğini esirgemeyen değerli tez danışmanım Doç. Dr. Şaduman Kapusuzoğlu'na

Bu yolda bana ilk ilhamı ve ilk cesareti veren; ilk tez danışmanım Prof. Dr. A. Canan Çetinkanat' a,

Desteklerinden dolayı değerli Hocam Doç. Dr. Türkan Argon'a,

Tez sürecimde bana her konuda yardımcı olan değerli arkadaşım Arş. Gör. Önder Eryılmaz'a,

Tez sürecimde bana yardımcı olan değerli arkadaşım Arş. Gör. Aygen Koç'a,

Tez sürecimde bana yardımcı olan değerli arkadaşım Arş. Gör. Ayşe Duran'a,

En önemlisi en büyük hazinem ailem, ablalarım, Gülcihan, Gülperi ve ağabeylerim, Kazım, Kenan, Nazım ve kardeşim Yavuz'a sonsuz teşekkürler...

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum, “**Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi (Türkiye-Malta Çalışma Grubu Örneği)**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Çağrı DEMİRTAŞ

ÖZET

AKADEMİK PERSONELİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ (Türkiye-Malta Çalışma Grubu Örneği)

Çağrı DEMİRTAŞ

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Şaduman KAPUSUZUĞLU

Ağustos-2014, xii + 53 Sayfa

Bireyi örgütsel ortam ve sosyal yaşamda etkileyen önemli etkenlerden biri tükenmişliktir. Bireyin çok yönlü olması ve bu yönlerin bireyi psikolojik açıdan etkileme olasılığının bulunması, bireyin farklı yönleriyle ele alınmasını gerekli kılmıştır. Mesleki tükenmişliği ortaya çıkaran etmenlerin neler olduğu ve bunlara üretilecek çözümler açısından araştırmaların çeşitlendirilmesi gereği ortaya çıkmıştır. Özellikle yüz-yüze etkileşimin olduğu mesleklerde sıklıkla görülen tükenmişlik, üniversitelerde akademik personelleri etkileyen önemli bir etken olmuştur. Eğitim-öğretim sürecinin yönlendiricisi ve karar vericisi konumundaki akademik personelin ruhsal durumu, mesleğe karşı tutumu, eğitim-öğretim sürecinin başarılı veya başarısız bir yönde seyretmesini belirlemektedir.

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Malta Üniversitesi, Eğitim Fakültesi ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakültesi görev yapan 185 akademik personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş ve fakülte değişkenlerine göre incelemek amaçlanmıştır. Bu çalışma Maslak Tükenmişlik Envanterinin ölçüm aracı kullanıldığı betimsel tarama modelinde bir araştırmadır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, iki ortalama arasındaki farkın test edilmesinde Mann Whitney-U testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgularda, Malta’da görev yapan akademik personelin duygusal tükenme açısından Türkiye’deki akademik personele göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları gözlenirken, akademik personelin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında ülke değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinde farklılık bulunmamıştır.

Malta’da çalışan erkek akademik personellerin duygusal tükenme alt boyutunda Türkiye’deki akademik personellere göre daha fazla tükenme hissi yaşadıkları belirlenirken, kişisel başarı alt boyutunda Malta’daki akademik personelin daha az tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları ortalamaları ülke değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

(23-33 Yaş) Gurubu Türkiye ve Malta’daki akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında fark bulunmazken, (34-44 Yaş) Grubunda Malta da çalışan akademik personelin duyarsızlaşma alt boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Kişisel başarı alt boyutunda ise Türkiye’deki akademik personelin daha fazla tükenme hissi yaşadıkları belirlenmiştir. (45-Üstü Yaş) Gurubunun duygusal tükenme alt boyutunda Malta’da çalışan akademik personelin daha fazla tükendikleri belirlenirken ve kişisel başarı alt boyutlarında ülkeler arasında fark bulunmamıştır.

Elde edilen bulgularda Eğitim Fakültesi ve İktisat Fakültesindeki akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri arasında ülke değişkenine göre farklılık görülmemektedir.

Anahtar Sözcükler: Tükenmişlik, Akademik, Personel,

ABSTRACT

THE LEVEL OF OCCUPATIONAL BURNOUT OF ACADEMICIAN (Turkey - Malta Study Group Sample)

Çağrı DEMİRTAŞ

Department Education of Administration And Supervision

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Şaduman KAPUSUZOĞLU

August-2014, xii + 53 Pages

Exhaustion is one of the most important factors that affect an individual in organizational environment and social life. The fact that an individual is multifaceted and the possibility that these facets can psychologically affect the individual, made addressing the individual with his/her different aspects essential. The factors that lead to occupational exhaustion and the necessity to diversify the search to find solutions for these have emerged. Exhaustion, which can especially be seen in jobs where there is face to face interaction, is an important factor that affects academic staff in universities. The state of mind and attitude towards the job of the academic staff, who are in the director and decision maker position of education process, determines whether the education process would be successful or unsuccessful.

The study group of this survey comprises of 185 academic staff working in Abant İzzet Baysal University, Faculty of Education and Faculty of Economics and Administrative Sciences, and Malta University, Faculty of Education and Faculty of Economy, Management and Accounting. The aim of this survey is to examine the occupational exhaustion level of the academic staff in accordance with the gender, age and faculty variables. This study is a descriptive survey model, in which the assessment tool of Maslach Burnout Inventory is used. When comparing the quantitative data between two groups t-test is applied, and when the testing the average difference

between the two in the Mann-Whitney-U is applied.

Regarding the findings resulting from the study, it is seen that academic staff working in Malta suffers from exhaustion more than the academic staff working in Turkey, however there are no differences in desensitization and exhaustion levels in the sub-dimension of personal success in accordance with the country variable, of the academic staff.

Whereas it is determined that the male academic staff working in Malta feels the exhaustion regarding the sub-dimension of emotional exhaustion more than the academic staff working in Turkey, it is also determined that the academic staff working in Malta feel less exhaustion regarding the sub-dimension of personal success. Averages of emotional exhaustion, desensitization and personal success levels do not differ in accordance with the country variable.

It is determined that, whereas for the 23-33 age group, there are no differences between the academic staff in Turkey and Malta, regarding the sub-dimensions of emotional exhaustion, desensitization and personal success, for the 34-44 age group, the academic staff in Malta feels more exhaustion regarding the sub-dimension of desensitization. Regarding the sub-dimension of personal success, it is determined that the academic staff in Turkey feels more exhaustion. Whereas, for the 44+ age group, the academic staff in Malta feels more exhaustion regarding the sub-dimension of emotional exhaustion, there are no differences between the two countries regarding the sub-dimension of personal success.

Regarding the findings resulting from the study, it is seen that, there no differences between the emotional exhaustion, desensitization and personal success levels of the academic staff of faculty of education and faculty of economics in accordance with the country variable.

Keywords: Exhaustion, academic, staff

BÖLÜM I

1. Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtları, sınırlılıklarına ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Dünyadaki gelişmeler ve değişmeler sonucu, çalışma koşullarında değişiklikler meydana gelmektedir. Dijital çağda yaşanan değişim ve dönüşümler, hem çalışanları hem de örgütleri hızla değişime zorlamakta bu da bir gerilim ortaya çıkarmaktadır (İşcan ve Güllüce, 2010; 7). Bu gelişmeler ve değişmelerin sonucunda insan yalnızlığa ve yabancılaşmaya düşerken diğer yandan günlük yaşamın da sorumluluklarını yerine getirme, başkalarıyla ilişki kurma ve sağlıklı bir hayat sürdürmenin kaygısını duymaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1990, Aktaran: Cihan, 2011: 1).

Zorlamalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005: 116). Bu durum, çalışma yaşamında performans düşüklüğü doğurmakta, aynı zamanda çalıştığı örgütün etkililik ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 15).

İş ortamında meydana gelen değişimler bireylerin iş yaşamında olduğu gibi sosyal hayatlarında da etkilerini sürdürmektedir. Bireylerin çalışma sürecinde yaşadıkları olumsuzlukları sosyal hayatlarında da hissetmeleri, iş yaşamına karşı

olumsuz davranış geliştirmelerine neden olmaktadır. Değişen bu süreç, iş yaşamlarındaki sorunların etkilerini, ev ve sosyal yaşamlarında atamayan bireylerin iş yaşamlarında başarısızlık yaşamalarına temel oluşturmaktadır. Bu da bireylerde strese neden olmaktadır. Bireylerin etkisinde kaldıkları bu stres aynı zamanda bireyde başarısızlığın kaynağı olan kaygı düzeyini artırırken diğer taraftan, bireylerin gittikçe ruhsal sorunlar yaşamasına neden olmaktadır.

Tükenmişlik, bireylerin iş ortamlarında veya iş yaşamlarına etki eden diğer alanlarda meydana gelen olumsuz olaylar sonunda ortaya çıkan yorgunluk ve isteksizlik sonucu iş yaşamlarındaki başarısızlık olarak tanımlanabilir. Çokluk (1999)'a göre iş ortamındaki stres günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendini ortaya koyma fırsatı bulamaz ve desteklenmezse, yaşamış olduğu uzun süreli stres tükenmişliğe dönüşebilir (Aktaran: Altay ve Başol, 2009: 194). Sürgevil ve Budak (2005: 95) tükenmişliği; en yalın haliyle “ruhsal” ve “fiziksel” açıdan enerjinin tükenişi olarak tanımlamaktadır.

Hizmet sektöründe çalışan profesyonel çalışanların, diğer insanlara uzun süreli ve yoğun ilgi göstermeleri gerekir. Yoğunlukla personel-müşteri etkileşimi müşterinin o andaki mevcut sorunları (psikolojik, sosyolojik veya fiziksel) etrafında şekillenir. Bu nedenle öfke, utanç, korku ve umutsuzluk duyguları ortaya çıkar (Maslach ve Jackson, 1981; 99). Stres sendromu olarak ifade edilen tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düşüklüğü olarak nitelendirilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; 621).

Ekonomik, politik ve toplumsal değişkenler tüm kurumlarda yenileşme çabalarını zorunlu kılmaktadır. Üniversiteler de gerek öğrenciler, gerekse öğretim elemanları açısından bir standarda ulaşma gereksinimini hissetmektedirler. Bu tür bir gereksinim beraberinde bireyler arası rekabeti de ön plana çıkardığından rekabet sonucu, yapılan işin özellikleri ve stres kaynakları çalışanlar üzerinde değişik etkiler yaratmaktadır (Tümkaya, 2000: 128). Bu da eğitim alanında çalışan bireyleri tükenmişliğe yatkın risk gruplarından biri haline gelmesine neden olmaktadır. (Dericioğulları, Konak, Arslan, Öztürk, 2007: 14).

Tükenmişlik, öğretim elemanlarının iş arkadaşları, öğrencileri ve çalıştıkları kurumun hedeflerine ulaşmasında bir engel teşkil etmektedir. Bu süreçte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyinin her bir alt boyutunun ve bunlara etki eden farklı değişkenlerin etkili olduğu söylenebilir (Kepekçioğlu, 2009: 6-7). Bireyin yaşadığı bu sorunların çözülebilmesi ve sıkıntıların atlatabilmesi için karşılaşılan durumun iyi bilinmesi ve her yönüyle incelenmesi gerekmektedir. Tükenmişlikle ilgili ortaya çıkan sonuçlardan hareketle aynı meslek gruplarıyla ilgili çalışmaların çeşitlendiği görülmektedir. Farklı şehirlerde, farklı kültürlerde, hatta farklı ülkelerde ve kıtalarda benzer özellikteki gruplarda tükenmişliğin araştırılması gereği ortaya çıkmaktadır. Yakın coğrafyalarda bulunan iki Akdeniz ülkesi olan ve aralarında tarihi bağların, ekonomik ve siyasi işbirliğinin olduğu Avrupa birliği üyesi Malta ve Avrupa Birliği üyesi olma yolunda çaba harcayan Türkiye'nin karşılaştırılması önemli görülmüştür. Ayrıca Malta'nın coğrafya açısından Bolu ili gibi küçük olması, ülkede biri küçük ölçekte sadece iki üniversitenin olması, her iki üniversitede akademik kadroların sayısal olarak yine yaklaşık düzeyde olması bu çalışmanın yapılmasını önemli kılmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi; "Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında ne düzeyde mesleki tükenmişlik yaşamaktadır? " sorusuyla belirlenmiştir.

1.2.1. Alt problemler

Araştırmanın amacına uygun olarak, bu çalışmada ele alınacak olan alt problemler aşağıda sıralanmıştır:

1. Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermekte midir?
2. Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

3. Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?
4. Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri fakülte değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Malta Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakültesi'nde görev yapan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerini ülke, cinsiyet, yaş ve fakülte değişkenlerine göre incelemektir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Tükenmişlik üzerinde son yıllarda önemle durulan bir araştırma konusu haline gelmiştir. Bireyi örgütsel ortamda veya sosyal yaşamda etkileyen en önemli olgulardan birinin tükenmişlik olduğu ortaya konulmuştur. Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, tükenmişliği etkileyen değişkenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, akademik unvan ve çalıştığı fakülte vb. olduğu ortaya çıkmıştır. Bu yönde yapılan çalışmalarda çeşitli meslek gruplarının tükenmişliğe maruz kaldıkları saptanmıştır.

Araştırmalar incelendiğinde, genellikle yüz-yüze etkileşimin olduğu çalışma alanlarında tükenmişlik araştırılması gereken önemli bir sorun haline gelmiştir. Bireylerin başarısında düşüşe veya mesleğe karşı olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmaktadır. Eğitim, yüz-yüze etkileşimin yoğun olduğu bir hizmet sektörüdür. Bu nedenle, eğitim her düzeyinde çalışan bireylerin tükenmişlikten etkileneceği olasıdır.

Yükseköğretim düzeyinde, eğitim-öğretim sürecinin yönlendiricisi ve karar vericisi konumunda bulunan akademik personel, yüz-yüze etkileşimde bulunmaktadır. Yükseköğretim örgütlerinde etkililik, yükseköğretim örgütünün ortak hedeflerine ulaşmasında önemli bir role sahiptir. Akademik personelin hedeflediği noktaya ulaşması aynı zamanda içinde bulunduğu kurumu da hedeflerine ulaştırması açısından önemlidir. Akademik personelin ruhsal durumu, mesleğe karşı tutumu, eğitim-öğretim sürecinin başarılı veya başarısız bir yönde seyretmesini belirlemektedir. Bireyin çalışma hayatında başarı elde etmesi sadece iş ortamında yapılacak çalışma ile değil, bireyin ev ve sosyal yaşamında da sorunlardan arındırılması ile olasıdır. Bilim üreten akademik personelin ne düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ve yaşadıkları tükenmişliğin nedenlerinin neler olduğunu belirlemenin bir gereklilik olduğu ortaya çıkmaktadır. Akademik personel ve yükseköğretim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasında etkililik ve verimliliğin artırılmasında tükenmişliği önleyici çalışmaların yapılması ve önlemlerin alınması önem taşımaktadır. Bu nedenle bu araştırmadan elde edilecek sonuçlardan yola çıkılarak bu sorunlara çözümler üretilebileceği düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlar

Araştırmaya katılanların anket sorularına verdiği yanıtların, katılımcıların görüşlerini olduğu gibi yansıttığı varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

1. Bu çalışma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Malta Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakültesinde çalışan akademik personel ile sınırlıdır.
2. 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Malta Üniversitesi

Eğitim Fakóltesi ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakóltesinde görev yapan akademik personel ile sınırlandırılmıştır.

1.7. Tanımlar

Tükenmişlik; Bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması (Ergin, 1992; 143).

Akademik; Bilimsel niteliği olan.

Personel; Devlet ve diğer kamu kuruluşlarında çalışan, etkinliğe çeşitli görevleriyle katılan gerçek kişiler.

1.8. Kısaltmalar

MLT: Malta

TC: Türkiye Cumhuriyeti

MBI: Maslach Tükenmişlik Ölçeği

MLT UNI EğİTİM FAKÖLTESİ: Malta Üniversitesi, Eğitim Fakóltesi'ne denk gelmektedir.

MLT UNI İKTİSAT FAKÖLTESİ: Malta Üniversitesi, Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakóltesi'ne denk gelmektedir.

TC AİBÜ EğİTİM FAKÖLTESİ: Türkiye Cumhuriyeti, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakóltesi'ne denk gelmektedir.

TC AİBÜ İKTİSAT FAKÖLTESİ: Türkiye Cumhuriyeti, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi'ne denk gelmektedir.

BÖLÜM II

1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde tükenmişlik kavramı ve boyutları, tükenmişlik modelleri, nedenleri ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Tükenmişlik Kavramı

İlk kez Freudenberg (1974 ve 1975) tarafından ortaya atılan tükenmişlik kavramı, "Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanmayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" olarak tanımlanmıştır (Yıldırım, 2007: 3). Daha sonra Maslach & S.E. Jackson tarafından (1981; 99), duygusal tükenme sendromu ve kinizm olarak ifade edilen tükenmişlik, bireyler ve iş arasında sık sık meydana bir durum olarak ifade edilmektedir. Burada anahtar kelime ise artan duygusal tükenmedir.

Cherniss (1988) tükenmişliği, insanın aşırı stres ya da doyumsuzluk nedeniyle, yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepki olarak tanımlar ve aşırı bağlılık sonucu ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak görür (aktaran: Koçak, 2009: 66). Tükenmişlik, özellikle birey iyi bir performans gösterdiği halde bu çabasının karşılığında uygun bir ödül alamadığı veya takdir edilmediği ve bunu da kabullenmediği zamanlarda ortaya çıkar. Bu durum sürekli, ümitsizlik ve olumsuzluğun olduğu bir enerji tükenişidir (Maraşlı,2005;28). Ergin ise (1992; 143), tükenmişliği, bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması

şeklinde ortaya çıkan ve daha çok insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görülen bir olgudur şeklinde açıklamıştır.

2.2. Tükenmişliğin Boyutları

2.2.1 Duygusal Tükenme

Çalışanların bireysel olarak kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmeleri süreci olarak karşımıza çıkmaktadır (Karadağ, 2013, 8). Kişinin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesiyle duygusal bir yorgunluk yaşaması çalıştığı kuruma geçmişteki kadar sorumlu davranmaması olarak ifade edilebilir. Bu nedenle işe gitmeme, işe zamanında gelmeme veya işten ayrılma gibi hem birey hem de kurum açısından verimsiz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır(Skeja, 2012; 11).

2.2.2. Duyarsızlaşma

Tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach ve diğ., 2001, akt; Yıldız, 2011; 27). Duyarsızlaşma kişinin kendisi ile hizmetten yararlananlar arasına mesafe koyma girişimidir. Kendinden ve işinden uzaklaşan çalışan, işe yönelik idealizmlerini ve coşkusunu kaybetmesi durumu olarak ifade edilir (Soykan, 2012; 31).

2.2.3. Kişisel Başarı Hissi

Kişisel başarıda düşme hissi, kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir (Maslach ve diğ., 2001, akt; Sevim, 2011;76). Çalışanların kendilerini yaptıkları işte etkisiz ve yetersiz olarak algılamaları ile ilgili bir duygusal tepkiye yol açmaktadır (Ören ve Türkoğlu, 2006; akt; Sevim, 2011;76).

Kişi, kendini çaresiz ve olayları kontrol edilemez hissettiğinde kendi yeteneklerini sorgulamaya başlamakta ve bu durum kişisel başarı noksanlığına neden olmaktadır (Çetin Akbulut, 2010; 14).

2.3. Tükenmişlikle İlgili Kavramlar

2.3.1. Stres

Stres kelimesi, Latince “strictus” yani sıkılamak, daraltmak kelimesine dayanmaktadır (Jex, 1998, akt: Kepekçioğlu, 2009: 13). Luthans (1992)’e göre “Stres, örgüt elemanları için fiziksel, psikolojik ve /veya davranışsal sapmalara yol açan çevresel bir koşula uyum sağlamak için verilen tepki olarak tanımlanabilir”(Akt: Kepekçioğlu, 2009: 13).

İnsanlar stresle savaşabilmek için sınırlı enerji kaynağına sahiptirler ve çözüm sağlayamadan uzun süre stres kaynaklarına maruz kaldıklarında bu durum onları tükenme aşamasına getirmektedir (Aydın, 2011, akt: Dinçerol, 2013; 25)

2.3.2. İş Doyumu

İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme veya ihtiyaçların tatmin edilmesi sonucunda oluşan mutluluk olarak tanımlanmaktadır (Skeja 2012;38).

İş doyumsuzluğu yaşayan iş görenler yüksek seviyede tükenmişlik yaşama eğilimi içindedirler (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991; Shirom, 1989; akt. Kepekçioğlu, 2009: 31). Lee ve Ashforth (1993), iş doyumu ve duygusal tükenme arasında, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüşten daha yüksek bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Kepekçioğlu, 2009;31).

2.4. Tükenmişlik Modelleri

Burada Cherniss, Scott Meier ve Maslach olmak üzere üç tükenmişlik modeline yer verilmiştir. Cherniss Tükenmişlik Modeli; tükenmişliği, zamana yayılmış bir süreç olarak ele almaktadır. Bu modele göre, tükenmişlik iş stresine bir tepki olarak başlayan ve psikolojik olarak işle ilişkiyi kesme ile sonlanan bir süreçtir (Yıldız, 2012: 42). Bu modele göre birey, taleplerin kaynakları ve kapasiteyi aşması nedeni ile stres yaşar ve ilk olarak; stres kaynağını ortadan kaldırma yoluna gider. Stres kaynağını ortadan kaldırma konusunda başarılı olamayan birey ikinci bir adım olarak egzersiz, meditasyon gibi bir takım stresle başa çıkma yollarına başvurur ve bu şekilde rahatlamaya çalışır. Bu adımdan da başarılı olamayan birey duygusal yükünü azaltmak için iş ile psikolojik olarak ilişkisini kesmeye çalışır (Yıldırım, 1996, aktaran: Akten, 2007: 34).

Scott Meier Tükenmişlik Modeline göre, tükenmişlik; iş görenin işinde anlamlı pekiştireç, kontrol edilebilir yaşantı veya kişisel yeterliliğin az olmasından dolayı, küçük ödül ve büyük ceza beklentisinden kaynaklanan bir durum şeklinde ifade edilmektedir (Yıldız, 2012: 43). Meier'in tükenmişlik modelinde; pekiştirme ile ilgili beklentiler, sonuca ilişkin beklentiler, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme (davranışları anlamlandırma süreci) olmak üzere dört öge önem taşımaktadır (Akten, 2007: 41).

Maslach Modeli; tükenmişlik, işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüz yüze çalışan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak kabul edilir. Bu üç boyut; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak adlandırılmaktadır (Izgar, 2001, aktaran: Koçak, 2009: 66). Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı” ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, Wright ve Douglas, 1997, aktaran: Akten, 2007: 49). Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, Wright ve Douglas, 1997, Aktaran: Kayabaşı, 2008: 195). Kişisel Başarı duygusu ise; “*Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde*

olması”nı ifade etmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, Maslach ve Zimbardo, 1982, Wright ve Douglas, 1997, Aktaran: Budak ve Sürgevil, 2005: 96-97).

Tükenmişliğin üç faktörlü yapısı pek çok araştırma ile desteklenmekte (Belcastro, Gold ve Hays, 1983; Firth, McIntee, McKeown ve Britton, 1985; Gren ve Walkey, 1988; Pierce ve Molloy, 1989; Gren, Walkey ve Taylor, 1991), ancak tükenmişliğin özünde “duygusal tükenme” boyutunun bulunduğu, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” noksanlığının buna eşlik eden değişkenler olduğu ileri sürülmektedir (Koeske ve Koeske, 1989; aktaran; Ergin, 1992: 144).

2.5. Tükenmişliğin Nedenleri

Tümkiye (1996), tükenmişliğin nedenlerini gerçek ve gerçek dışı beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olmasına bağlanmıştır (Aktaran: Akar ve Arabacı, 2010: 80). Sılığ (2003), insanlara hizmet veren mesleklerin özelliklerinden çalışma şartlarından, çalışanların streslerinden ve sektördeki gelişmelerden kaynaklanabilmektedir (Aktaran: Akar ve Arabacı, 2010: 80). Schaufeli ve Buunk, Tükenmişliğin olası sebepleri arasında işin talepleri ve gereksinimleri bulunmaktadır. Haftalık çalışma saatinin fazlalığı, hizmet verilenlerle sık sık etkileşimde bulunma, iş yükünün fazlalığı ve hizmet alanlarının ağır olan sorunlarıyla uğraşma tükenmişliği arttırmaktadır. İş yerinde rol çatışmaları ve belirsizlik ve sosyal desteğin azlığı, tükenmişliğe neden olduğu belirtilmiştir (Aktaran; Tunç ve Gündüz, 2010: 86).

Izgar ise tükenmişliğin nedenlerini, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplamaktadır; Bireysel nedenler; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, kişisel beklentiler, güdülenme, kişilik örüntüleri, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler, iş doyumunu ve üstlerinden gördüğü destek gibi etmenler ele alınmaktadır. Örgütsel nedenler ise; yapılan işin niteliği, yapılan meslek tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, eğitim durumu, karara katılamama, örgüt içi ilişkiler, ekonomik ve toplumsal etmenler ele alındığı görülmektedir (Aktaran: Çavuş, Gök, Kurtay, 2007: 99).

2.6. İlgili Araştırmalar

Kepekcioglu'nun (2009), "*Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik*" konulu çalışmasında; Öğretim elemanlarının genel olarak duygusal tükenme düzeylerinin az tükenmişlik, duyarsızlaşma düzeylerinin çok az tükenmişlik ve kişisel başarısızlık düzeylerinin az tükenmişlik düzeyinde olduğu bulunmuştur. Öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin hem tükenmişlik alt boyutları hem de toplam tükenmişlik bakımından düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.

İraz ve Ganiyusufoglu'nun (2011), "*Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama*" konulu çalışmasında; Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerle olan ilişkisini ortaya koymak amacıyla araştırma yapılmıştır. Akademisyenlerin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutları ve toplam tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir. Puan ortalamalarına göre bekâr akademik personelin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyi evli akademik personele göre yüksektir. Akademik Personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık alt boyutlarında yaş, mesleki kıdem ve unvan değişkenleri açısından farklar anlamlı bulunmuştur.

Konakay ve Altaş'ın (2011), "*Akademisyenlerde Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*" konulu çalışmasında Kocaeli Üniversitesi'nde görev yapan akademik personel üzerinde yapılan çalışmada; Anova testi sonucunda yaş değişkeninin akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde etkili olduğu gözlenmiştir. Analiz sonucunda gruplar arasında duygusal tükenme alt boyutu açısından fark bulunmuştur. Kişisel başarı, duygusal katılma ve duyarsızlaşma alt boyutlarında fark yoktur. Duygusal Yumuşama boyutunda fark bulunmuştur. İş tatmini ile yaş grupları arasında da fark bulunmuştur. Alt boyutlar açısından belirlenen farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 25-34 yaş grubundaki akademisyenler 45-54 yaş grubunda olan akademisyenlere göre daha fazla duygusal tükenme ve duygusal yumuşama

yaşamaktadırlar. Tukey testi sonuçlarına göre iş tatminindeki farklılık 25-34 yaş grubundaki akademisyenler ile 45-54 ve 55-64 yaş grubunda bulunmuştur. Tukey testi sonuçlarına göre de ünvan değişkenine göre; profesör ve doçent ünvanına sahip olan akademisyenler, araştırma görevlilerine, öğretim görevlilerine ve yardımcı doçentlere göre daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar. Yapılan t testi sonucunda çalıştığı alanın akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde etkisi gözlenmemiştir. Yapılan Anova testi sonucunda medeni durumun akademisyenlerde tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde etkisi gözlenmemiştir. Analiz sonucunda gruplar arasında duygusal tükenme alt boyutu açısından anlamlı fark bulunmuştur. Kişisel başarı, duygusal katılma ve duyarsızlaşma alt boyutlarında fark bulunmamıştır. Tukey testi sonuçlarına göre ünvan açısından profesör ve doçent ünvanına sahip olan akademisyenler, araştırma görevlilerine, öğretim görevlilerine ve yardımcı doçentlere göre daha fazla iş tatmini yaşamaktadırlar.

Ardıç ve Polatçı'nın (2008), "*Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)*" konulu çalışmasında, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini belirlemiş ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerle ilişkisini ortaya konulmuştur. Elde edilen verilere göre örneklem duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşandığı saptanmıştır. Tükenmişlik alt boyutlarından alınan bu puanlar, örneklemin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından kritik bir durumda olmadıklarını göstermektedir. Araştırma bulgularında, cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkili olmadığı belirtilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, duyarsızlaşmanın genç yaştaki akademisyenlerde, kişisel başarının ise ileri yaşlardaki akademisyenlerde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Medeni durum ve çocuk sayısı değişkenlerinin kişisel başarı düzeyi üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, akademik ünvan değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını göstermektedir. Görev yapılan fakülte ve yüksekokullar arasında İİBF'de, Eğitim Fakültesi ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'na göre daha düşük kişisel başarı düzeyi gözlenmiştir. Akademik personel arasında idari göreve sahip olanların duyarsızlaşma düzeyleri, idari göreve sahip olmayanlarınkinden düşük çıkarken, idari görevin kişisel başarı hissi

üzerinde olumlu etki yaptığı saptanmıştır. Akademik personelin bir hafta içerisinde girdiği ders saatinin fazlalığının tükenmişlik yaşama etkisi ile ilgili sonuçlar haftalık ders yükünün duyarsızlaşma düzeyini artırdığını göstermektedir. Bunun yanı sıra ortalamalara bakıldığında en fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan grubun en fazla haftalık ders yüküne sahip grup olduğu görülmektedir. Ancak bu grubun aynı zamanda en yüksek kişisel başarı düzeyine de sahip olduğu belirtilmiştir. Çalışma süresi ve bu süre içerisinde GOÜ’ de geçirilen zamana göre akademik personelin kişisel başarı düzeylerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. En düşük kişisel başarı düzeyine sahip olan akademisyenlerin, akademik kariyerlerinin ilk beş yılındakiler olduğu saptanmıştır. Akademik kariyer öncesi farklı mesleklerde görev alan bireylerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri diğerlerine göre farklılık göstermektedir. Akademisyenliği isteyerek seçenler ile seçmeyenler karşılaştırıldığında, bu mesleği gönüllü olarak seçenlerin diğerlerine göre daha az duygusal tükenme ve daha fazla kişisel başarı yaşadıkları gözlenmiştir. Son olarak başka bir işte çalışmayı düşünenler ile başka bir üniversitede çalışmayı düşünenlerin tükenmişlik düzeyleri, düşünmeyenlere göre oldukça yüksektir.

Naktiyok ve Kaygın (2012)’ın “*Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*” konulu çalışmasında Kafkas Üniversitesi akademik personel üzerinde tükenmişlik düzeylerini ve iş tatmini düzeylerini belirlemek için yapılan çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde, Kafkas Üniversitesinin akademik personelindeki tükenmişlik düzeyinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin düşük, kişisel başarı düzeyinin ise yüksek olduğu söylenebilir.

Tetik’in (2011), “*Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Salihli Meslek Yüksekokulu Örneği*” konulu çalışmasında, Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri değerlendirildiğinde; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük, kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlara göre, araştırma kapsamındaki öğretim elemanları düşük tükenmişlik düzeyine sahiptir. Öğretim elemanlarının tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutuyla cinsiyet değişkeni karşılaştırıldığında, tükenmişliğin her üç boyutuyla öğretim elemanlarının cinsiyeti

arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutuyla yaş değişkeni karşılaştırıldığında, tükenmişliğin her üç boyutuyla öğretim elemanlarının yaşı arasında herhangi bir ilişki belirlenmemiştir. Eğitim durumu değişkenine göre, öğretim elemanlarının duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda tükenmişlik düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Tükenmişliğin duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutuyla unvan değişkeni karşılaştırıldığında, tükenmişliğin her üç boyutuyla öğretim elemanlarının unvanı arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır. Tükenmişliğin üç boyutuyla çalışma süresi değişkeni karşılaştırıldığında, tükenmişliğin her üç boyutuyla öğretim elemanlarının çalışma süresi arasında herhangi bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Bu bulgular öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan, çalışma süresine göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur.

Çavuş, Gök ve Kurtay'ın (2007), "*Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma*" başlıklı çalışmasında Meslek Yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; cinsiyet ve gece öğretiminde derse girme ile tükenmişliğin alt boyutları arasında ilişki yoktur. Yaş değişkenine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri arasında ilişki yokken kişisel başarı ile yaş değişkeni arasında ilişki vardır. Toplam ders yükü ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında ilişki bulunmazken duygusal tükenme ile ders yükü arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre haftalık ders yükü 25 saat ve üzerinde olan akademik personelin duygusal tükenmişlik düzeyi 0-12 ve 13-24 saat ders yükü olanlara göre daha yüksektir.

Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin'in (2007), "*Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi*" konulu çalışmasında, Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yaşlarına göre incelenmiştir. Araştırmanın bulgularında; tükenmişlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak, medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir.

Dul öğretmenlerin, duygusal tükenme düzeyinde tükenmişliği artmaktadır. Araştırmanın bulguları öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Eğitim durumu yükseldikçe duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde tükenmişlik azalmaktadır. Kalabalık sınıflarda ders vermek öğretmenlerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde tükenmişliği arttırmaktadır. Okulun bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik durumu yükseldikçe öğretmenlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde tükenmişliklerinin arttığı görülmektedir. Araştırmanın bulguları memnuniyet durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalıştıkları ortamdan memnun olmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları gözlenmiştir. Üstlerinden takdir görmeyen öğretmenlerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirtilmiştir. Araştırma, kendilerini mesleki olarak verimsiz gören öğretmenlerin; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Araştırmanın bulguları, mesleği isteyerek yapma durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Mesleğini isteyerek yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinde tükenmişlikleri azalmaktadır. Öğretmenlerin manevi doyumları azaldıkça tükenmişlik düzeyleri artmaktadır.

Özipek'in (2006), "*Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri*" konulu çalışmasında, Örneklemeye giren öğretmenlerin çalıştıkları okula göre yapılan tek yönlü varyans analizinde duygusal tükenmişlik düzeyi arasında fark olduğu, duyarsızlık ve kişisel başarı düzeyinde ise fark olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin çalıştıkları okullara göre tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalamasıyla tükenmişlik düzeyine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda duygusal tükenmişlik düzeyinde anlamlı fark bulunmamasına karşın, kişisel başarı ve duyarsızlık düzeyinde fark bulunmuştur. Elde edilen verilerde çocuğu olmayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyi puan ortalamasının, çocuğu olanlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin eğitim durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında fark olmadığı gözlenmiştir. Hizmet süresi ile duygusal tükenme arasında fark

bulunmamasına karşın, kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark bulunmuştur. Örnekleme dâhil olan öğretmenlerin cinsiyetlerine ait tek yönlü varyans analizinde farklılık bulunmamıştır.

Acun'un (2010), "*Bazı Değişkenlere Göre Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*" konulu çalışmasında, Biyoloji öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin araştırma bulgularına göre; Biyoloji öğretmenleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel Başarısızlık boyutlarındaki tükenmişliği "az düzeyde" yaşamaktadırlar. Yaş ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Araştırmanın bulguları biyoloji öğretmenlerinin cinsiyetleri, medeni durumları, mesleki kıdemleri, çalıştıkları okul türü, ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı, sosyo-ekonomik durum ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Biyoloji öğretmenlerinin çalıştıkları ortamdaki memnuniyet durumu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırma bulguları, üstlerinden takdir görme durumu ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bulguları mesleki verimliliği değerlendirme ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Biyoloji öğretmenlerinin mesleklerini isteyerek yapma durumları ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlenmiştir. Biyoloji öğretmenlerinin manevi doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın bulguları okuldaki biyoloji laboratuvarlarının yeterlik durumu ile sadece duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bulguları YGS ve LYS'nin ders işleyişlerine olumsuz yönde etkisi ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Yıldırım'ın (2009), "*Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*" konulu çalışmasında, yöneticilerin medeni durumu ve yaş değişkeni göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık yoktur. Yöneticilerin cinsiyet

değişkenine göre erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre anlamlı derecede daha yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadığı bulunmuştur. Buna karşılık duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yöneticilerin, yöneticilikte geçen çalışma sürelerine göre 6-10 yıl süreyle çalışan yöneticilerin 16 yıl ve üstünü çalışan yöneticilere göre anlamlı ölçüde duygusal tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur. Duyarsızlaşma boyutu incelendiğinde 1-5 yıl süreyle çalışan yöneticilerin 16 yıl ve üstü çalışan yöneticilere göre anlamlı düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları bulunmuştur. Kişisel başarı boyutunda 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü süre ile çalışan yöneticilerin 6-10 yıl çalışanlara göre daha yüksek düzeyde kişisel başarısızlık yaşadıkları bulunmuştur. Yöneticilerin, öğretmenlikte geçen sürelerine göre; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sezgin ve Kılınc'ın (2012), *“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”* konulu araştırmasında, erkek ve kadın öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre mesleklerine karşı daha fazla duyarsızlaşmaktadırlar. Araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlığın sadece vicdanlılık boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Erkek öğretmenlerin vicdanlılık alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri bayan öğretmenlere göre daha yüksektir. Vicdanlılık boyutunda genellikle öğretmenlerin okul için ilave zaman yaratmaları ve hafta sonları da okul için çalışmaları gibi davranışlar yer almaktadır. Medeni durum değişkenine göre tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda evli ve bekâr öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre yaptıkları işe karşı daha fazla duyarsızlaşmaktadırlar. Araştırmada öğretmenlerin kıdem düzeyleri arttıkça daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları ve kişisel başarılarının arttığı ortaya konmuştur. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik algılarının branş değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında fark gözlenmemiştir. Özetle, bu araştırma sonucunda öğretmenlerin nadiren de olsa duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, kişisel başarılarına ilişkin algılarının ise daha olumlu olduğu anlaşılmıştır.

Ayrıca bu araştırmada, erkek ve kadın öğretmenlerin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna ilişkin görüşleri farklılık göstermektedir.

Yıldırım'ın (2007), "*Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*" konulu çalışmasında, Medeni durumdaki farklılığın ölçek puanlarını farklılaştırmadığı ve evli veya bekâr olmanın umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyini değiştirmedini belirtilmiştir. Kıdem sürelerindeki farklılık öğretmenlerin umutsuzluk ve tükenmişlik düzeylerini etkilemediği ortaya konmuştur. Maslach ve Beck ölçekleri düzeyinde yaş değişkeninin tükenmişlik ve umutsuzluk ölçeğini puanlarını değiştirmemektedir. Genç öğretmenlerin, yaşça kendilerinden büyük olanlarla aynı umutsuzluk ve tükenmişlik düzeyinde bulunduğu ifade edilmiştir.

BÖLÜM III

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin toplanması işlenmesi ve çözümlenmesine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelindedir. Literatür taranarak kuramsal çerçeve oluşturulmuş, Türkiye Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Malta Üniversitesi akademik personel çalışma gruplarının problemle ilgili görüşleri var olan şekliyle betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki 132, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 70 akademik personel ile Malta Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki 43 ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakültesi'nde 30 olmak üzere toplam 275 akademik personel olmak oluşturmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak, ölçek kullanılmıştır. Christina Maslach tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır (Bkz: Ek:1, Ek:2, Ek: 3). Akademik personelin

mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçen 22 maddeden ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarından oluşmaktadır (Bkz: Ölçeğin alt boyutlarında madde dağılımı Ek-4).

Akademik personellerin odalarında bulunmamaları, anket doldurmak istememeleri veya anketlerde verilerin eksik olması nedeniyle Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki 82, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 42 akademik personel ile Malta Üniversitesi Eğitim Fakültesindeki 36 ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakültesinde görev yapan 25 akademik personele anketler elden verilmiş daha sonra geri alınmıştır.

Güvenirlilik için Cronbach's Alpha Katsayısı'nın değerlendirme kriteri dikkate alınarak yapılan değerlendirmede tükenmişlik ölçeğinin genel güvenirliliği 0,719 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur. Duygusal tükenme alt boyutunun güvenirliliği 0,845 olarak yüksek; duyarsızlaşma alt boyutunun güvenirliliği 0,692 ve kişisel başarı alt boyutunun güvenirliliği 0,719 olarak oldukça güvenilir bulunmuştur.

Cronbach's Alpha Katsayısı'nın değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan Likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) her zaman, (4) çoğu zaman, (3) bazen, (2) çok nadir, (1) hiçbir zaman şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmıştır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir.

Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiçbir zaman	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
Çok nadir	2	1,80 - 2,59	Düşük
Bazen	3	2,60 - 3,39	Orta
Çoğu zaman	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Her zaman	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

3. 4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Dağıtılan 275 ölçekten 197 tanesi geri dönmüştür. Toplanan 197 ölçekten 12 tanesi eksik veriler nedeniyle değerlendirmeye alınmamış, toplamda 185 tane ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences for Windows) 17,0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotları frekans, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Nicel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, iki bağımsız grubun dağılımlarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test edilmesinde ise Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. “n” sayısı 30 ve altı olan kısımlar Non-parametrik Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. “n” sayısı 30 ve üzeri olan noktalarda t-testi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarının cinsiyet, yaş ve fakülte değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeyi maddeleriyle ilgili olarak ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi ile elde edilen bulgulara ve bu bulgulara dayalı olarak yorumlara yer verilmiştir

4.1. Türkiye ve Malta'daki Akademik Personel Çalışma Gruplarının Demografik Özellikleri

Tablo 1. Akademik Personelin Görev Yaptığı Ükelere Göre Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		Türkiye		Malta	
		n	%	n	%
Cinsiyet	Kadın	46	%37,1	45	%73,8
	Erkek	78	%62,9	16	%26,2
Yaş	23-33 Yaş	29	%23,4	10	%16,4
	34-44 Yaş	59	%47,6	15	%24,6
	45 Yaş ve üstü	36	%29,0	36	%59,0
Görev Yaptığı Fakülte	TC AİBÜ- Eğitim Fakültesi	82	%66,1	0	%0,0
	TC AİBÜ--İktisat Fakültesi	42	%33,9	0	%0,0
	MLT UNI- Eğitim Fakültesi	0	%0,0	36	%59,0
	MLT UNI -İktisat Fakültesi	0	%0,0	25	%41,0

Türkiye'de görev yapan akademik personelin 46'sının (% 37,1) kadın,78'inin (% 62,9) erkek olduğu izlenmektedir. Malta'da görev yapan akademik personelin 45'inin (% 73,8) kadın, 16'sının (% 26,2) erkek olduğu izlenmektedir. Türkiye'de görev

yapan akademik personelin 29'unun (% 23,4) 23-33 yaş, 59'unun (% 47,6) 34-44 yaş, 36'sının (% 29,0) 45 yaş ve üstü olduğu izlenmektedir. Malta'da görev yapan akademik personelin 10'unun (% 16,4) 23-33 yaş, 15'i (% 24,6) 34-44 yaş, 36'sının (% 59,0) 45 ve üstü yaş aralığında olduğu izlenmektedir. Türkiye'de görev yapan akademik personelin 82'si (% 66,1) Eğitim Fakültesi, 42'si (% 33,9) İktisat Fakültesi'nde görev yaptığı izlenmektedir. Malta'da görev yapan akademik personelin 36'sının (% 59,0) Eğitim Fakültesi, 25'i (% 41,0) İktisat Fakültesi'nde görev yaptığı izlenmektedir.

4.2. Türkiye ve Malta Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt problemi "Türkiye ve Malta'daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri farklılık göstermekte midir?" sorusuna ilişkin bulgulara ve gerekli görülen durumda yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 2. Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Görev Yaptığı Ülkeye Göre Ortalamaları

Tükenmişlik düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	124	1,122	0,632	-2,393	0,018 *
	MLT UNI	61	1,357	0,620		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	124	0,715	0,542	-0,700	0,507
	MLT UNI	61	0,777	0,627		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	124	2,904	0,456	1,403	0,162
	MLT UNI	61	2,801	0,497		

(p<0,05)*

Araştırmaya katılan akademik personelin duygusal tükenme puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=-2.393; p<0,05). Malta'da görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanlarını (x=1,357), Türkiye'de görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanlarından (x=1,122) yüksek olduğu (Tablo 2.)'de görülebilir.

Araştırmaya katılan akademik personelin görev yaptığı ülke değişkenine göre duygusal tükenme puanları ortalamaları arasında yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.393$; $p<0,05$). Malta’da görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanları ($x=1,357$), Türkiye’de görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanlarından ($x=1,122$) yüksektir. Bu durum ülkelerinin kültürlerindeki farklılıktan kaynaklanabilir. Örneğin Türk toplumunda şükretme duygusunun varlığının duygusal tükenmeyi bir ölçüde önlediği düşünülebilir.

Araştırmaya katılan akademik personelin görev yaptığı ülke değişkenine göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları ortalamaları arasında yapılan t testi sonucuna göre ($p>0,05$) farklılık yoktur (Tablo 2.). Bu duruma göre her iki ülkede çalışan akademik personelin öğrencilere karşı olumlu tutum sergiledikleri söylenebilir.

4.3. Türkiye ve Malta Akademik Personel Çalışma Gruplarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın ikinci alt problemi “Türkiye ve Malta’daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 3. Türkiye ve Malta Erkek Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	78	1,001	0,533	301,500	0,001*
	MLT UNI	16	1,576	0,654		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	78	0,633	0,454	531,000	0,345
	MLT UNI	16	0,750	0,503		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	78	2,904	0,458	355,000	0,007*
	MLT UNI	16	2,594	0,458		

(P<0,05)*

Araştırmaya katılan erkek akademik personelin duygusal tükenme puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=301,500; p<0,05). Türkiye’de çalışan erkek akademik personelin duygusal tükenme puanları ($x=1,001$), Malta’da çalışan erkek akademik personelin duygusal tükenme puanlarından ($x=1,576$) düşük olduğu bulunmuştur (Tablo 3).

Araştırmaya katılan erkek akademik personelin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=531,000; p>0,05), (Tablo 3).

Araştırmaya katılan erkek akademik personelin kişisel başarı puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=355,000; p<0,05). Türkiye’de çalışan erkek akademik personelin kişisel başarı puanları ($x=2,904$), Malta’da çalışan erkek akademik personelin kişisel başarı puanlarından ($x=2,594$) yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Elde edilen bulgularda Türkiye’de çalışan erkek akademik personelin Malta’da çalışan erkek akademik

personele göre mesleki tükenmişlik düzeyinin kişisel başarı boyutunda daha fazla tükenme hissi yaşadıkları gözlenmiştir.

Tablo 4. Türkiye ve Malta Kadın Akademik Personel Çalışma Gruplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyi Ortalamaları

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	46	1,326	0,734	0,336	0,738
	MLT UNI	45	1,279	0,595		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	46	0,852	0,648	0,474	0,637
	MLT UNI	45	0,787	0,671		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	46	2,905	0,457	0,300	0,765
	MLT UNI	45	2,875	0,494		

Araştırmaya katılan kadın akademik personelin duygusal tükenme ($t=0,336$; $p>0,05$), duyarsızlaşma ($t=0,474$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($t=0,300$; $p>0,05$) puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre yapılan t-testi sonucunda kadın grubu ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Tablo 4.). Türkiye ve Malta’da çalışan kadın akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinde ülkelere göre farklılık bulunmamıştır.

4. 4. Türkiye ve Malta’daki Akademik Personel Çalışma Gruplarının Yaş Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Türkiye ve Malta’daki akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 5. (23-33 Yaş) Gurubu Akademik Personel Çalışma Grubunun Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Ortalamaları

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	29	1,261	0,798	133,500	0,710
	MLT UNI	10	1,344	0,740		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	29	0,841	0,706	130,000	0,626
	MLT UNI	10	0,760	0,776		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	29	2,836	0,545	123,000	0,478
	MLT UNI	10	3,013	0,567		

Araştırmaya katılan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine (23-33 Yaş grubu) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda duygusal tükenme (Mann Whitney U=133,500; $p>0,05$), duyarsızlaşma (Mann Whitney U=130,000; $p>0,05$) ve kişisel başarı (Mann Whitney U=123,000; $p>0,05$) alt boyutlarında yaş değişkenine (23-33 Yaş grubu) göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=133,500; $p>0,05$) (Tablo 5.).

Tablo 6. (34-44 Yaş) Gurubu Akademik Personel Çalışma Grubunun Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Ortalamaları

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	59	1,151	0,563	339,000	0,162
	MLT UNI	15	1,289	0,368		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	59	0,692	0,451	279,000	0,027*
	MLT UNI	15	0,960	0,401		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	59	2,856	0,413	258,000	0,013*
	MLT UNI	15	2,558	0,409		

($P<0,05$)*

Araştırmaya katılan akademik personelin duygusal tükenme puanları ortalamalarının yaş değişkenine (34-44 Yaş Gurubu) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=339,000; $p>0,05$) (Tablo 4. 6). (34-44 Yaş) Gurubu akademik personelin mesleki

tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme alt boyutunda Malta ve Türkiye’de çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeyleri arasında fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan (34-44 Yaş Gurubu) akademik personelin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=279,000; $p<0,05$). Türkiye’de çalışan akademik personelin duyarsızlaşma puanları ($x=0,692$), Malta’da çalışan akademik personelin duyarsızlaşma puanlarından ($x=0,960$) düşük bulunmuştur(Tablo 6.). Malta’da çalışan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri duyarsızlaşma alt boyutu açısından Türkiye’de çalışan akademik personele göre daha fazla tükenme yaşadıkları söylenebilir.

Araştırmaya katılan (34-44 Yaş Gurubu) akademik personelin kişisel başarı puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=258,000; $p<0,05$). Türkiye’de çalışan akademik personelin kişisel başarı puanları ($x=2,856$), Malta’da çalışan akademik personelin kişisel başarı puanlarından ($x=2,558$) yüksek bulunmuştur (Tablo 6.).

Tablo 7. (45-Üstü Yaş) Gurubu Akademik Personel Çalışma Grubunun Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Ortalamaları

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ	36	0,963	0,573	-2,878	0,005*
	MLT UNI	36	1,389	0,678		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ	36	0,650	0,529	-0,394	0,695
	MLT UNI	36	0,706	0,660		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ	36	3,038	0,429	1,806	0,075
	MLT UNI	36	2,844	0,483		

($P<0,05$) *

Araştırmaya katılan (45-Üstü Yaş Gurubu) akademik personelin duygusal tükenme puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($t=-2,878$; $p<0,05$). Malta’da görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanları ($x=1,389$), Türkiye’de görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanlarından ($x=0,963$) yüksek bulunmuştur (Tablo 7.).

Araştırmaya katılan (45-Üstü Yaş Gurubu) akademik personelin duyarsızlaşma ($t=-0,394$; $p>0,05$) ve kişisel başarı ($t=1,806$; $p>0,05$), puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Araştırmaya katılan (45-Üstü Yaş Gurubu) akademik personelin duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ülkeler arasında mesleki tükenmişlik açısından bir fark bulunmamıştır (Tablo 7.).

4.5. Türkiye ve Malta Akademik Personel Çalışma Grubu’nun Fakülte Değişkenine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Türkiye ve Malta akademik personel çalışma gruplarında mesleki tükenmişlik düzeyleri görevli olduğu fakülte değişkenine göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgulara ve gerekli görülen durumlarda yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 8. Eğitim Fakültesinde Görev Yapan Akademik Personel Çalışma Grubu’nun Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Ortalamaları

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ- Eğitim Fakültesi	82	1,173	0,708	-1,859	0,066
	MLT UNI- Eğitim Fakültesi	36	1,429	0,639		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ- Eğitim Fakültesi	82	0,771	0,603	0,403	0,687
	MLT UNI- Eğitim Fakültesi	36	0,722	0,598		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ- Eğitim Fakültesi	82	2,925	0,457	1,696	0,093
	MLT UNI- Eğitim Fakültesi	36	2,760	0,548		

Araştırmaya katılan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinin görev yaptığı fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 8.). Türkiye ve Malta’da çalışan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında fakülte değişkenine (Eğitim Fakültesi) göre farklılık bulunmamıştır.

Tablo 9. İktisat Fakültesinde Görev Yapan Akademik Personel Çalışma Grubu’nun Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Ortalamaları

Tükenmişlik Düzeyleri	Grup	N	Ort	Ss	U	p
Duygusal Tükenme	TC AİBÜ -İktisat Fakültesi	42	1,021	0,441	413,500	0,146
	MLT UNI -İktisat Fakültesi	25	1,253	0,588		
Duyarsızlaşma	TC AİBÜ -İktisat Fakültesi	42	0,605	0,381	427,500	0,202
	MLT UNI -İktisat Fakültesi	25	0,856	0,672		
Kişisel Başarı	TC AİBÜ -İktisat Fakültesi	42	2,863	0,455	503,500	0,780
	MLT UNI -İktisat Fakültesi	25	2,860	0,415		

Araştırmaya katılan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerinin görev yaptığı fakülte değişkenine (İktisat Fakültesi) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda duygusal tükenme (Mann Whitney $U=413,500$; $p>0,05$), duyarsızlaşma (Mann Whitney $U=427,500$; $p>0,05$) ve kişisel başarı (Mann Whitney $U=503,500$; $p>0,05$) alt boyutlarında grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Tablo 9.).

BÖLÜM V

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde Türkiye ve Malta akademik personel çalışma gruplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet, yaş ve görevli oldukları fakülte değişkenine göre varılan sonuçlara ve sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir

5.1. Sonuçlar

Araştırma sonuçları alt problemlere göre düzenlenmiştir.

5.1.1. Akademik personel çalışma gruplarının görev yaptığı ülkeye göre mesleki tükenmişlik düzeyleri

Malta'da görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanları Türkiye'de görev yapan akademik personelin duygusal tükenme puanlarından yüksek bulunmuştur. Araştırmaya katılan akademik personelin duyarsızlaşma, kişisel başarı puanları ortalamaları görev yaptığı ülke değişkenine göre farklılık bulunmamıştır (Tablo 2.).

Malta'da çalışan akademik personelin duygusal tükenmişlik açısından Türkiye'deki akademik personele göre daha fazla tükendikleri belirlenmiştir. Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 402; Wright ve Douglas, 1997: 492) olarak ifade edilen duygusal tükenme boyutuna göre Türkiye'deki akademik personelin daha az tükenmesinde kültürün etkisi rol oynamaktadır. Türkiye'de birey duygusal bir sorun yaşadığında, bireyin çevresindeki

insanlar bireyi kolaylıkla dinlemekte ve kişinin o sıkıntısını üzerinden atmasına yardımcı olmaktadır. Duygusal tükenmenin diğer yönü olan fiziksel kaynak azalmasında da özellikle Türk toplumunun şükretme duygusu ön plana çıkmakta ve bireyler bu sorunu hafif düzeyde atlatmaktadırlar. Elde edilen bulgulara dayanarak akademik personelin duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında ülke değişkenine göre farklılık görülmemektedir.

Öğrenciye yönelik negatif, katı tutum ve işe karşı tepkisizleşme (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001: 403; Wright ve Douglas, 1997: 492) olarak ifade edilen duyarsızlaşma boyutunda, her iki ülkede de akademik personelin öğrencilere karşı daha pozitif tutum sergilediklerinin göstergesi olmaktadır.

Kişinin kendisini olumsuz yönde değerlendirmesi olarak ifade edilen kişisel başarı boyutunun da her iki ülkede akademik personelin tükenmişlik yaşamadığı ortaya konmuştur. Bireylerin kendileri hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmadığı söylenebilir.

5.1.2. Türkiye ve Malta erkek akademik personel çalışma gruplarının mesleki tükenmişlik düzeyi

Türkiye’de çalışan erkek akademik personelin duygusal tükenme puanları, Malta’da çalışan erkek akademik personelin duygusal tükenme puanlarından düşük bulunmuştur (Tablo 3.).

Elde edilen bulgular Malta’da çalışan erkek akademik personellerin duygusal tükenme alt boyutunda Türkiye’deki akademik personellere göre daha fazla tükenme hissi yaşadıklarını göstermektedir. Ülkelerdeki cinsiyet rollerine baktığımızda Türkiye’deki erkeklerin aile içinde sorumluluğun fazla olmasına rağmen ev ortamında daha az sorumluluğa sahip olması, dolayısıyla işine yoğunlaşması veya sadece iş yaşamındaki sorunlarla uğraşması nedeniyle daha az yıprandıklarını söylenebilir. Yine Malta açısından erkek-kadın rollerinin eşit paylaşılmış olması erkek akademisyenlerin Türkiye’deki erkek akademisyenlere göre daha fazla tükenme hissi yaşadıklarının

göstergesi olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan erkek akademik personelin kişisel başarı puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Türkiye’de çalışan erkek akademik personelin kişisel başarı puanları, Malta’da çalışan erkek akademik personelin kişisel başarı puanlarından yüksek bulunmuştur (Tablo 4. 3). Türkiye de çalışan erkek akademik personeller mesleki tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutunda Malta’da çalışan erkek akademik personellere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Türkiye’deki erkek akademik personelin kendilerini yetersiz gördükleri ve kendilerini olumsuz değerlendirdikleri görülmüştür. Malta’daki akademik personele oranla kendileri hakkındaki düşüncelerinde olumsuzluk daha yüksek düzeydedir. Araştırmaya katılan erkek akademik personelin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır, (Tablo 3.). Tükenmişliğin kişiler arası boyutu ve işe karşı tepkisizleşme olarak ifade edilen duyarsızlaşma boyutunda, her iki ülkede de erkek akademisyenlerin hedef kitle olan öğrencilere karşı tutumları arasında herhangi bir fark olmadığı ve öğrencilere karşı olumlu davranışlar sergiledikleri ve yine işe karşı olumlu tepkilerinin olduğunu göstermektedir.

5.1.3. Türkiye ve Malta kadın akademik personel çalışma gruplarının mesleki tükenmişlik düzeyi

Araştırmaya katılan kadın akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları ortalamalarının ülke değişkenine göre yapılan t-testi sonucunda kadın grubu ortalamaları arasında farklılık bulunmamıştır (Tablo 4.). Elde edilen verilerde kadınların tükenme düzeyleri arasında ülke değişkenine göre bir farklılığa rastlanmamıştır. Bunun nedeni kadınların iş ve sosyal hayatlarında yaşadıkları olumsuz durumları çevrelerindeki akranlarıyla rahatlıkla paylaşabilmeleri, yıpratıcı veya yıkıcı etkiye sahip olayların etkisini azaltmaları ve bu özelliğin her iki ülkede de

benzer olmasına bağlı olduğu düşünülmektedir. Çalışma grubunun fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini aşırı yorgun ve yıpranmış hissetmediklerini göstermektedir.

5.1.4. (23-33 yaş) Gurubu akademik personel çalışma grubunun mesleki tükenmişlik düzeylerinin

(23-33 Yaş) Gurubu akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında yaş değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Tablo 5.). Değişen ve gelişen dünyada bilgisayar ve internet insan hayatını kolaylaştırıcı etkiler ortaya çıkarmaktadır. Özellikle hizmet alanında çalışan bireyler açısından hayati bir öneme sahiptir. Bireylere hizmet sunmak, ihtiyaç duyulan kaynaklara ulaşmak veya verileri işlemek sadece dakikalar sürmektedir. Bu yönüyle bakıldığında her gün değişen ve gelişen teknolojiye ayak uydurabilen daha genç yaştaki araştırmacılar için kolaylaştırıcı role sahip bilgisayar ve internet bu araştırmacıların iş yaşamında sorunlar yaşamalarının önüne geçmektedir. Bununda genç yaştaki akademik personellerin işe karşı olumsuz tepki geliştirmelerine engel olduğu düşünülmektedir. Farklı araştırmalarda yaş ilerledikçe artan tecrübe ile birlikte karşılaşılan sorunların üstesinden gelindiği belirtilmişken, zaman ve şartların değişmesi ile bu durumda değiştiği düşünülmektedir. Bulgular Polatçı ve Ardıç (2008) çalışması ile farklılık göstermektedir. Polatçı ve Ardıç çalışmasında, duyarsızlaşmanın genç yaştaki akademisyenlerde yüksek olduğunu göstermektedir.

5.1.5. (34-44 yaş) Gurubu akademik personel çalışma grubunun mesleki tükenmişlik düzeyleri

(34-44 Yaş) Gurubu akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme alt boyutunda Malta ve Türkiye’de çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeyleri arasında fark bulunmamıştır.

(34-44 Yaş) Grubu akademik personelin duyarsızlaşma puanları ortalamalarının ülke değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Türkiye’de çalışan

akademik personelin duyarsızlaşma puanları, Malta'da çalışan akademik personelin duyarsızlaşma puanlarından düşük bulunmuştur (Tablo 6.). Malta'da çalışan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeyleri duyarsızlaşma alt boyutu açısından Türkiye'de çalışan akademik personele göre daha fazla tükenme yaşadıkları belirlenmiştir.

(34-44 Yaş) Grubu akademik personelin kişisel başarı puanları ortalamalarının ülke değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Türkiye'de çalışan akademik personelin kişisel başarı puanları, Malta'da çalışan akademik personelin kişisel başarı puanlarından yüksek bulunmuştur (Tablo 6.). Duygusal tükenme alt boyutunda Türkiye ve Malta'da çalışan akademik personelin tükenme düzeyleri arasında herhangi bir fark ortaya çıkmazken, duyarsızlaşma boyutunda Malta'da çalışan akademik personelin daha fazla tükendiği belirlenirken, kişisel başarı boyutunda ise Türkiye'de çalışan akademik personelin daha fazla tükenme yaşadığı ortaya konmuştur. Orta yaş düzeyinde bireylerin karşılaştıkları etkenlerin Türkiye ve Malta'daki akademik personeli farklı düzeyde etkilediği düşünülmektedir. Özellikle mesleğe alışma ve meslekte statü elde etme yaş düzeyini kapsayan bu dönemde akademik personellerin iş yaşamında daha pozitif ve daha verimli oldukları söylenebilir. Elde edilen bulgular, kişisel başarı boyutunda Çavuş, Gök ve Kurtay'ın (2007) çalışması ile paralellik göstermektedir. Çavuş, Gök ve Kurtay'ın (2007) çalışmasında yaş değişkenine göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri ile anlamlı bir ilişki tespit edilememişken kişisel başarı ile yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

5.1.6. (45-üstü yaş) Gurubu akademik personel çalışma grubunun mesleki tükenmişlik düzeyleri

(45-Üstü Yaş) Gurubu akademik personelin duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları ortalamalarının ülke değişkenine göre yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Tablo 7.). Elde edilen bulgularda (45-Üstü) akademik personelin duygusal tükenme puanları açısından Malta'daki akademik personelin daha fazla tükenme yaşadıkları görülmüştür. Bu

sonucun ortaya çıkmasında ülkelerin kültürel farklılığından kaynaklanın etkisi olduğu düşünülmektedir. Avrupa da yerleşik olan kültürün getirdiği bağımsız birey düşüncesi, aile içindeki gençlerin aileden kopuk yaşamasına neden olmaktadır. Bu da ileriki yaşlarda ebeveynlerin yalnız kalmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle Avrupa ülkesi olan Malta'daki akademik personelin yaşlılık döneminde yalnız kalmasında kültürel etkenlerin rol oynadığı düşünülmektedir. Türkiye'de ise aile yapısı gereği yaşlı insanlar daha sık ziyaret edilir, bununda kişilerin kendilerini yalnız hissetmelerini engellediği düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar bakıldığında bu çıkarımı doğrulayacak sonuçlara rastlanılmaktadır. Yapıcı (2010) çalışmasında, Türk toplumu ve ailesinin temelindeki insan ilişkilerine yönelik değerlerin; yakınlık, sadakat, karşılıklı bağlılık ve dayanışma olduğunu belirtmiştir. Ailelerin %75-80'nin çekirdek aile olduğu Türkiye'de, ayrı evde oturan yaşlıların geçimini sağlama ve onları ziyaret etme oranı oldukça yüksektir, yaşlılara karşı sorumluluk duygusunun azalmadığı görülmektedir. Bu da yaşlıların duygusal eksiklik hissetmelerini önlemekte ve bireylerin yaşı ilerlese de duygusal açıdan kendilerini güçlü hissetmelerini sağlamaktadır. Erdemoğlu Şahin'in (2007) çalışmasında, öğretmenlerin yaşının kişisel başarı düzeylerini etkilemediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin duygusal tükenmeleri ve duyarsızlaşmaları 51 ve üzeri yaş grubunda daha yüksek bulunmuştur.

5.1.7. Eğitim fakültesinde görev yapan akademik personel çalışma grubu'nun mesleki tükenmişlik düzeyleri

Araştırmaya katılan akademik personelin (Eğitim Fakültesi) duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre yapılan t-testi sonucunda fark bulunmamıştır (Tablo 8.). Eldeki bulgulardan yola çıkarak Eğitim Fakültesi'ndeki akademik personelin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri arasında ülke değişkenine göre farklılık görülmemektedir. Sonuçların benzer çıkması fakültelerde akademisyenleri etkileme olasılığı bulunan etmenlerin etkisinin benzer olmasına ve fakültelerdeki çalışma şartların her iki ülkede de akademisyenler üzerinde benzer ölçüde etkili olmasına bağlanabilir.

5.1.8. İktisat Fakültesinde Görev Yapan Akademik Personel Çalışma Grubu'nun Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmaya katılan akademik personelin (İktisat Fakültesi) duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı puanları ortalamalarının görev yaptığı ülke değişkenine göre yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Tablo 9.). İktisat Fakültesi'nde çalışan akademik personelin ülke değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Fakültelerdeki iş yükünün veya fakültelerde tükenmişliğe neden olan etmenlerin her iki ülkede de eşit oranda etkili olduğu düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulama Önerileri

- 1- Akademik personelin ders yükünün hafifletilerek akademik personele sosyal hayat için daha uygun zaman yaratılabilir.
- 2- Çeşitli eğitimlerle cinsiyet rolleri arasındaki farkların azaltılması sağlanabilir.

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler

1. Benzer bir çalışma farklı ülkelerde bulunan farklı üniversitelerde, daha büyük örneklem gruplarında ve öğretim elemanları ile yapılabilir.
2. Tükenmişlik sendromuna etki edebilecek farklı değişkenlerle (akademik unvan, medeni durum, çalışma süresi..vb) çalışma tekrarlanabilir.

KAYNAKÇA

- Acun, M., (2010). *Bazı Değişkenlere Göre Biyoloji Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Diyarbakır, Haziran,
- Akar, H., Arabacı, İ. B., (2010), *Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik Ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (15), 80.
- Akten, S., (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, yüksek lisans tezi, 34, 41, 49, 59.
- Altaş, S., Konakay, G., (2011). *Akademisyenlerde Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi Örneği*, SAÜ Fen Edebiyat Dergisi, 2,
- Ardıç, K., Polatçı S., (2008), *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)*, Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2),
- Aslan, Kiper Karaağaoğlu, Topal, Güdük ve Cengiz'in (2005), *"Türkiye'de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler"* Türkiye Tabipler Birliği Yayınları, ağustos, Ankara.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E., Kahraman, A., (2005). *Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, ISSN/EISSN: 13021796, (14), 116.

- Basım, H. N., Şeşen, H., (2006). *Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu' da Bir Araştırma*, Ege Akademik Bakış Dergisi, 6(2), 15.
- Budak, G., Sürgevil, O., (2005), *Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi 2(20), 96-97.
- Cemaloğlu, N., Erdemoğlu Şahin, D., (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Ankara.
- Cihan, B. B., (2011). *Farklı İllerde Çalışan İlköğretim Okullarında Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin, Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi Ve Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, 1, Ankara.
- Cordes, C., L., Dougherty, T., W., (1993), *A Review and An Integratioono Of Research On Job Burnout*, Academy Of Management Review, Vol. 18, No. 4, 621.
- Çavuş, M.F., Gök, T., Kurtay, F., (2007). *Tükenmişlik: Meslek Yüksekokulu Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma*, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(16), 99.
- Çetin Akbulut, N., (2010), *Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,14.
- Dinçerol, C., (2013), *Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik Ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 25.
- Erdemoğlu Şahin, D., (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri, (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 103.

- Ergin, C. (1992). *Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*, Editörler: Rüveyda Bayraktar, İhsan Dağ, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 143,144.
- Güllüce, A. Ç., İşcan, Ö. F., (2010). *Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki*, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Ekim, 5(2), 7.
- İraz, R., Ganiyusufoğlu, A., (2011). *Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama*, S.Ü. İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.
- Kalaycı, Ş., (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil Yayın, 116.
- Karacan, A., (2012), *Özel Eğitim Kurumlarındaki Eğitilebilir Ve Öğretilebilir Bireylerle Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin İncelenmesi "İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği"*, İstanbul, Haziran.
- Karadağ, N., (2013), *Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 8.
- Kayabaşı, Y., (2008). *Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*, *Sosyal Bilimler Dergisi*, (20), 195.
- Keyvan, Ö. Z. (2010). *Malta- Avrupa Birliği İlişkileri*, Ankara, 4-6.
- Kepekcioglu, E. S. (2009), *Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik*, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, 6-7,
- Koca, B., *Çalışma Hayatı Ve Kadın*, İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Malatya, 16.

- Koçak, R., (2009). *Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Elazığ, 1(19), 66.
- Maraşlı, M., (2005). *Bazı Özelliklerine Ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri*, Ttb Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Temmuz - Eylül, 28.
- Maslach C., Jackson, S., E., (1981), *The Measurement Of Experienced Burnout*, Journal Of Occupational Behaviour, Vol. 2, 99.
- Naktiyok A. , Kaygın, E. , (2012), *Tükenmişlik Ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 1(4), Issn: 1309-8012 (Online).
- Özcan, T., (2008) *Pendik Bölgesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 103.
- Özipek, A., (2006). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ve Nedenleri*, Mayıs, 8.
- Pepe, Ş., (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 3-5, 34-35.
- Polatçı, S., Ardiç, K., (2008). *Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 88.
- Sevim, L., (2011), *Tükenmişlik ve İşe Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi(Turizm Sektöründe Bir Araştırma)*, Doktora Tezi, Ankara, 76.

- Sezgin, F., Kılınç, A.Ç., (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD) 3(13), Aralık.
- Skeja, A., (2012), *Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 11, 38.
- Soykan, E., (2012), *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır, 31.
- Soysal, A., (2010). *Çalışanlarda Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: K.Maraş Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, Kilis 7 Aralık Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (Prof. Dr. Alaeddin Yavaşca Özel Sayısı), Haziran, 291-292.
- Şahin, F. S., (2005), *KKTC 'de Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (YDÜ Örneği)*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(5), Haziran, 156.
- Şimşek, M., (2010), *Türkiye'de Beşeri Kalkınma Bakımından Cinsiyet Eşitsizliği: Türkiye Avrupa Birliği Karşılaştırması*, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Volume: 3 Issue: 13 Woman Studies (Special Issue), 239-241.
- Şıklar E., Tunalı D., (2012). *Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 33, Ağustos, 83.
- Tetik, S., (2011). *Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Salihli Meslek Yüksekokulu Örneği*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 13(7).
- Tümkaya, S., (2000). *Akademik Tükenmişlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (19), 128.

Tunç, A., Gündüz, B., (2010). *Maslach Tükenmişlik Modeline Dayalı Müdahale Çalışmalarının İncelenmesi*, *Ege Eğitim Dergisi*, 1(11), 86.

Yapıcı, Ş., (2010). *Türk Toplumunda Aile Ve Eğitim İlişkisi*, *Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Fall, 5(4), 1550-1551.

Yıldız, E., (2012). *Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33 (2), 42-43, 52, 54.

Yıldız, E., (2011), *Eğitmcilerde Tükenmişlik (Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma)*, Yüksek Lisans Tezi, 27.

Yıldırım, S., (2007). *Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi Ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 3.

Yıldırım, S. S., (2009), *Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*, , İstanbul.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts.

EKLER

EK-1: İngilizce

THE LEVEL OF OCCUPATIONAL BURNOUT OF ACADEMICIAN SURVEY

The purpose of this study is to determine the occupational burnout levels of academic staffs who work at Abant İzzet Baysal University, Faculty of Education and Faculty of Economics and Administrative Sciences and Malta University Faculty of Education and Faculty of Economics, Management and Accountancy. Success of the research depends on your sincere answers.

There is two part in this research questionnaire. The first part consists of personal informations and the second part consists of items which Express your emotions, thoughts and attitudes about your occupational life.

Thank you very much for your attention

Researcher

ÇAĞRI DEMİRTAŞ

PART - 1

1. Sex : 1. Male 2. Female
2. Age: 1. 23-33 2. 34-44 3. over 45
3. Faculty: 1. Faculty of Education 2. Faculty of Economics, Management and Accountancy

PART- 2

In this section, there is a questionnaire including twenty two items that consists of the sentences related with your emotions, considerations and attitudes. What is wanted from you is to choose how often you experience each statement. Put (X) symbol to the level for each statement for which your experience is mostly appropriate.	alwa ys (5)	usual ly (4)	sometim es (3)	Hard ly ever (2)	nev er (1)
1. I feel I burned out from my work	0	0	0	0	0
2. I feel used up at the end of the workday	0	0	0	0	0
3. I feel fatigued when I get up in the morning and have to face another day on the job	0	0	0	0	0
4. I can easily understand how my recipients feel about things	0	0	0	0	0
5. I feel I treat some recipients as if they were impersonal 'objects'	0	0	0	0	0
6. Working with people all day is really a strain for me	0	0	0	0	0
7. I deal very effectively with the problems of my recipients	0	0	0	0	0
8. I feel emotionally drained from my work	0	0	0	0	0
9. I feel I'm positively influencing other people's lives through my work	0	0	0	0	0
10. I've become more callous toward people since I took this job	0	0	0	0	0
11. I worry that this job is hardening me emotionally	0	0	0	0	0
12. I feel very energetic	0	0	0	0	0
13. I feel frustrated by my job	0	0	0	0	0
14. I feel I'm working too hard on my job	0	0	0	0	0
15. I don't really care what happens to some recipients	0	0	0	0	0
16. Working with people directly puts too much stress on me	0	0	0	0	0
17. I can easily create a relaxed atmosphere with my recipients	0	0	0	0	0
18. I feel exhilarated after working closely with my recipients	0	0	0	0	0
19. I have accomplished many worth while things in this job	0	0	0	0	0
20. I feel like I'm at the end of my rope	0	0	0	0	0
21. In my work, I deal with emotional problems very calmly	0	0	0	0	0
22. I feel recipients blame me for some of their problems	0	0	0	0	0

EK-2: Türkçe

**AKADEMİK PERSONELİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ANKET**

Bu araştırmada, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakóltesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi ile Malta Üniversitesi Eğitim Fakóltesi ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakóltesinde görev yapan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın başarısı, anket maddelerine içtenlikle cevap vermenize bağlıdır.

Araştırma anketinde iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise, iş yaşamı ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı ifade eden cümlelerden oluşan maddeler bulunmaktadır. Bu maddelerdeki hangi ifadeyi sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir.

Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacı

Çağrı DEMİRTAŞ

PART 1

- 1.Cinsiyet : **1.** Erkek **2.** Kadın
3.Yaş: **1.** 23-33 **2.** 34-44 **3.** 45 ve üzeri
5.Fakólte: **1.** Eğitim Fakóltesi **2.** İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi

PART 2

Bu bölümde işiniz ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı ifade eden cümlelerden oluşan 22 maddelik bir anket bulunmaktadır. Sizden istenen her ifadeyi hangi sıklıkla yaşadığınızı belirtmenizdir. Sizin o ifade ile ilgili yaşantınız, hangi basamağa daha uygunsuz yanındaki kutuyu (X) işareti ile işaretleyin.	Her zaman	Çoğu zaman	Bazen	Çok nadir	Hiçbir zaman
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0	0	0	0	0
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0	0	0	0	0
3. Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0	0	0	0	0
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	0	0	0	0	0
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0	0	0	0	0
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	0	0	0	0	0
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0	0	0	0	0
8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	0	0	0	0	0
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	0	0	0	0	0
10. Bu işle çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0	0	0	0	0
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0	0	0	0	0
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	0	0	0	0	0
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	0	0	0	0	0
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0	0	0	0	0
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0	0	0	0	0
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	0	0	0	0	0
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	0	0	0	0	0
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	0	0	0	0	0
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	0	0	0	0	0
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0	0	0	0	0
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkta yaklaşırım.	0	0	0	0	0
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	0	0	0	0	0


EK-3: İzin Belgesi**İZİN BELGESİ**

31.05.2012

Sayın Çağrı Demirtaş

" Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Malta Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Ekonomi, Yönetim ve Muhasebe Fakültesinde görev yapan akademik personelin mesleki tükenmişlik düzeylerini ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak" adlı çalışmanızda MBI ölçeğini kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan ERGİN



Özyeğin Üniversitesi

Fen Edebiyat Fakültesi Dekanı

EK-4: Ölçeğin Alt Boyutlarında Madde Dağılımı

I. DUYGUSAL TÜKENME		I	II	III
1		.74	-.11	.14
2		.78	-.05	.10
3		.77	-.17	.12
6		.58	-.12	.30
8		.79	-.19	.23
13		.54	-.09	.29
14		.46	.16	-.02
16		.38	-.03	.44
20		.50	-.14	.12
II. KİŞİSEL BAŞARI				
4		.12	.57	.08
7		-.005	.65	-.17
9		-.04	.57	-.12
12		-.12	.64	.06
17		-.12	.56	-.17
18		-.30	.50	-.32
19		-.05	.64	-.09
21		-.17	.37	-.03
III. DUYARSIZLAŞMA				
5		.11	-.09	.61
10		.13	-.12	.78
11		.19	-.05	.71
15		.15	-.19	.30
22		.06	-.01	.58

EK- 5: Normallik Testi**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
N		185	185	185
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1,1994	,7351	2,8703
	Std. Deviation	,63629	,57076	,47067
	Absolute	,101	,125	,080
Most Extreme Differences	Positive	,101	,125	,078
	Negative	-,041	-,099	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		1,380	1,701	1,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,044	,006	,185

EK-6: Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Çağrı DEMİRTAŞ
Doğum Yeri : Muş
Tarihi : 01.05.1988

EĞİTİM DURUMU

İlköğretim : Korkut Yatılı İlköğretim Bölge Okulu (1995-2002)
Ortaöğretim : Ünye Lisesi (2003-2004)
: İzmir Karabağlar Cumhuriyet Lisesi (2004-2006)
Lisans Öğrenimi : Abant İzzet Baysal Üniversitesi /Eğitim Fakültesi/İlköğretim
Bölümü/Sosyal Bilgiler Öğretmenliği (2007-2011)
Yüksek Lisans: : Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Eğitim
Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı (2011-2014)
: Adıyaman Üniversitesi/Sosyal Bilgiler Eğitimi (2013-....)
Çalıştığı Kurum/Unvan: Adıyaman Üniversitesi / Araştırma Görevlisi
Yabancı Diller : İngilizce

İLETİŞİM BİLGİLERİ

E-Posta Adresi : cagridemirtas@yandex.com/ cdemirtas@adiyaman.edu.tr
Adres : Adıyaman Üniversitesi, Eğitim Fakültesi No: 77 Altınşehir
ADİYAMAN